

MENUMBUHKAN MOTIVASI PENDIDIKAN DAN WIRAUSAHA YANG RAMAH LINGKUNGAN UNTUK MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN EKONOMI KELUARGA

Kharisma Danang Yuangga^{1*}, Cornelia Dumarya Manik²
Dosen Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan¹, Fakultas Ekonomi².
Universitas Pamulang
Email* : danangyuangga@gmail.com

ABSTRAK

Tulisan ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana keberhasilan menumbuhkan motivasi pendidikan dan wirausaha yang ramah lingkungan untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi keluarga.

Teknik pendekatan dilakukan dengan metode seminar dan simulasi secara Pemaparan dan tanya jawab.

Hasil kegiatan dapat meningkatkan kemampuan peserta untuk meningkatkan pendidikan melalui motivasi yang diberikan penyuluh dan menumbuh kembangkan jiwa wirausaha yang ramah lingkungan untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi keluarga.

Kata Kunci : Motivasi, Pendidikan, Wirausaha

PENDAHULUAN

Pengabdian kepada masyarakat merupakan pelaksanaan pengamalan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni budaya langsung pada masyarakat secara kelembagaan melalui metodologi ilmiah sebagai penyebaran Tri Dharma Perguruan Tinggi serta tanggung jawab yang luhur dalam usaha mengembangkan kemampuan masyarakat, sehingga dapat mempercepat laju pertumbuhan tercapainya tujuan pembangunan nasional.

Kegiatan pengabdian masyarakat merupakan salah satu Tri Dharma Perguruan Tinggi Selain Pendidikan dan Penelitian, sesuai undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pada Pasal 20 ayat 2 dinyatakan: "Perguruan Tinggi berkewajiban menyelenggarakan pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat". Pada Pasal 24 ayat 2 disebutkan: "Perguruan tinggi memiliki otonomi untuk mengelola sendiri lembaganya sebagai pusat penyelenggaraan pendidikan tinggi, penelitian ilmiah, dan pengabdian masyarakat".

Program pengabdian kepada masyarakat merupakan salah satu program yang wajib dilaksanakan, baik oleh dosen maupun oleh mahasiswa, dengan berlandaskan pada prinsip-prinsip: motivasi pemenuhan kompetensi akademik, jiwa kewirausahaan (entrepreneurship), dan profesional, sehingga dapat

menghasilkan program pengabdian kepada masyarakat yang bermutu, relevan, dan sinergis dalam meningkatkan pemberdayaan masyarakat.

Pendidikan yang memadai merupakan pondasi pembenahan kehidupan di masa yang akan datang, sementara kemampuan berwirausaha akan meningkatkan taraf hidup perekonomian keluarga.

Sasaran kegiatan Pengabdian kepada masyarakat (PKM) ini adalah dengan mengajak para pemuda/i untuk mengikuti Penyuluhan dengan tema **“Menumbuhkan Motivasi Pendidikan Dan Wirausaha Yang Ramah Lingkungan Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Ekonomi Keluarga”**.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang diatas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut : Bagaimana menumbuhkan motivasi pendidikan dan wirausaha yang ramah lingkungan untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi keluarga?

TUJUAN

Tujuan yang ingin dicapai dalam kegiatan ini adalah : Untuk mengetahui sejauh mana keberhasilan menumbuhkan motivasi pendidikan dan wirausaha yang ramah lingkungan untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi keluarga.

KEGIATAN

Sasaran dari program in Pengabdian Masyarakat ini adalah masyarakat Kampung Cikoleang Kabupaten Bogor, Provinsi Jawa Barat. Jumlah peserta penyuluhan kurang lebih 50 orang.

Adapun pelaksanaan dari kegiatan adalah sebagai berikut:

Hari	: Jumat s/d Minggu
Tanggal/Bulan	: 4 s/d 6 Mei 2018
Waktu	: Pukul 09.00 - 12.00 WIB
Tempat	: Ruang Pertemuan Kampung Cikoleang, Kab. Bogor, Jawa Barat.

APLIKASI

A. Motivasi

1. Teori motivasi

Menurut Hasibuan (2015:218), Motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu.

Menurut Drs. Moekijat dalam Hasibuan (2015:218), Motivasi adalah suatu pengertian yang mengandung semua alat penggerak alasan-alasan atau dorongan-dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan ia berbuat sesuatu.

Menurut Sutrisno (2016:109), Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, memelihara dan mendorong perilaku manusia. Pemimpin perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya dalam bekerja sesuai dengan keinginan organisasi.

2. Langkah Langkah Memotivasi

Dalam memotivasi bawahan, atau beberapa petunjuk atau langkah-langkah yang perlu diperhatikan oleh setiap pemimpin, yaitu:

- a. Pemimpin harus tahu apa yang harus dilakukan oleh bawahan.
- b. Pemimpin harus berorientasi kepada kerangka acuan orang.
- c. Tiap orang berbeda-beda di dalam memuaskan kebutuhan.
- d. Setiap pemimpin harus memberikan contoh yang baik bagi karyawan.
- e. Pemimpin mampu mempergunakan keahlian dalam berbagai bentuk.
- f. Pemimpin harus berbuat dan berlaku realistik

3. Tujuan Pemberian Motivasi.

Tujuan memberikan motivasi antara lain mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan, memepertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Dalam hal memotivasi kerja manajer harus memeperhatikan apa yang dibutuhkan karyawan. Harapan manajer sebagai motivator adalah hasil kerja yang lebih memenuhi prinsip efisiensi dari prestasi kerja yang dilakukan. Keberhasilan motivator dalam memotivasi karyawan akan sangat memenuhi pada prestasi kerja karyawan.

4. . Model-Model Motivasi

Model Motivasi berkembang dari teori klasik (tradisional) menjadi teori modern, sesuai dengan perkembangan peradaban dan ilmu pengetahuan. Perbandingan antara dasar kefalsafahan teori klasik (tradisional) dengan teori modern dibedakan dalam dua hal. Pertama: teori klasik menitikberatkan pada analisis dan penguraian (spesialisasi), sedangkan teori modern penegasannya terletak pada keterpaduan dan perencanaan, serta menyajikan seluruh pandangan yang dibutuhkan. Kedua: teori klasik secara tidak langsung telah menyatakan *unidimensi* bahwa jika sesuatu merupakan sebuah benda maka benda tersebut tidak, dapat menjadi benda kedua, sedangkan teori modern biasanya memanfaatkan suatu pandangan yang *multidimensi*. Misalnya Motivasi bukan saja untuk memenuhi kebutuhan fisik, tetapi juga harm memberi kepuasan rohani.

Model-model Motivasi itu ada tiga, yaitu:

1. Model Tradisional

Model ini mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan agar gairah kerjanya meningkat, insentif, perlu diterapkan sistem insentif, yaitu memberikan insentif (uang/barang) kepada karyawan yang berprestasi baik semakin banyak produksinya semakin besar pula batas jasanya. Jadi, Motivasi bawahan hanya untuk mendapatkan insentif (uang/ barang) saja.

2. Model Hubungan Manusia

Model ini mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan supaya gairah kerjanya meningkat ialah dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna dan penting. Sebagai akibatnya, karyawan mendapatkan beberapa kebebasan membuat keputusan dan kreativitas dalam pekerjaannya. Dengan memperhatikan kebutuhan materiil dan nonmateriil karyawan, Motivasi kerjanya dan meningkat pola. Jadi Motivasi karyawan adalah untuk mendapatkan materi/ dan nonmateriil (jamak).

3. Model Sumber Daya Manusia

Model ini mengatakan bahwa karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, bukan hanya uang barang-atau keinginan akan kepuasan, tetapi juga kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan yang berarti. Menurut model ini karyawan cenderung memperoleh kepuasan dari prestasi yang baik. Karyawan bukanlah berprestasi baik karena merasa puas, melainkan karena termotivasi oleh rasa *tanggung jawab* yang lebih luas untuk membuat keputusan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Jadi menurut model sumber daya manusia, untuk memotivasi bawahan dilakukan dengan memberikan tanggung jawab dan kesempatan yang luas bagi mereka untuk mengambil keputusan/kebijaksanaan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi moral/gairah bekerja seseorang akan meningkat, jika kepada mereka diberikan kepercayaan dan kesempatan untuk membuktikan kemampuannya.

5. Metode Motivasi

Ada dua metode Motivasi yaitu Motivasi langsung dan Motivasi tak langsung.

1. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah Motivasi (*materil and nonmateriil*) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.

2. Motivasi Tak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tak langsung adalah Motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya, kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman. suasana pekerjaan yang serasi, serta penempatan yang tepat. Motivasi tidak langsung besar

pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga produktif.

B. Pendidikan

1. Pengertian Pendidikan

Pendidikan adalah pembelajaran pengetahuan, keterampilan, dan kebiasaan sekelompok orang yang diturunkan dari satu generasi ke generasi berikutnya melalui pengajaran, pelatihan, atau penelitian. Pendidikan sering terjadi di bawah bimbingan orang lain, tetapi juga memungkinkan secara otodidak. Etimologi kata pendidikan itu sendiri berasal dari bahasa Latin yaitu *ducare*, berarti “menuntun, mengarahkan, atau memimpin” dan awalan *e*, berarti “keluar”. Jadi, pendidikan berarti kegiatan “menuntun ke luar”. Setiap pengalaman yang memiliki efek formatif pada cara orang berpikir, merasa, atau tindakan dapat dianggap pendidikan. Pendidikan umumnya dibagi menjadi tahap seperti prasekolah, sekolah dasar, sekolah menengah dan kemudian perguruan tinggi, universitas atau magang.

Sebuah hak atas pendidikan telah diakui oleh beberapa pemerintah. Pada tingkat global, Pasal 13 Kovenan Internasional tentang Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya mengakui hak setiap orang atas pendidikan. Meskipun pendidikan adalah wajib di sebagian besar tempat sampai usia tertentu, bentuk pendidikan dengan hadir di sekolah sering tidak dilakukan, dan sebagian kecil orang tua memilih untuk pendidikan home-schooling, e-learning atau yang serupa untuk anak-anak mereka.

2. Filosofi pendidikan

Pendidikan biasanya berawal saat seorang bayi itu dilahirkan dan berlangsung seumur hidup. Pendidikan bisa saja berawal dari sebelum bayi lahir seperti yang dilakukan oleh banyak orang dengan memainkan musik dan membaca kepada bayi dalam kandungan dengan harapan ia bisa mengajar bayi mereka sebelum kelahiran.

Bagi sebagian orang, pengalaman kehidupan sehari-hari lebih berarti daripada pendidikan formal. Seperti kata Mark Twain, "Saya tidak pernah membiarkan sekolah mengganggu pendidikan saya."

Anggota keluarga mempunyai peran pengajaran yang amat mendalam, sering kali lebih mendalam dari yang disadari mereka, walaupun pengajaran anggota keluarga berjalan secara tidak resmi.

3. Fungsi pendidikan

Menurut Horton dan Hunt, lembaga pendidikan berkaitan dengan fungsi yang nyata (manifes) berikut:

- a. Mempersiapkan anggota masyarakat untuk mencari nafkah.
- b. Mengembangkan bakat perseorangan demi kepuasan pribadi dan bagi kepentingan masyarakat.

- c. Melestarikan kebudayaan.
- d. Menanamkan keterampilan yang perlu bagi partisipasi dalam demokrasi.

Fungsi lain dari lembaga pendidikan adalah sebagai berikut.

- a. Mengurangi pengendalian orang tua. Melalui pendidikan, sekolah orang tua melimpahkan tugas dan wewenangnya dalam mendidik anak kepada sekolah.
- b. Menyediakan sarana untuk pembanguan. Sekolah memiliki potensi untuk menanamkan nilai pembanguan di masyarakat. Hal ini tercermin dengan adanya perbedaan pandangan antara sekolah dan masyarakat tentang sesuatu hal, misalnya pendidikan seks dan sikap terbuka.
- c. Mempertahankan sistem kelas sosial. Pendidikan sekolah diharapkan dapat mensosialisasikan kepada para anak didiknya untuk menerima perbedaan prestise, privilese, dan status yang ada dalam masyarakat. Sekolah juga diharapkan menjadi saluran mobilitas siswa ke status sosial yang lebih tinggi atau paling tidak sesuai dengan status orang tuanya.
- d. Memperpanjang masa remaja. Pendidikan sekolah dapat pula memperlambat masa dewasa seseorang karena siswa masih tergantung secara ekonomi pada orang tuanya.

Menurut David Popenoe, ada empat macam fungsi pendidikan yakni sebagai berikut:

- a. Transmisi (pemindahan) kebudayaan.
- b. Memilih dan mengajarkan peranan sosial.
- c. Menjamin integrasi sosial.
- d. Sekolah mengajarkan corak kepribadian.
- e. Sumber inovasi sosial.

4. Ekonomi

Telah dikemukakan bahwa tingkat pendidikan yang tinggi sangat penting bagi negara-negara untuk dapat mencapai tingkat pertumbuhan ekonomi yang tinggi. Analisis empiris cenderung mendukung prediksi teoretis bahwa negara-negara miskin harus tumbuh lebih cepat dari negara-negara kaya karena mereka dapat mengadopsi teknologi yang sudah dicoba dan diuji oleh negara-negara kaya. Namun, transfer teknologi memerlukan manajer berpengetahuan dan insinyur yang mampu mengoperasikan mesin-mesin baru atau praktik produksi yang dipinjam dari pemimpin dalam rangka untuk menutup kesenjangan melalui peniruan. Oleh karena itu, kemampuan suatu negara untuk belajar dari pemimpin adalah fungsi dari efek "human capital". Studi terbaru dari faktor-faktor penentu pertumbuhan ekonomi agregat telah menekankan pentingnya lembaga ekonomi fundamental dan peran keterampilan kognitif.

Pada tingkat individu, ada banyak literatur, umumnya terkait dengan karya Jacob Mincer, tentang bagaimana laba berkaitan dengan pendidikan dan modal manusia lainnya. Karya ini telah memotivasi sejumlah besar studi, tetapi juga

kontroversial. Kontroversi utama berkisar bagaimana menafsirkan dampak sekolah. Beberapa siswa yang telah menunjukkan potensi yang tinggi untuk belajar, dengan menguji dengan intelligence quotient yang tinggi, mungkin tidak mencapai potensi penuh akademis mereka, karena kesulitan keuangan Ekonom Samuel Bowles dan Herbert Gintis berpendapat pada tahun 1976 bahwa ada konflik mendasar dalam pendidikan Amerika antara tujuan egaliter partisipasi demokratis dan ketidaksetaraan tersirat oleh profitabilitas terus dari produksi kapitalis di sisi lain

C. Kewirausahaan

Kewirausahaan memiliki arti yang berbeda-beda antar para ahli atau sumber acuan karena berbeda-beda titik berat dan penekanannya. Richard Cantillon (1775), misalnya, mendefinisikan kewirausahaan sebagai bekerja sendiri (*self-employment*). Seorang wirausahawan membeli barang saat ini pada harga tertentu dan menjualnya pada masa yang akan datang dengan harga tidak menentu. Jadi definisi ini lebih menekankan pada bagaimana seseorang menghadapi risiko atau ketidakpastian.

1. Ciri-ciri dan Sifat kewirausahaan

Untuk dapat mencapai tujuan yang diharapkan, maka setiap orang memerlukan ciri-ciri dan juga memiliki sifat-sifat dalam kewirausahaan. Ciri-ciri seorang wirausaha adalah:

- a. Percaya diri
- b. Berorientasikan tugas dan hasil
- c. Berani mengambil risiko
- d. Kepemimpinan
- e. Keorisinilan
- f. Berorientasi ke masa depan
- g. Jujur dan tekun

Sifat-sifat seorang wirausaha adalah:

- a. Memiliki sifat keyakinan, kemandirian, individualitas, optimisme.
- b. Selalu berusaha untuk berprestasi, berorientasi pada laba, memiliki ketekunan dan ketabahan, memiliki tekad yang kuat, suka bekerja keras, energik dan memiliki inisiatif.
- c. Memiliki kemampuan mengambil risiko dan suka pada tantangan.
- d. Bertingkah laku sebagai pemimpin, dapat bergaul dengan orang lain dan suka terhadap saran dan kritik yang membangun.
- e. Memiliki inovasi dan kreativitas tinggi, fleksibel, serba bisa dan memiliki jaringan bisnis yang luas.
- f. Memiliki persepsi dan cara pandang yang berorientasi pada masa depan.
- g. Memiliki keyakinan bahwa hidup itu sama dengan kerja keras.

2. Faktor Kegagalan Dalam Wirausaha

Menurut Zimmerer (dalam Suryana, 2003 : 44-45) ada beberapa faktor yang menyebabkan wirausaha gagal dalam menjalankan usaha barunya:

- a. Tidak kompeten dalam manajerial.
Tidak kompeten atau tidak memiliki kemampuan dan pengetahuan mengelola usaha merupakan faktor penyebab utama yang membuat perusahaan kurang berhasil.
- b. Kurang berpengalaman baik dalam kemampuan mengkoordinasikan, keterampilan mengelola sumber daya manusia, maupun kemampuan mengintegrasikan operasi perusahaan.
- c. Kurang dapat mengendalikan keuangan. Agar perusahaan dapat berhasil dengan baik, faktor yang paling utama dalam keuangan adalah memelihara aliran kas. Mengatur pengeluaran dan penerimaan secara cermat. Kekeliruan memelihara aliran kas menyebabkan operasional perusahaan dan mengakibatkan perusahaan tidak lancar.
- d. Gagal dalam perencanaan.
Perencanaan merupakan titik awal dari suatu kegiatan, sekali gagal dalam perencanaan maka akan mengalami kesulitan dalam pelaksanaan.
- e. Lokasi yang kurang memadai.
Lokasi usaha yang strategis merupakan faktor yang menentukan keberhasilan usaha. Lokasi yang tidak strategis dapat mengakibatkan perusahaan sukar beroperasi karena kurang efisien.
- f. Kurangnya pengawasan peralatan.
Pengawasan erat berhubungan dengan efisiensi dan efektivitas. Kurang pengawasan mengakibatkan penggunaan alat tidak efisien dan tidak efektif.
- g. Sikap yang kurang sungguh-sungguh dalam berusaha.
Sikap yang setengah - setengah terhadap usaha akan mengakibatkan usaha yang dilakukan menjadi labil dan gagal. Dengan sikap setengah hati, kemungkinan gagal menjadi besar.
- h. Ketidak mampuan dalam melakukan peralihan / transisi kewirausahaan.
Wirausaha yang kurang siap menghadapi dan melakukan perubahan, tidak akan menjadi wirausaha yang berhasil. Keberhasilan dalam berwirausaha hanya bisa diperoleh apabila berani mengadakan perubahan dan mampu membuat peralihan setiap waktu.

D. Gambaran Umum Lokasi Pengabdian Kepada Masyarakat

Cikoleang adalah sebuah kampung , di Desa Sukamulya Kecamatan Rumpin Kabupaten Bogor, Jawa Barat (sunda) di mana kedamaian, kekeluargaan dan gotong royong dan tentunya olah raga menjadi ciri khas keseharian warga masyarakat.

Cikoleang bisa disebut juga sebagai desa perbatasan, karena di ujung kampung terdapat tapal batas yang membatasi wilayah provinsi Jawa Barat dengan propinsi Banten, tepatnya dengan kecamatan serpong, kabupaten tangerang. Sekarang telah berdiri beberapa kompleks perumahan, yang menambah ramai wilayah itu dengan kedatangan warga pendatang dari berbagai daerah, yang mayoritas bekerja di Jakarta, masih di wilayah cikoleang terdapat sebuah lembaga

pemerintah yang bernama Lapan (lembaga penerbangan dan antariksa nasional) dan pondok pesantren modern An-Najah .

STRATEGI

Dari identifikasi tersebut melalui teknik Penyuluhan atau seminar, simulasi, dan pendekatan persuasif peserta di berikan motivasi untuk meningkatkan kekuatan yang ada pada dirinya dan berusaha meminimalisir kekurangan yang ada pada dirinya.

Perkembangan zaman mengharuskan sumber daya manusia menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi dalam pelatihan ini, masyarakat diberikan penyuluhan mengenai cara-cara berwirausaha yang baik, diberikan motivasi untuk menempuh pendidikan lebih tinggi lagi.

PENUTUP

Dengan adanya kegiatan ini menjadikan para pemuda karang taruna dan pengurus Kampung Cikoleang Kabupaten Bogor., dapat mengetahui fungsi dan tujuan dari pendidikan, dapat memahami, mengenal, dan mengembangkan motivasi serta memahami bagaimana konsep wirausaha yang baik sehingga mampu meningkatkan perekonomian.

Selama kegiatan berlangsung peserta penyuluhan memberikan tanggapan yang baik, hal ini dapat dilihat dari dukungan mereka dalam setiap kegiatan yang di adakan.

Selain itu harapan kami dengan pengabdian ini dapat membuka wawasan dari masyarakat dan pengurus Kampung Cikoleang, Kabupaten Bogor. sehingga dapat membantu dan meningkatkan tingkat kehidupan dan kesejahteraan mereka pada masa yang akan datang.

DAFTAR REFERENSI

Handoko.(2012). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*.BPFE. Jogjakarta.

Hasibuan.(2015).*Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara. Jakarta.

Mangkunegara.(2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia..*Remaja Rosda Karya. Bandung.

Simamora.(2006).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN .Yogyakarta.

Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta

<https://id.wikipedia.org/wiki/Kewirausahaan>

<https://id.wikipedia.org/wiki/Pendidikan>

DOKUMENTASI FOTO KEGIATAN

