

Peningkatan Pengetahuan Masyarakat Kampus tentang PKM 5 Bidang Secara Online

Atik Budi Paryanti¹, Sri Yanthy Yosepha², Sri Widodo³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma

Abstrak. Direktorat Jenderal Pembelajaran dan Kemahasiswaan melakukan berbagai hal untuk menumbuhkan kembangkan inovasi dan kreativitas mahasiswa di Indonesia. Kemahasiswaan melakukan berbagai perubahan, termasuk pemanfaatan teknologi informasi berbasis web untuk pelaksanaan Program Kreativitas Mahasiswa dan penambahan kategori baru. Upaya menumbuhkan kreativitas dan inovasi mahasiswa merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam membentuk karakter dan keterampilan berpikir serta bertindak mahasiswa. Program Kreativitas Mahasiswa merupakan salahsatu implementasi Tridharma Perguruan Tinggi. Program Kreativitas Mahasiswa (PKM) yang diluncurkan oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi pada tahun 2001 merupakan salah satu upaya untuk menumbuhkan, mewadahi, dan mewujudkan ide kreatif serta inovatif mahasiswa. PKM memberikan dampak terhadap peningkatan prestasi mahasiswa dan prestasi perguruan tinggi dalam pemeringkatan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Sejak diluncurkannya, PKM memperoleh respon positif, baik di kalangan mahasiswa maupun pimpinan perguruan tinggi. Hal ini tercermin dari bertambah banyaknya jumlah perguruan tinggi yang berpartisipasi dan proporsal yang diunggah mahasiswa. Dalam upaya mengakomodasi perkembangan ide kreatif dan inovatif mahasiswa, PKM terus dikembangkan dan disempurnakan sehingga mahasiswa mampu mengantisipasi, memahami bahkan berkontribusi untuk mewujudkan tujuan kehidupan dunia yang dicanangkan PBB dalam 17 Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (Sustainable Development Goals/SDGs) tahun 2015-2030. PKM juga dirancang untuk mengadopsi teknologi digital yang telah merasuki nyaris di semua sendi kehidupan, oleh karena itu, mulai tahun 2019 diperkenalkan satu bidang baru PKM yaitu PKM-GFK atau PKM-Gagasan Futuristik Konstruktif. Dengan hadirnya bidang PKM-GFK, maka pada Pedoman PKM 2018 memuat tiga kategori PKM, yakni: PKM 5 Bidang; PKM-KT dan PKM-GFK. Untuk mempermudah pemahaman perbedaan bidang-bidang PKM yang ada, dan untuk menyesuaikan dengan kondisi lingkungan

Kata kunci: Masyarakat Kampus, Program Kreativitas Mahasiswa

Abstract. The Directorate General of Learning and Student Affairs does various things to foster student innovation and creativity in Indonesia. Student affairs have made various changes, including the use of web-based information technology for the implementation of the Student Creativity Program and the addition of new categories. Efforts to foster student creativity and innovation are an integral part of shaping the character and thinking and acting skills of students. The Student Creativity Program is an implementation of the Tridharma of Higher Education. The Student Creativity Program (PKM), which was launched by the Directorate General of Higher Education in 2001, is an effort to grow, accommodate, and realize students' creative and innovative ideas. PKM has an impact on increasing student achievement and higher education achievement in the ranking of the Ministry of Education and Culture. Since its launch, PKM has received positive responses, both among students and university leaders. This is reflected in the increasing number of participating universities and the proposals uploaded by students. In an effort to accommodate the development of student creative and innovative ideas, PKM continues to be developed and refined so that students are able to anticipate, understand and even contribute to realizing the world life goals proclaimed by the United Nations in the 17 Sustainable Development Goals (SDGs) 2015-2030. PKM is also designed to adopt digital technology that has penetrated almost all aspects of life, therefore, starting in 2019 a new field of PKM was introduced, namely PKM-GFK or PKM-Constructive Futuristic Ideas. With the presence of the PKM-GFK field, the 2018 PKM Guidelines contain three PKM categories, namely: PKM 5 Areas; PKM-KT and PKM-GFK. To facilitate understanding the differences in existing PKM fields, and to adapt to environmental conditions

Keywords: Campus Community, Student Creativity Program.

Correspondence author: atikbudiparyanti@gmail.com



This work is licensed under a CC-BY-NC

Pendahuluan

Pelatihan atau *training* merujuk kepada cara untuk memperoleh pengetahuan dan keahlian-keahlian sebagai sebuah hasil dari pembelajaran mengenai kejuruan atau keahlian-keahlian praktis dan pengetahuan yang berhubungan kepada kompetensi-kompetensi spesifik yang berguna. Pelatihan (*training*) adalah sebuah konsep manajemen sumber daya manusia yang sempit yang melibatkan aktivitas-aktivitas pemberian instruksi-instruksi khusus yang direncanakan (seperti misalnya pelatihan terhadap prosedur-prosedur operasi pelatihan yang spesifik) atau pelatihan keahlian (seperti misalnya pelatihan yang berhubungan dengan tugas, program-program pengenalan pekerjaan). Kata pelatihan atau *training* menurut (Poewadarminta W.J.S., 1986) berasal dari kata "latih" ditambah berawalan pe, dan akhiran an yang artinya telah biasa, keadaan telah biasa diperoleh seseorang setelah melalui proses belajar atau diajar. Latihan berarti pelajaran untuk membiasakan diri atau memperoleh kecakapan tertentu. Pelatih adalah orang-orang yang memberikan latihan.

Pelatihan (*training*) adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan ke pada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi." (Hamalik, 2000). Sedangkan Menurut Jusmaliani dalam (Hamalik, 2000), pelatihan atau training adalah proses melatih karyawan baru atau karyawan yang akan memperoleh penempatan baru dengan ketrampilan dasar yang diperlukanya untuk melaksanakan pekerjaan. Menurut Wilson Bangun pelatihan (*training*) sendiri adalah proses untuk mempertahankan atau memperbaiki ketrampilan karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif.

Pelatihan atau *training* adalah proses perubahan sistematis perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan organisasional Dengan demikian pelatihan (*training*) adalah suatu proses peningkatan dan usaha untuk menyempurnakan bakat, keterampilan, kecakapan, kemampuan dan keahlian karyawan dalam menjalankan tugas pekerjaannya serta guna mewujudkan tujuan perusahaan. Pelatihan atau *training* merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan (*training*) karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya (Simamora, 2008).

Menurut (Veithzal Rivai, 2014) pelatihan atau *training* adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.". Dan menurut Dessle, pelatihan atau *training* adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka (Dessler, 2004).

Pelatihan atau training adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi jawabnya atau suatu pekerjaan yang adakaitannya dengan pekerjaan supaya efektif. Pelatihan (*training*) biasanya harus mencakup pengalaman belajar, aktifitas-aktifitas yang terencana dan desain sebagai jawaban atas kebutuhan-kebutuhan yang berhasil diidentifikasi. Pelatihan (*training*) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan pekerjaan tertentu, terperinci dan rutin (Handoko, 2010).

Pelatihan atau *training* adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur-prosedur yang sistimatis dan terorganisir, sehingga karyawan belajar mengenai pengetahuan teknik dan keahlian untuk tujuan tertentu (Hasibuan, 2008)

Menurut (Handoko, 2010) pengertian latihan dan pengembangan (*Development*) adalah berbeda. Latihan (*training*) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan

berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Yaitu latihan menyiapkan para karyawan (tenaga kerja) untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang. Sedangkan pengembangan (*Development*) mempunyai ruang lingkup lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian.

Pelatihan atau *training* adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya. Menurut istilah pelatihan (*training*) sering disamakan dengan istilah pengembangan (*Development*), perbedaannya kalau pelatihan (*training*) langsung terkait dengan performansi kerja pada pekerjaan yang sekarang, sedangkan pengembangan (*Development*) tidaklah harus, pengembangan (*Development*) mempunyai *scope* yang lebih luas dibandingkan dengan pelatihan (*training*). (Gomes, 2003).

Pelatihan (*training*) lebih terarah pada peningkatan kemampuan dan keahlian SDM organisasi yang berkaitan dengan jabatan atau fungsi yang menjadi tanggung jawab individu yang bersangkutan saat ini (*current job oriented*). Sasaran yang ingin dicapai dan suatu program pelatihan (*training*) adalah peningkatan kinerja individu dalam jabatan atau fungsi saat ini. Pengembangan (*Development*) cenderung lebih bersifat formal, menyangkut antisipasi kemampuan dan keahlian individu yang harus dipersiapkan bagi kepentingan jabatan yang akan datang. Sasaran dan program pengembangan (*Development*) menyangkut aspek yang lebih luas yaitu peningkatan kemampuan individu untuk mengantisipasi perubahan yang mungkin terjadi tanpa direncanakan (*unplanned change*) atau perubahan yang direncanakan (*planned change*) (Handoko, 2010).

Adapun perbedaan antara pelatihan (*training*) dan pengembangan (*Development*) menurut Syafaruddin, tujuan pelatihan (*training*) untuk peningkatan kemampuan individu bagi kepentingan jabatan saat ini. Dengan sasaran peningkatan kinerja jangka pendek, orientasinya untuk kebutuhan jabatan sekarang, dan efek terhadap keterkaitan dengan karir relatif rendah. Sementara pengembangan (*Development*) memiliki tujuan untuk peningkatan kemampuan individu bagi kepentingan jabatan yang akan datang, sasarannya untuk peningkatan kinerja jangka panjang dan orientasinya pada kebutuhan perubahan terencana atau tidak terencana, sementara efek terhadap keterkaitan dengan karir relatif tinggi (Dessler, 2004).

Pelatihan (*training*) adalah program-program untuk memperbaiki kemampuan melaksanakan pekerjaan secara individual, kelompok dan/atau berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi atau perusahaan. Sedangkan pengembangan (*Development*) karir adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seorang pekerja. Dan pengertian ini menunjukkan bahwa fokus pengembangan karir adalah peningkatan kemampuan mental tenaga kerja. (Hasibuan, 2008).

Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) (Human resource development) dalam organisasi, hakikatnya merupakan suatu usaha demi peningkatan daya saing terhadap ancaman lingkungan eksternal dan upaya meningkatkan daya inovatif demi menciptakan peluang. Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam organisasi bersifat integral sebagai individu dan sistem serta organisasi sebagai wadah SDM secara terencana dan berkesinambungan untuk meningkatkan kompetensi pekerja melalui program pelatihan (*training*), pendidikan, dan pengembangan (Veithzal Rivai, 2014)

secara umum pengembangan (*development*) dapat diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi dalam perusahaan, organisasi, lembaga atau instansi pendidikan.

Menurut (Handoko, 2010), Pengembangan (*development*) karyawan dimaksudkan untuk menyiapkan karyawan untuk memegang tanggung jawab pekerjaan di masa yang akan datang. Pengembangan karyawan bisa dilakukan secara formal maupun informal.

Secara formal berarti karyawan ditugaskan oleh perusahaan, sedangkan secara informal berarti karyawan melatih dan mengembangkan dirinya atas keinginan dan inisiatif sendiri tanpa ditugaskan oleh perusahaan. Program pengembangan karyawan akan membuat karyawan semakin produktif sehingga memungkinkan organisasi atau perusahaan mempertimbangkan untuk melakukan pengembangan karir karyawan.

Pengembangan (*development*) karyawan sebagai aktivitas pengembangan (*development*) karir karyawan terhadap organisasi, penyediaan landasan bagi karyawan agar dapat berprestasi secara efektif dan menghasilkan prestasi baru dalam lingkungan perusahaan. Pengembangan (*development*) karyawan dalam pelaksanaannya seringkali dilakukan untuk membantu karyawan memasuki dunia kerja yang kompetitif yang berbeda dari kondisi kehidupan sebelumnya. Karyawan yang akan mengikuti program pengembangan (*development*) adalah karyawan baru agar memahami, terampil, dan ahli dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan karyawan lama supaya mereka lebih memahami *technical skill*, *human skill*, *conceptual skill*, dan *managerial skill* (Simamora, 2008)

Menurut (Veithzal Rivai, 2014) pengembangan manajemen adalah suatu proses bagaimana manajemen mendapatkan pengalaman, keahlian dan sikap untuk menjadi atau meraih sukses sebagai pemimpin dalam organisasi mereka.

Kata “Sumber Daya” menurut (Poewadarminta W.J.S., 1986) menjelaskan bahwa dari sudut pandang etimologis kata “sumber” diberi arti “asal” sedangkan kata “daya” berarti “kekuatan” atau “kemampuan”. Dengan demikian sumber daya artinya “kemampuan”, atau “asal kekuatan”. Pendapat lain mengatakan bahwa Sumber Daya diartikan sebagai alat untuk mencapai tujuan atau kemampuan memperoleh keuntungan dari kesempatan-kesempatan tertentu, atau meloloskan diri dari kesukaran sehingga perkataan sumber daya tidak menunjukkan suatu benda, tetapi dapat berperan dalam suatu proses atau operasi yakni suatu fungsi operasional untuk mencapai tujuan tertentu seperti memenuhi kepuasan. Dengan kata lain sumber daya manusia merupakan suatu abstraksi yang mencerminkan aspirasi manusia dan berhubungan dengan suatu fungsi atau operasi. Susilo Martoyo, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Hamalik, 2000)

Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai semua manusia yang terlibat di dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut, Sayuti Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia : pendekatan non sekuler.

Sumber daya manusia adalah orang-orang yang ada dalam organisasi yang memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi. Sumbangan yang dimaksud adalah pemikiran dan pekerjaan yang mereka lakukan di berbagai kegiatan dalam perusahaan. Dalam pengertian sumber daya manusia, yang diliput bukanlah terbatas kepada tenaga ahli, tenaga pendidikan ataupun tenaga yang berpengalaman saja tetapi semua tenaga kerja yang digunakan perusahaan untuk mewujudkan tujuan-tujuannya.

Sumber Daya Manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam wujudkan eksistensinya. Sumber daya Manusia (SDM) adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal nonmaterial atau non-finansial di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan non-fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Dan, Dalam bukunya “manajemen sumber daya manusia” Danang Sunyoto memiliki pendapat bahwa sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan atau organisasi, disebut juga personal, tenaga kerja, pegawai atau karyawan. Sumber daya manusia disebut juga potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (*non material* atau *non finansial*) didalam sebuah organisasi, yang dapat mewujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Menurut (Veithzal Rivai, 2014) SDM adalah seorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan usaha pencapaian tujuan organisasi. Selain itu sumber daya manusia merupakan salah satu unsur masukan (*input*) yang bersama unsur lainnya

seperti modal, bahan, mesin dan metode/teknologi diubah menjadi proses manajemen menjadi keluaran (*output*) berupa barang atau jasa dalam usaha mencapai tujuan perusahaan.

(Gomes, 2003) Nawawi membagi pengertian SDM menjadi dua, yaitu pengertian secara makro dan mikro. Pengertian SDM secara makro adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah maupun belum memperoleh pekerjaan (lapangan kerja). Pengertian SDM dalam arti mikro secara sederhana adalah manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personal, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain-lain, Hadari Nawawi.

PKM 5 Bidang adalah Agenda tahunan dari Dikti yang dibuka di bulan September yang memberikan kesempatan bagi mahasiswa-mahasiswi di Indonesia untuk berkarya menuangkan ide mereka, menuangkan kreatifitas dan inovasi-inovasi mereka. PKM 5 Bidang terdiri dari PKM-P (Penelitian), PKM-K (Kewirausahaan), PKM-T (Teknologi), PKM-M (Pengabdian Masyarakat), dan PKM-KC (Karsa Cipta). Akhir dari PKM 5 Bidang adalah dikompetisikan dalam skala nasional dalam ajang PIMNAS atau Pekan Ilmiah Nasional.

Berikut secara singkat Tahapan PKM 5 bidang dibagi menjadi lima kegiatan, yaitu (a) Pengusulan, (b) Desk Evaluasi dan Penetapan Proposal yang Didanai, (c) Pelaksanaan dan Pelaporan, (d) Monitoring dan Evaluasi, dan (e) PIMNAS.

PKM-P Merupakan program penelitian yang dimaksudkan untuk mampu menjawab berbagai macam permasalahan yang berkaitan dengan isu terkini, misalnya mengidentifikasi faktor penentu mutu produk, pengembangan metode pembelajaran, inventarisasi atau eksplorasi sumber daya, modifikasi produk, atau merumuskan teknik pemasaran serta juga dapat berbentuk upaya pemecahan masalah humaniora.

PKM-K Merupakan program pengembangan ketrampilan mahasiswa dalam berwirausaha dan berorientasi pada profit. Komoditas usaha yang dihasilkan dapat berupa barang atau jasa yang selanjutnya merupakan salah satu modal dasar mahasiswa berwirausaha dan memasuki pasar.

PKM-M Merupakan program penerapan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni dalam upaya peningkatan kinerja, membangun keterampilan usaha, penataan dan perbaikan lingkungan, penguatan kelembagaan masyarakat, sosialisasi penggunaan obat secara rasional, pengenalan dan pemahaman aspek hukum adat, upaya penyembuhan buta aksara dan lain-lain bagi masyarakat baik formal maupun non-formal, yang sementara ini dinilai kurang produktif.

PKM-T Merupakan program bantuan teknologi (mutu bahan baku, prototipe, model, peralatan atau proses produksi, pengolahan limbah, sistem jaminan mutu dan lain-lain) atau manajemen atau lainnya bagi industri berskala mikro atau kecil, menengah atau bahkan berskala besar, yang menyangkut kepentingan masyarakat luas dan sesuai dengan kebutuhan calon mitra program.

PKM-KC Merupakan program penciptaan yang didasari atas karsa dan nalar mahasiswa, bersifat konstruktif serta menghasilkan suatu sistem, desain, model/barang atau prototipe dan sejenisnya. Karya cipta tersebut bisa saja belum memberikan nilai kemanfaatan langsung bagi pihak lain.

Metode Pelaksanaan

Pelaksanaan kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat pada Masyarakat Kampus ini dikemas dengan menggunakan pendekatan Workshop secara online. Kegiatan dilakukan dengan menggunakan metode ceramah, diskusi dan latihan. Adapun langkah-langkah dalam pelaksanaan kegiatan pengabdian ini adalah sebagai berikut :

- Langkah 1 : Peserta pelatihan diberikan materi mengenai pengenalan pembuatan proposal PKM 5 Bidang bagi peserta.
- Langkah 2 : Peserta diberikan kesempatan untuk mendiskusikan materi yang telah diberikan. Kesempatan tanya jawab diberikan untuk memperjelas hal-hal yang masih menjadi pertanyaan.
- Langkah 3 : Peserta berlatih mempraktikkan materi yang telah diterima menggunakan Notebook/ Personal Komputer masing-masing.
- Langkah 4 : Peserta diberikan latihan untuk mempertajam materi yang telah diberikan

Hasil dan Pembahasan

Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma (Universitas Suryadarma/Unsurya) merupakan perguruan tinggi swasta dibawah pembinaan Yayasan Adiupaya(Yasau). Yasau merupakan yayasan yang bergerak di bidang pendidikan, membawahi lima PTS di antaranya Unsurya Jakarta. Sebagai Ketua pembina Yasau adalah Kepala Staf TNI Angkatan Udara (Kasau).

Pada awal berdirinya PTS ini tahun 1987, bernama Institut Teknologi Dirgantara (ITD), berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI (Mendikbud) Nomor: 295/O/1989, tanggal 16 Mei 1989, menjadi Sekolah Tinggi Teknologi Dirgantara (STTD). Selanjutnya berdasarkan Surat Keputusan Mendikbud RI Nomor: 109/D/O/1999, tanggal 7 Februari 1999, berubah menjadi Unsurya.

Unsurya yang didirikan oleh tokoh-tokoh TNI Angkatan Udara dengan cita-cita luhur untuk berperan serta dalam membantu pemerintah dan masyarakat dalam mewujudkan bangsa Indonesia yang terdidik dan memiliki ilmu pengetahuan dan teknologi yang sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman.

Berdasarkan latar belakang tersebut, Prodi yang ada di Unsurya berciri khas kedirgantaraan di samping ilmu lain terkait, sebagai ciri pembeda dengan Universitas lainnya. Saat ini Unsurya telah berkembang sedemikian rupa, seperti melaksanakan pendidikan untuk mendapatkan lisensi *Aircraft Maintenance and Training Organization* (AMTO) dalam pemeliharaan pesawat terbang dan Air Traffic Controller (ATC) dari Direktorat Kelaikan Udara dan Pengoperasian Pesawat Terbang Kementerian Perhubungan RI, dan GMF Aeroasia, serta tetap diakui masyarakat dengan meningkatnya jumlah mahasiswa setiap tahun sebagai salah satu universitas swasta kedirgantaraan terkemuka di Indonesia.

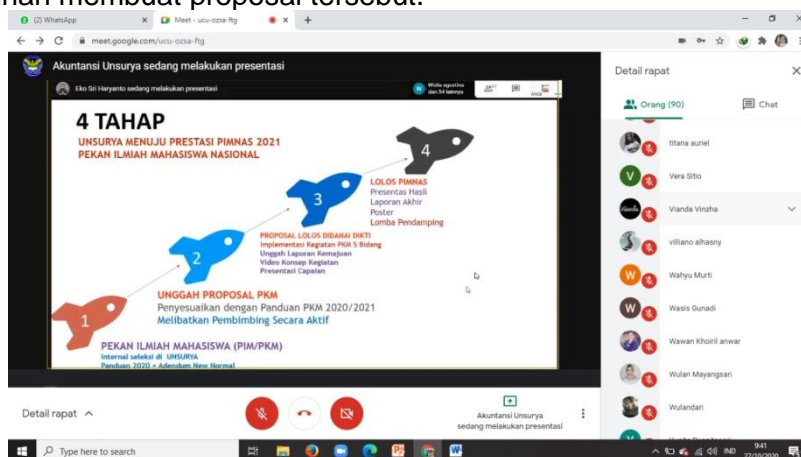
Kegiatan ini dilaksanakan pada rabu, 27 Oktober 2020 oleh 153 peserta yang terdiri dari berbagai kampus. Kegiatan ini dilaksanakan secara online melalui google meet.

Langkah 1: Peserta pelatihan diberikan materi mengenai pengenalan pembuatan proposal PKM 5 Bidang bagi peserta. Materi pelatihan ini diisi oleh assessor dari belmawa bernama Eko Sri Haryanto, S.Sn,M.Sn. materi yang diberikan adalah tentang bagaimana teknik membuat proposal yang baik dan benar



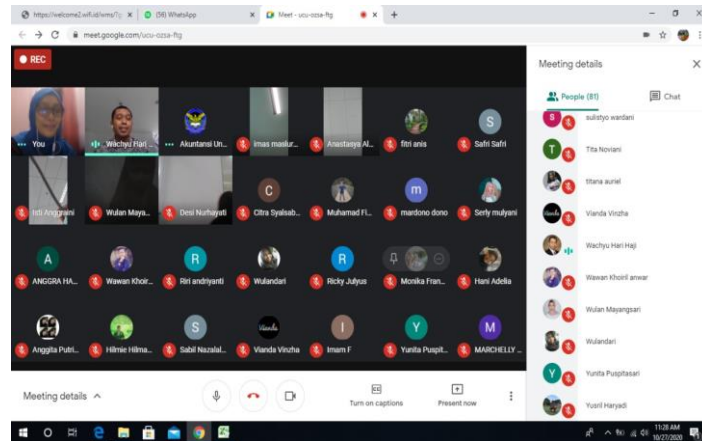
Gambar. 1. pemberian materi mengenai pengenalan pembuatan proposal PKM 5 Bidang bagi peserta

Langkah 2: Peserta diberikan kesempatan untuk mendiskusikan materi yang telah diberikan. Kesempatan tanya jawab diberikan untuk memperjelas hal-hal yang masih menjadi pertanyaan. Setelah di berikan tentang materi pembuatan proposal yang baik dan benar, setelah itu peserta di berikan kesempatan bertanya dan diberi kesempatan untuk mulai latihan membuat proposal tersebut.



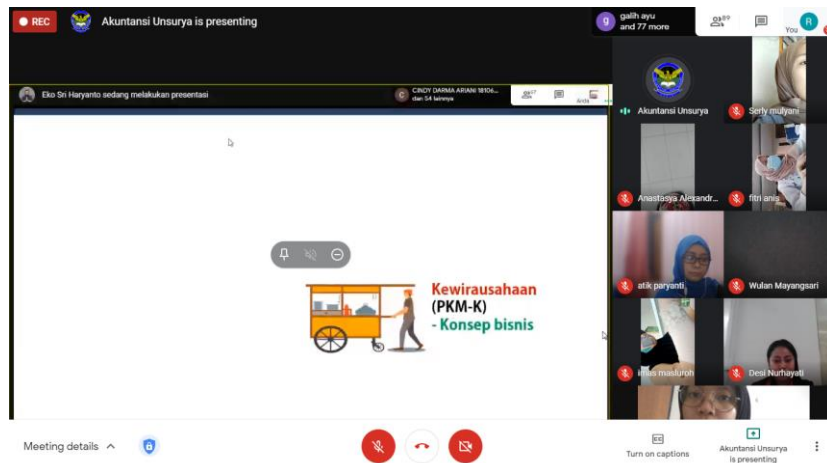
Gambar 2. Penjelasan Materi

Langkah 3: Peserta berlatih mempraktikkan materi yang telah diterima menggunakan Notebook/ Personal Komputer masing-masing. Peserta seminar diberi waktu untuk membuat proposal kemudian dipresentasikan atau dikaji oleh narasumber, untuk menilai apakah proposal yang diajukan sudah sesuai dengan panduan atau belum. Kalau belum sesuai panduan maka peserta diminta memperbaikinya kembali. Namun kalau sudah selesai dan sesuai dengan panduan maka *review* berikutnya adalah tentang menarik atau tidaknya ide dari peserta.



Gambar 3. Peserta diberilatih mempraktikkan materi yang telah diterima menggunakan Notebook/ Personal Komputer masing-masing

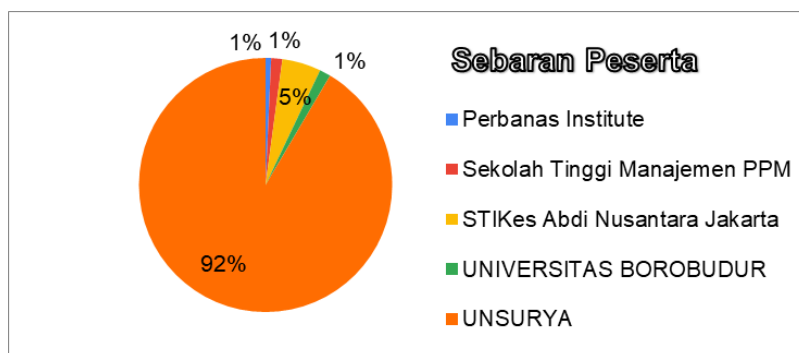
Langkah 4 : Peserta diberikan latihan untuk mempertajam materi yang telah diberikan



Gambar 5. Materi Ke.2

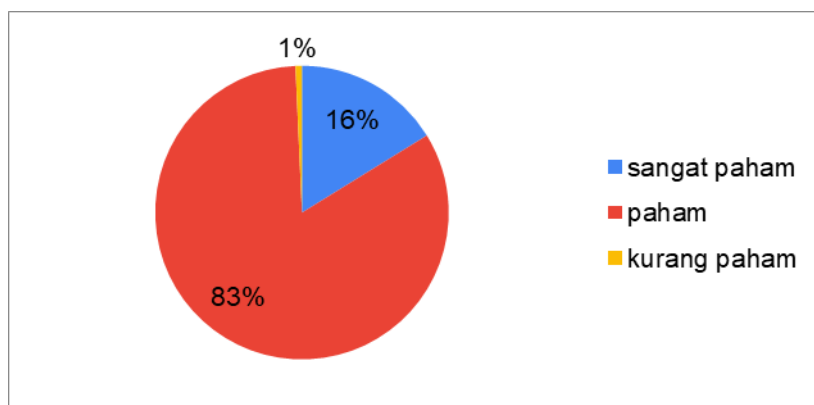
Narasumber pelatihan kedua adalah asesor dari belmawa juga, yang bernama Dr Wahyu Hari Haji. Di materi kedua dijelaskan tentang tips dan trik untuk lolos hibah PKM 5 Bidang. Penjelasan dari narasumber sangatlah terperinci sehingga terjadi tanya jawab yang aktif antara peserta dan narasumber.

Setelah pelatihan selesai, diadakan pengisian angket yang antara lain : Sebaran peserta, Apakah anda memahami materi yang disampaikan oleh Narasumber dengan tema Pelatihan Tips dan Trik Lolos Hibah PKM 5 Bidang Untuk Mahasiswa, Bagaimana tanggapan anda mengenai Narasumber dalam menyampaikan materinya, Bagaimana tanggapan anda mengenai beberapa pertanyaan yang sudah dijawab oleh Narasumber,



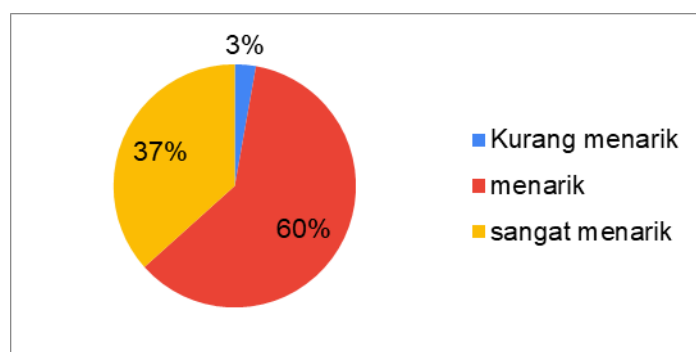
Gambar 6. Sebaran Peserta

Pelatihan ini diikuti oleh mahasiswa dari perbanas intitute 1 %, Sekolah Tinggi Manajemen PPM 1%, STiKes Abdi Nusantara Jakarta 5%, dan Universitas Borobudur 1%. Itu artinya bahwa banyak perguruan tinggi yang memerlukan jenis pelatihan ini.



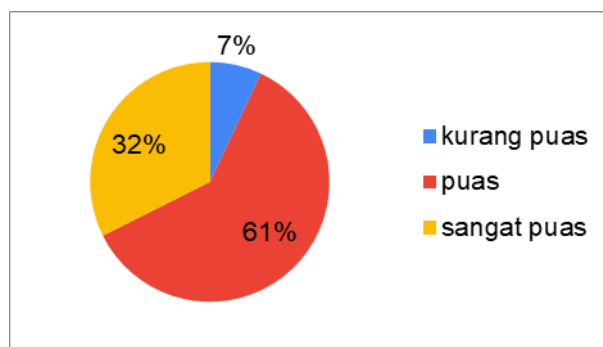
Gambar 7. Tingkat Pemahaman Peserta

Berdasarkan dari hasil angket di tingkat pemahaman peserta terhadap pelatihan menunjukkan bahwa 99 persen peserta paham tentang pelatihan terdiri dari 83 % paham dan 16 % sangat paham, maka bisa diartikan bahwa peserta memahami isi pelatihan tersebut.



Gambar 8. Tanggapan Terhadap Narasumber

Berdasarkan dari hasil angket di tingkat tanggapan terhadap narasumber peserta terhadap pelatihan menunjukkan bahwa 97 persen peserta menjawab menarik tentang pelatihan terdiri dari 60 % menarik dan 37% sangat menarik, maka bisa diartikan bahwa peserta materi yang di berikan narasumber menarik.



Gambar. 9 Tingkat Kepuasan Peserta Terhadap Pelatihan

Berdasarkan dari hasil angket di tingkat kepuasan peserta terhadap pelatihan menunjukkan bahwa 93 persen peserta menjawab puas tentang pelatihan terdiri dari 61 % sangat puas dan 32% puas, maka bisa diartikan bahwa tingkat kepuasan peserta terhadap pelatihan adalah puas. Untuk yang mengatakan tidak puas 7% terkendala karena jaringan internet.

Simpulan

Pengabdian kepada masyarakat ini dilakukan bersama antara dosen dan mahasiswa, dimulai dengan sosialisasi penggunaan layanan konsultasi online, simulasi layanan konsultasi online kepada masyarakat, mengidentifikasi keluhan masyarakat terkait pembuatan proposal PKM, pendampingan layanan konsultasi online dan mengevaluasi pelaksanaan layanan konsultasi online.

Hasil pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat di ikuti oleh 135 orang mahasiswa yang memanfaatkan layanan konsultasi online diantaranya 93% mahasiswa menyatakan puas terhadap pelatihan tersebut.

Ucapan Terima Kasih

Terima kasih kepada Sivitas Akademika Universitas Dirgantara Suryadarma yang telah mendukung pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi khususnya pengabdian kepada masyarakat.

Daftar Pustaka

- Dessler, G. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 9). Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offse, Jakarta.
- Hamalik, O. (2000). *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*. Y.P Permindo, Bandung.
- Handoko, T. H. (2010). *Manajemen Personalia & Sumber daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, M. (2008). *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. PT Bumi Aksara, Jakarta.

Poewadarminta W.J.S. (1986). *Kamus Besar Umum Indonesia*. Balai Pustaka, Jakarta.

Simamora, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 3). STIE YKPN, Yogyakarta.

Veithzal Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Edisi ke 6). PT. Raja Grafindo Persada, Depok.