



KEWIRAUSAHAAN II



**UNIVERSITAS
INABA**

Modul 1
**Etika, Moralitas,
dan Pengembangan Diri**

Disusun oleh:
Fanji Wijaya, S.Kom., M.M



TIM DOSEN KEWIRAUSAHAAN II

M. Iqbal Alamsyah, S.E., M.M.

Tjipto Sajekti, Dra., M.M.

Siti Sarah, S.Kom., M.M.

Ridlwan Muttaqin, S.Pd., M.M.

Ridho Riadi Akbar, S.E., M.A.B.

Fanji Wijaya, S.Kom., M.M.



UNIVERSITAS
INABA

Disclaimer:

1. Modul ini disusun sebagai bahan ajar lokal, terbatas untuk kalangan Universitas INABA.



REVIEW BAB 1 -6

1. Etika, Moralitas, dan Pengembangan Diri

Etika

Etika mempelajari pandangan-pandangan dan persoalan-persoalan yang berhubungan dengan masalah kesusilaan. Kadang-kadang, orang memakai filsafat etika, filsafat moral, atau filsafat susila. Etika ialah penyelidikan filosofis mengenai kewajiban-kewajiban manusia dan hal-hal yang baik dan buruk. Etika adalah penyelidikan filsafat bidang moral. Etika tidak membahas keadaan manusia, melainkan membahas bagaimana seharusnya manusia itu berlaku benar. Etika juga disebut ilmu normatif, maka dengan sendirinya berisi ketentuan-ketentuan (norma-norma) dan nilai-nilai yang dapat digunakan dalam kehidupan sehari-hari. Dalam kehidupan masyarakat, kita mengenal istilah etika pribadi dan etika sosial.

Sehari-hari, kita perlu memperhatikan beberapa hal etika:

- a. Menjaga kerahasiaan/aib orang lain;
- b. Sopan dalam ucapan;
- c. Menjaga privasi (kekuasaan atau kemerdekaan pribadi);
- d. Tidak mengucilkan dan berprasangka buruk tanpa alasan, menghina, atau memanggil dengan panggilan yang buruk;
- e. Memaafkan kesalahan orang lain;
- f. Menahan pandangan dan menjaga kehormatan orang lain.

Contoh kasus:

Etika pribadi: Seorang pemuda hidup miskin, lalu setelah menjalani proses pendidikan seperti KKN TKWU ia berhasil menjadi seseorang yang kaya raya. Pemuda ini disibukkan dengan usahanya sehingga lupa akan diri pribadinya. Ia menggunakan hartanya untuk keperluan-

keperluan yang tidak terpuji di mata masyarakat (mabuk-mabukan, suka mengganggu ketentraman keluarga orang lain). Dari segi usaha, ia berhasil mengembangkan usahanya sehingga menjadi jutawan, tetapi ia tidak berhasil dalam mengembangkan etika pribadinya.

Etika Sosial: Seorang pengurus koperasi yang dibentuk oleh perkumpulan pemuda desa dipercaya untuk mengelola uang. Uang tersebut berasal dari iuran anggota koperasi dan dimanfaatkan untuk anggota. Pengurus tersebut ternyata melakukan penggelapan uang untuk kepentingan pribadinya dan tidak dapat mempertanggungjawabkan uang yang dipakainya itu kepada lembaganya. Perbuatan pengurus tersebut adalah perbuatan yang merusak etika sosial.

Moralitas

Moral merupakan pengetahuan yang menyangkut budi pekerti manusia yang beradab. Moral juga berarti ajaran yang baik dan buruk perbuatan dan kelakuan (akhlak). Moralitas, berarti uraian (pandangan, ajaran) tentang perbuatan dan kelakuan yang baik. Demoralisasi, berarti kerusakan moral. Motivasi adalah hal yang diinginkan para pelaku perbuatan dengan maksud untuk mencapai sasaran yang hendak dituju. Jadi, motivasi itu dikehendaki secara sadar, sehingga menentukan kadar moralitas perbuatan. Moralitas adalah kualitas perbuatan manusiawi, sehingga perbuatan dikatakan baik atau buruk, benar atau salah. Penentuan baik atau buruk, benar atau salah tentunya berdasarkan norma sebagai ukuran.

Sumaryono (1995) mengklasifikasikan moralitas menjadi dua golongan, yaitu:

1. Moralitas objektif: yaitu moralitas yang terlihat pada perbuatan sebagaimana adanya, terlepas dari bentuk modifikasi kehendak bebas pelakunya. Moralitas ini dinyatakan dari semua kondisi subjektif khusus pelakunya. Misalnya, kondisi emosional yang

mungkin menyebabkan pelakunya lepas kontrol, tanpa memperhatikan apakah perbuatan itu memang dikehendaki atau tidak. Moralitas objektif sebagai norma berhubungan dengan semua perbuatan yang hakikatnya baik atau jahat, benar atau salah. Misalnya, menolong sesama manusia adalah perbuatan baik; mencuri, memperkosa, membunuh adalah perbuatan jahat. Namun, pada situasi khusus, mencuri atau membunuh adalah perbuatan yang dapat dibenarkan jika untuk mempertahankan hidup atau membela diri. Jadi, moralitasnya terletak pada upaya untuk mempertahankan hidup atau membela diri (hak untuk hidup adalah hak asasi).

2. Moralitas subjektif: Moralitas subjektif adalah moralitas yang melihat perbuatan dipengaruhi oleh pengetahuan dan perhatian pelakunya, latar belakang, stabilitas emosional, dan perlakuan personal lainnya. Moralitas ini mempertanyakan apakah perbuatan itu sesuai atau tidak dengan suara hati nurani pelakunya. Moralitas subjektif sebagai norma berhubungan dengan semua perbuatan yang diwarnai niat pelakunya, baik niat baik maupun niat buruk.

Sebagai contoh, dalam musibah kebakaran, banyak orang membantu menyelamatkan harta benda korban, yang menunjukkan bahwa ini adalah niat baik. Tetapi jika tujuan akhirnya adalah mencuri harta benda tersebut karena tak ada yang melihat, maka perbuatan tersebut adalah jahat.

Pengembangan Diri

Pengembangan diri (*self development*) merupakan tanggung jawab setiap pribadi. Keberhasilan pengembangan diri terletak kepada diri pribadi, kemampuan, dan usaha. Hal ini berarti bahwa setiap individu harus berani mengambil tanggung jawab dalam mengembangkan keterampilan, meningkatkan kinerja dan kemajuan karir.

Pengembangan diri merupakan suatu usaha individu untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri. Kebutuhan aktualisasi merupakan

kebutuhan puncak/tertinggi di antara kebutuhan-kebutuhan manusia. Pengembangan diri mempunyai pengertian yaitu suatu kegiatan meningkatkan kemampuan diri, berdasarkan pemahaman tentang potensi diri yang positif dan mampu mengangkat kepercayaan diri, sehingga dapat mengubah keadaan diri dari yang sebelumnya hanya bermanfaat bagi sedikit orang menjadi bermanfaat bagi orang banyak. Pengembangan diri bisa dilakukan melalui penguatan keterampilan teknis (*hard skill*) dan keterampilan nonteknis (*soft skill*) yang meliputi:

1. Mengetahui dan mengidentifikasi diri sendiri;
2. Mengetahui kekuatan paradigma dan kebiasaan pikiran;
3. Membangun optimisme diri dalam menghadapi hambatan mental (mental blocks) dan kebiasaan negatif;
4. Teknik komunikasi efektif dan asertif;
5. Meningkatkan manajemen waktu yang efektif dengan cara menentukan dan mengatur prioritas;
6. Mengembangkan sikap mental yang positif dan kreativitas;
7. Mengelola stres dan mengatasi masalah menggunakan teknik visualisasi dan relaksasi yang kreatif;
8. Mengatasi ketakutan terhadap kegagalan serta ketakutan terhadap penolakan;
9. Pengembangan pribadi, perilaku sosial, serta etika sosial.

B. Team Work

Team work adalah bagaimana mencapai tujuan bersama. Setiap individu yang ada di dalam sebuah tim ingin mencapai tujuan tersebut karena mereka memahami dan bertanggung jawab akan proses dan hasil yang dicapai. Seseorang bergantung kepada kelompoknya dan begitu juga sebaliknya. Kelompok yang baik adalah kelompok dengan anggota yang saling percaya, berkomunikasi, dan berkomitmen untuk meraih tujuan bersama.

Bangun team work yang sehat dengan terus membangun skill yang dibutuhkan, dan perkuat terus kinerja anggota yang ada. Niscaya

produktivitas perusahaan akan meningkat karena memiliki tim yang hebat.

C. Profil Lokasi

Deskripsi profil lokasi pelaksanaan Kuliah Kerja Nyata Tematik Kewirausahaan/ Pengabdian Kepada Masyarakat dalam menggali potensi usaha local diperlukan untuk memberikan pemahaman kepada peserta. Pemahaman lokasi dapat dilihat dari kondisi geografis, potensi sumber daya manusia dan potensi sumber daya alam. Kondisi geografis meliputi aspek letak, penggunaan lahan, fasilitas umum, dan orbitasi. Potensi sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam pengembangan kewirausahaan yang meliputi struktur umur masyarakat, tingkat pendidikan masyarakat, dan struktur pekerjaan masyarakat. Pengembangan dan penciptaan wirausaha baru tidak lepas dari kepemilikan potensi sumber daya alam di lokasi yang meliputi tanah, pertanian, peternakan, bahan galian, dan wisata.

Kelompok sasaran pada pelaksanaan Kuliah Kerja Nyata Tematik Kewirausahaan/ Pengabdian Kepada Masyarakat dalam menggali potensi usaha lokal. adalah perempuan, kaum difabel, serta pemuda miskin dan rentan (umur 18-34 tahun). Pemuda miskin bukan diartikan miskin harta, tetapi miskin pengetahuan dan miskin keterampilan tentang kewirausahaan. Adapun yang dimaksud dengan pemuda rentan adalah mereka yang mudah terkena dampak globalisasi, serta kemajuan ilmu dan teknologi.

Analisis rantai nilai diperlukan dalam peningkatan nilai tambah untuk pemanfaatan sumber daya yang dimiliki desa. Peningkatan nilai tambah dapat berupa keunggulan produk atau biaya yang lebih rendah sehingga dapat bersaing dengan yang lain. Analisis rantai nilai berfungsi untuk mengidentifikasi tahap-tahap rantai nilai agar perusahaan dapat meningkatkan nilai tambah bagi pelanggan dan mengefisiensikan biaya yang dikeluarkan.

D. Perancangan Strategi

Tahapan pertama perencanaan strategi dengan pendekatan pemikiran desain ini menghasilkan sebuah gambaran konkret, mulai dari pemetaan potensi dan empati masyarakat hingga visualisasi solusi inovasi yang dibutuhkan. Ini menjadi tahapan yang fundamental bagi sebuah usaha yang perlu dijamin keberlanjutannya. Peluang keberlanjutan ini dapat menjadi lebih besar mengingat dalam prosesnya peserta telah mengidentifikasi motif utama penduduk di lokasi objek untuk mau bergerak membangun kewirausahaannya.

E. Pengembangan Strategi

Model Bisnis

Model bisnis/usaha menggambarkan dasar pemikiran tentang cara sebuah organisasi (baik bisnis maupun organisasi lainnya) menciptakan, memberikan, dan menangkap nilai dalam konteks ekonomi, sosial, budaya, atau faktor lainnya.

Model bisnis juga merupakan bentuk utuh bisnis yang perlu diraih untuk diwujudkan melalui proses perangkaian beragam variabel pembangunannya. Model bisnis digambarkan dalam sebuah konstruksi yang interaktif. Ia berperan sebagai gambaran harapan atau visi bisnis yang ingin dicapai yang kemudian melahirkan strategi bisnis untuk menghidupkan model yang diinginkan tersebut.

Dalam teori dan praktik, istilah model bisnis digunakan untuk berbagai deskripsi informal dan formal untuk mewakili aspek inti bisnis. Termasuk di dalamnya adalah tujuan, proses bisnis, target pelanggan, penawaran, strategi, infrastruktur, struktur organisasi, sumber, praktik perdagangan, proses operasional, dan kebijakan termasuk budaya.

Model bisnis tidak lain adalah representasi tentang cara organisasi membuat (atau berniat menghasilkan) uang. Ini dapat digambarkan

dengan baik melalui 9 blok bangunan yang digambarkan dalam grafik di bawah ini, yang disebut "kanvas model bisnis".

Terdapat dua model bisnis yang dapat dipilih yakni model bisnis konvensional atau model bisnis sosial. Kedua model bisnis ini menekankan dua aspek yakni komersial dan sosial yang ingin dicapai.

Penyelenggaraan Kuliah Kerja Nyata Tematik Kewirausahaan/ Pengabdian Kepada Masyarakat dalam menggali potensi usaha lokal dapat dilakukan dengan memilih dua jenis usaha, yakni usaha konvensional atau dengan menggunakan model bisnis sosial. Konseptualisasi penyelenggaraan kewirausahaan dapat dibantu melalui penggunaan kanvas model bisnis (KMB) yang lazim digunakan.

Kanvas model bisnis diawali dengan proses pengembangan purwarupa atau purwarupa lewat pendekatan pemikiran desain. Pendekatan ini akan membantu mahasiswa untuk mendapatkan purwarupa atau pemahaman objek sosial dan kebutuhan pasar yang lebih valid. Peserta Kuliah Kerja Nyata Tematik Kewirausahaan/ Pengabdian Kepada Masyarakat dalam menggali potensi usaha lokal menggunakan pemikiran desain dan KMB secara integratif. Konsep ini kemudian diturunkan dalam jabaran program, yaitu tentang cara rencana akan diaplikasikan dalam jangka pendek, menengah, dan panjang. Kuliah Kerja Nyata Tematik Kewirausahaan/ Pengabdian Kepada Masyarakat dalam menggali potensi usaha lokal akan dipantau sepanjang waktu pelaksanaannya dengan menilai sejauh mana program telah dilaksanakan setiap pekannya. Catatan-catatan evaluasi menjadi penting untuk menjadi masukan program selanjutnya.

E. Manajemen Sumber Daya Manusia

1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan.

Manajemen SDM merupakan penyiapan dan pelaksanaan suatu rencana yang terkoordinasi untuk menjamin bahwa sumber daya manusia yang ada dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya demimencapai tujuan organisasi. Menurut Sofyandi (2013), manajemen SDM merupakan suatu strategi dan menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pimpinan (*leading*), dan pengendalian (*controlling*), dalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM. . Ruang lingkup SDM mencakup proses perekrutan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan perusahaan, hingga pemutusan hubungan kerja. Semua proses tersebut bertujuan untuk meningkatkan kontribusi produktif SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Menurut Mondy (2008), manajemen SDM adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan- tujuan organisasi. Konsekuensinya, para manajer di setiap tingkat harus melibatkan diri mereka dengan manajemen SDM. Pada dasarnya, semua manajer membuat segala sesuatunya terselesaikan melalui upaya-upaya lain dan ini memerlukan SDM yang efektif.

Mangkunegara (2005) menyatakan, pengertian kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sementara menurut Rivai (2005), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Topik SDM merupakan suatu hal yang penting dalam kegiatan usaha apapun mengingat kualitas dari hal tersebut sangatlah menentukan kinerja suatu perusahaan. Pengelolaan dan pengembangan SDM merupakan suatu investasi bagi perusahaan karena diperlukan biaya untuk mendukung hal tersebut. Namun, sejalan dengan itu, manfaat yang didapat oleh perusahaan juga besar karena pekerja dan karyawan yang dimiliki menjadi profesional dan andal dalam mengerjakan segala pekerjaan di perusahaan tersebut.

Pengelolaan dan pengembangan SDM menjadi penentu keberhasilan dalam suatu perusahaan atau unit usaha. Hal ini berlaku terutama di era globalisasi saat para pesaing tidak hanya berasal dari dalam negeri melainkan juga dari luar negeri, yang ikut serta meramaikan dan berkompetisi menarik minat konsumen. Persaingan yang semakin ketat inilah yang membuat para pelaku usaha harus memiliki SDM berkualitas sehingga memiliki proses produksi yang baik. Proses produksi biasanya dikaitkan dengan produktivitas, yakni bila produktivitas meningkat maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja perusahaan.

Oleh karena itu proses pengembangan dan pengelolaan SDM menjadi salah satu kunci kesuksesan perusahaan untuk meningkatkan persaingannya di pasar serta meningkatkan merek (brand) perusahaan tersebut.

Pengelolaan SDM dengan berdaya guna akan mampu mencapai tujuan organisasi. Secara operasional, tujuan organisasi mencakup:

- a. tujuan masyarakat (*societal objective*);
- b. tujuan organisasi (*organization objective*);
- c. tujuan fungsi (*functional objective*); dan
- d. tujuan personal (*personal objective*).

Suatu departemen SDM harus memiliki kemampuan untuk mengembangkan, mempergunakan, dan memelihara SDM supaya fungsi organisasi dapat berjalan dengan seimbang.

Hal yang harus diperhatikan dalam manajemen SDM adalah tingkat keterampilan karyawan, kemampuan karyawan, dan kapabilitas manajemen dalam pembuatan strategi SDM. Menurut Cahayani (2005), dengan mengetahui tingkat keterampilan dan kemampuan karyawan maka perusahaan dapat menentukan arah strategi SDM. Ada tiga konsep utama dalam strategi SDM yaitu keunggulan kompetitif, kapabilitas khusus, dan kesesuaian strategi. Konsep tersebut harus benar-benar diperhatikan supaya strategi yang dipilih atau ditetapkan oleh suatu perusahaan dapat berjalan dengan efektif.

Fungsi manajemen yang dijalankan oleh perusahaan untuk mengelola kegiatan SDM adalah:

1. Perencanaan (*planning*): merupakan kegiatan untuk menetapkan tujuan kegiatan pengelolaan dan pengembangan SDM serta menentukan cara terbaik mencapainya;
2. Pengorganisasian (*organizing*): adalah pengorganisasian terhadap sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan agar rencana pengelolaan dan pengembangan SDM yang sudah dibuat tersebut dapat betul-betul dijalankan;

3. Kepemimpinan (*leading*): merupakan serangkaian proses yang dilakukan perusahaan agar karyawan bekerja bersama demi kepentingan perusahaan yang telah direncanakan;
4. Pengendalian (*controlling*): adalah kegiatan pemantauan untuk memastikan bahwa perusahaan dapat mencapai tujuannya pada waktu yang telah ditentukan.

Pada lingkungan internal perusahaan, terdapat beberapa kekuatan yang dapat berpengaruh terhadap perusahaan, yakni:

1. Produksi manajemen; yaitu produksi menangani masukan, transformasi, dan keluaran yang beragam dari satu perusahaan dan pasar ke perusahaan serta pasar yang lain. Operasi manufaktur merupakan serangkaian kegiatan mentransformasi atau mengubah masukan seperti bahan mentah, tenaga kerja, modal, mesin, dan fasilitas menjadi barang atau jasa.
2. Pemasaran; hal-hal yang perlu diperhatikan pada pemasaran adalah:
 - a. Analisis konsumen;
 - b. Penjualan produk dan atau jasa;
 - c. Perencanaan produk dan atau jasa;
 - d. Penetapan harga;
 - e. Distribusi;
 - f. Riset pemasaran;
 - g. Analisis peluang;
 - h. Keuangan;
 - i. SDM;
3. Keuangan; kekuatan keuangan terkait dengan dua hal yaitu keputusan investasi dan keputusan pembiayaan.
4. SDM
 - a. Mengetahui jenis karakter orang yang perlu dikelola dan yang hendak melakukan bisnis, dengan tujuan supaya sesuai dengan yang diharapkan perusahaan atas tujuan bisnis strategi.

- b. Memikirkan jenis program dan inisiatif tentang SDM yang harus didesain dan diterapkan untuk memikat, mengembangkan, dan mempertahankan staf agar berkompetisi secara efektif.

Perencanaan SDM, meliputi: penentuan kebutuhan tenaga kerja; uraian jabatan uraian tugas, dan tanggung jawab terhadap masing-masing jabatan; spesifikasi jabatan, persyaratan yang harus dimiliki oleh satu jabatan tertentu; rekrutmen dan seleksi SDM



Daftar Pustaka

- Chasbiansari, D. 2017. Kompetensi Sosial dan Kewirausahaan. Laporan Penelitian. Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Diponegoro, Semarang.
- DeVito, J. 2011. Komunikasi Antarmanusia. Edisi Kelima. Karisma Publishing Group. Jakarta.
- Gullotta, T. P.; Adams, G, R.; Montemayor, R. 1990. Developing Social Competence In Adolescent. California: Sage Publications, Inc.
- Ghufron, Anik, 2010. Pengembangan Kurikulum Teaching School Berbasis Profesi. Makalah Seminar dan Loka Karya Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta.
- Saldi, Fadli. 2010. Sinergi Soft Skill dan Hard Skill
<http://edukasi.kompasiana.com/2010/02/23/sinergi-soft-skill-dan-hard-skill/>
- Topping, K., William, B., Elizabeth, A. H. 2000. Social Competence. The Social Construction of the Concept. The Handbook of Emotional Intelligence. 28-39. Jossey Bass Inc. California.