



JURNAL SENTRA ABDIMAS

Sinergi dan Transformasi dalam Pengabdian kepada Masyarakat

PEMBINAAN GENERASI MUDA UNTUK PENGUATAN LEMBAGA MELALUI KEGIATAN PELATIHAN KEPEMIMPINAN PEMUDA DALAM MENYAMBUUT INDONESIA EMAS 2045 DI PROVINSI LAMPUNG

Rosy Febriani Daud¹, Meli Firdausi Nazila², Ahmad Anif Syaifudin³, Muhammad Fatchuriza⁴

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik^{1,2,3,4}
Universitas Selamat Sri
rosydaud@gmail.com¹

ABSTRAK

Generasi muda merupakan pemimpin di masa yang akan datang, ungkapan yang menyatakan tentang generasi muda adalah bahwa masa depan bangsa terletak pada genggamannya generasi pemuda, yang memiliki arti yaitu baik buruknya suatu bangsa adalah tergantung pada pemudanya. Ir. Soekarno mengatakan “Beri aku 1.000 orang tua, niscaya akan kucabut Semeru dari akarnya. Beri aku 10 pemuda, niscaya akan kuguncangkan dunia” ungkapan tersebut menjadi standarisasi dan barometer dalam pembinaan dan pendidikan generasi muda di Indonesia, untuk melanjutkan perjuangan dan menjadi pilar kebangkitan dengan kata lain generasi muda di tuntut untuk mendidik dirinya menjadi generasi muda yang memiliki jiwa kepemimpinan. Berdasarkan latar belakang tersebut maka tim fasilitator mengajukan suatu kegiatan pembinaan generasi muda yang dikemas dalam suatu pelatihan yaitu kepemimpinan pemuda dalam menyambut Indonesia Emas 2045 di Provinsi Lampung. Kegiatan pelatihan ini bertujuan untuk membangun karakter kepemimpinan agar terciptanya penguatan lembaga atau organisasi dan memberikan pembinaan pada generasi muda dalam menuju Indonesia emas 2045. Metode yang digunakan adalah Lecture (ceramah atau kuliah), On The Job, Vestibule, Demonstration and Example, dan Simulation. Hasil kegiatan pelatihan ini adalah mendapatkan peningkatan kapabilitas individu melalui berbagai kegiatan pengajaran, pelatihan, dan pembelajaran, sehingga generasi muda dapat memberikan kontribusi maksimal dalam mencapai tujuan lembaga atau organisasi. Kesimpulan dari kegiatan pelatihan ini adalah bahwa pembinaan generasi muda merupakan hal yang harus untuk dilaksanakan, dan membutuhkan peran manajemen dalam melakukan pembinaan terhadap generasi muda. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya generasi muda dalam lembaga atau organisasi merupakan kunci untuk meningkatkan mutu lembaga atau organisasi dan menghasilkan generasi penerus bangsa yang berkualitas

Kata Kunci: *Generasi Muda, Kepemimpinan, Indonesia Emas 2045*

1. PENDAHULUAN

Indonesia akan segera menyongsong era bonus demografi pada tahun 2030 mendatang. Di masa itu, jumlah penduduk usia produktif akan jauh lebih banyak dibandingkan usia non produktif. Untuk itu, sejak sekarang perlu dipersiapkan generasi muda yang siap berdaya saing, unggul, yang akan menjadi suksesor untuk mewujudkan Indonesia Emas tahun 2045. Menyongsong Indonesia Emas 2045, pemerintah berupaya menjadikan Indonesia menjadi negara maju, berdaulat dan berkelanjutan. Hal tersebut dapat terwujud dengan mengoptimalkan peran generasi muda melalui kepemimpinan dan pengaruh di tingkat global.

Menurut Simarmata et al., (2021) Kepemimpinan diartikan sebagai sebuah proses memberi pengaruh baik secara pikiran, perasaan, maupun tingkah laku dan mengarahkan semua fasilitas untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan secara bersama-sama pula. Pendapat lain dari Munajat, (2021) Kepemimpinan adalah suatu usaha yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk dapat mencapai tujuan individu atau tujuan organisasi. Oleh karena itu, pemimpin diharapkan mampu mempengaruhi, mendukung dan memotivasi para pengikutnya agar mereka melaksanakannya dengan semangat untuk mencapai tujuan yang diinginkan, baik secara individu maupun organisasi. Juga perlu menemukan keseimbangan antara kebutuhan pengikut untuk mencapai tujuan individu dan organisasi.

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama agar mau mengambil langkah dan tindakan dalam mencapai tujuan bersama, serta mempengaruhi berbagai situasi dan kondisi watak seseorang untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Bekerja lebih keras dengan mempengaruhi dan mengawasi, bekerja sama dan memimpin dengan memberi contoh untuk mencapai tujuan (Suparman, 2019).

Pembinaan generasi muda menjadi sangat penting karena dalam lembaga atau organisasi wajib untuk meningkatkan jiwa kepemimpinan yang berguna untuk

menguatkan lembaga. Pemuda yang memiliki jiwa kepemimpinan dengan baik, dan memiliki multi skill sangatlah penting bagi penguatan lembaga atau organisasi. Pada lembaga atau organisasi yang berada di Indonesia khususnya Provinsi Lampung agar lebih fokus terhadap kualiatas pemuda. Lembaga atau organisasi kepemudaan yang kini berada ditengah-tengah masyarakat masih berfokus pada fungsi produksi, promosi, dan pemasaran yang lebih cenderung berorientasi dalam jangka pendek. Mengingat pentingnya peran pemuda untuk penguatan lembaga atau organisasi, maka lembaga atau organisasi dengan model yang lebih moderat menekankan pada kepemimpinan pemuda dengan orientasi jangka panjang.

Begitu besar pengaruh peran pemuda bagi suatu bangsa. Oleh karena itu, perubahan pada suatu bangsa sangat bergantung pada pemudanya. Jika pemudanya punya visi dan misi yang besar, tentu saja kemajuan bangsa itu akan segera terwujud. Namun sebaliknya, para pemuda yang rusak mencerminkan bangsa yang lemah.

Visi kemerdekaan dan perubahan yang tertanam dalam alam pikir dan jiwa para pemuda pendahulu dapat diaplikasikan kembali oleh para pemuda hari ini. Beberapa hal yang dapat ditanamkan pada jiwa pemuda hari ini, yaitu: *Pertama*, semangat patriotisme. Pemuda harus mencintai tanah airnya dengan tulus sebagai rasa syukur dan menghargai jasa para pahlawan untuk meraih kemerdekaan. Hal itu dapat dibuktikan dengan komitmen untuk memajukan Indonesia. *Kedua*, pendidikan dan pengetahuan. Visi untuk mendapatkan pendidikan yang berkualitas dapat ditanamkan pada jiwa pemuda. Dengan pendidikan, seseorang akan mencapai kemerdekaannya dalam ilmu pengetahuan serta keterampilan. Dengan menekuni bidang yang diminati, pemuda dapat memberikan kontribusinya untuk bangsa di masa yang akan datang. *Ketiga*, semangat kepemimpinan. Seorang pemuda laksana seorang pemimpin, baik bagi dirinya maupun orang lain. Pemuda menjadi pemimpin baik dalam skala kecil seperti organisasi, maupun skala yang lebih besar. Maka, para pemuda perlu mengembangkan kualitas kepemimpinan mereka. *Keempat*, semangat kewirausahaan. Semangat berwirausaha dan kreativitas harus ditanamkan kepada para pemuda. Dengan inilah pemuda dapat menciptakan lapangan pekerjaan serta meningkatkan pertumbuhan ekonomi bagi bangsanya. *Kelima*, kepedulian terhadap sosial dan toleransi. Jiwa peduli terhadap sosial

serta menghormati perbedaan harus ada dalam setiap pemuda. Karena dengan inilah para pemuda dapat bersatu dan membangun masyarakat yang lebih baik. *Keenam*, kesadaran terhadap lingkungan. Pemuda punya peran besar terhadap penjagaan lingkungan dan pelestarian sumber daya alam. Berbagai gerakan cinta lingkungan dapat diimplementasikan sebagai langkah menuju masyarakat yang lebih baik.



Gambar 1. Kegiatan Pelatihan Kepemimpinan Pemuda
Sumber: Dokumentasi Penulis

Peraturan Menteri Pemuda dan Olahraga Republik Indonesia Nomor 0059 tahun 2013 dalam Ketentuan umum yang memuat pasal satu. Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan:

1. Pemuda adalah warga negara Indonesia yang memasuki periode penting pertumbuhan dan perkembangan yang berusia 16 (enam belas) sampai 30 (tiga puluh) tahun.
2. Pengembangan kepemimpinan pemuda adalah kegiatan mengembangkan potensi keteladanan, keberpengaruhan, serta penggerakan pemuda.
3. Organisasi Kepemudaan adalah wadah pengembangan potensi pemuda.
4. Pendidikan kepemimpinan pemuda adalah proses pembelajaran untuk menanamkan nilai dan meningkatkan pengetahuan kepemimpinan.

5. Pelatihan kepemimpinan pemuda adalah kegiatan simulasi dan praktik untuk meningkatkan keterampilan kepemimpinan pemuda.
6. Pengaderan kepemimpinan pemuda adalah proses pembentukan dan penyiapan kader kepemimpinan pemuda dalam berbagai bidang dan tingkatan.
7. Pembimbingan kepemimpinan pemuda adalah proses pemberian tuntunan untuk meningkatkan kualitas dan kapasitas kepemimpinan pemuda.
8. Pendampingan kepemimpinan pemuda adalah proses pemberian supervisi dan advokasi untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kepemimpinan pemuda.
9. Forum kepemimpinan pemuda adalah wadah pengembangan potensi kepemimpinan dan wawasan kebangsaan pemuda.

Pemuda menjadi bagian penting dalam sejarah suatu bangsa. Pemuda merupakan penerus perjuangan generasi terdahulu untuk mewujudkan cita – cita bangsa. Pemuda menjadi harapan dalam setiap kemajuan di dalam suatu bangsa (Permana, 2016). Pengertian Pemuda menurut Undang – Undang No. 40 tahun 2009, yakni; Warga negara Indonesia yang memasuki periode penting pertumbuhan dan perkembangan yang berusia 16 (enam belas) sampai 30 (tiga puluh) tahun; dan Kepemudaan adalah berbagai hal yang berkaitan dengan potensi, tanggung jawab, hak, karakter, kapasitas, aktualisasi diri, dan cita-cita pemuda.

Pemuda adalah harapan dan aset bagi masa depan Indonesia yang cemerlang. Oleh karena itu, semangat ‘Sumpah Pemuda’ diharapkan dapat menjadi cikal bakal perwujudan Indonesia Emas 2045. Namun, menanamkan hal itu kepada para pemuda Indonesia hari ini tentu tidak mudah. Saat ini masih banyak pemuda Indonesia yang lemah, kurang pendidikan, tidak memiliki jiwa kepemimpinan, bermalas-malasan, tidak peduli terhadap sosial dan lingkungan, juga tidak memiliki semangat untuk menuju

perubahan. Oleh karena itu, visi besar tentang masa depan mesti dimulai dari lingkup terkecil, yaitu diri sendiri, keluarga, dan lingkungan sekitar.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang diuraikan sebelumnya, maka kami fasilitator melakukan pembinaan melalui kegiatan pelatihan pada generasi muda berupa Pelatihan Kepemimpinan Peran Serta Pemuda Untuk Menuju Indonesia Emas 2045 di Kota Bandar Lampung yang lokasi pembinaannya berada di ballroom Hotel Alodia Bandar Lampung. Kegiatan ini bertujuan untuk membangun karakter kepemimpinan agar terciptanya penguatan lembaga atau organisasi dan memberikan pembinaan pada generasi muda dalam menuju Indonesia emas 2045.

2. METODE

Metode yang digunakan untuk Pembinaan Generasi Muda harus didasarkan pada metode-metode pengembangan Generasi Muda yang didasarkan pada sasaran yang ingin dicapai, yaitu meningkatkan kemampuan dan keterampilan teknis atau meningkatkan keahlian, kecakapan memimpin, serta untuk mengambil keputusan. Metodenya adalah sebagai berikut:

1. Lecture (ceramah atau kuliah)

Metode ini diberikan kepada peserta dalam jumlah waktu yang banyak di dalam suatu kelas. Pelatihan mengajarkan metode-metode yang diperlukan, sedang yang dilatih mencatat serta mempresentasikanya. Metode ini merupakan suatu metode tradisional yang sering dilakukan dalam setiap pelatihan atau worksop, karena hanya pelatih yang berperan aktif sedangkan peserta bersikap pasif.

2. On The Job

Peserta pelatihan bekerja di dalam kelas untuk belajar atau meniru suatu pekerjaan atau tugas dibawah bimbingan seorang pengawas atau tutor. Metode ini ada dua cara yaitu formal dan informal. Cara formal yaitu pelatih menunjuk seorang peserta pelatihan untuk memperhatikan tugas tersebut, selanjutnya peserta pelatihan melakukan pekerjaan atau tugas sesuai dengan cara-cara yang dilakukan pelatih.

3. Vestibule

Metode pelatihan yang dilakukan didalam kelas untuk memperkenalkan suatu pekerjaan atau tugas kepada peserta pelatihan dan melatih mereka mengerjakan pekerjaan tersebut, melalui percobaan dengan membuat suatu duplikat dari bahan, alat-alat dan kondisi yang akan mereka temui dalam situasi kerja yang sebenarnya

4. Demonstration and example

Metode pelatihan ini dilakukan dengan cara peragaan dan penjelasan cara mengerjakan sesuatu pekerjaan. Metode ini mengharuskan peserta melihat sendiri teknik pengerjaannya beserta penjelasan, bahkan wajib mempraktekannya.

5. Simulation

Pekerjaan atau tugas yang ditampilkan hampir mirip dengan situasi yang sebenarnya, tetapi hanya merupakan tiruan saja, yaitu melakukan rapat dan menjadi pemimpin rapat dalam suatu lembaga atau organisasi.



Gambar 2. Kegiatan Pelatihan Pelatihan Kepemimpinan Pemuda

Sumber: Dokumentasi Penulis

3. HASIL

Kegiatan ini dilakukan pada hari Selasa tanggal 26 November 2024, Kegiatan ini dibuka oleh Kepala Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Lampung yaitu Descatama Paksi Moeda, S.T., S.E., M.M. Adapun lokasi kegiatan bertempat di Ball Room Hotel

Alodia Bandar Lampung dengan jumlah peserta kegiatan kurang lebih sebanyak 100 orang peserta. Dilanjutkan dengan penyampaian materi oleh Fasilitator kepada seluruh peserta yang semuanya adalah pemuda atau generasi muda yang bertujuan untuk membangun karakter kepemimpinan agar terciptanya penguatan lembaga atau organisasi dan memberikan pembinaan pada generasi muda dalam menuju Indonesia emas 2045.

Kegiatan ini diawali dengan memberikan materi tentang karakter pemuda dan visi Indonesia Emas tahun 2045. Kegiatan pelatihan ini sangat efektif dilakukan dan bermanfaat untuk pengembangan generasi muda yaitu peningkatan kualitas personal tersebut perlu mendapatkan pendamping utama, yaitu keahlian kasar (hard skills) yang isinya keterampilan teknis, prosedur, dan sebagian besar keahlian akademik. Dalam rumusan pembangunan dan pengembangan manusia (human capital), karakter kerap dimasukkan ke dalam domain kualitas personal. Kualitas personal sering dipahami sebagai karakteristik, sifat, dan bawaan yang menghasilkan dan merefleksikan siapa sebenarnya seseorang itu. Hard skills adalah seperangkat keterampilan khusus yang akan membuat seseorang mampu menjalankan tugas tugas pekerjaan, baik berupa prosedur atau penggunaan alat. Penggunaan alat sebagian besar merujuk pada keahlian digital yang berbasis pada penggunaan gawai di antaranya big data, data mining, mobile application development, web development, search engine teknologi. Pendamping dari kualitas personal yang sangat penting adalah soft skills.

Keahlian ini dipahami sebagai seperangkat keahlian yang membuat seseorang mampu mengembangkan diri dan menjalin komunikasi dengan orang lain. sejumlah soft skills yang diunggulkan dalam menghadapi era sekarang, yaitu:

1. Berpikir analisis (berstrategi).
2. Kemampuan untuk terus belajar.
3. Kreativitas dan inovasi.
4. Kemampuan problem solving (penguasaan masalah).
5. Leadership (kepemimpinan).
6. Kemampuan menciptakan “social influence”.
7. Kerjasama dengan orang lain.

8. Kemampuan menggunakan teknologi.

9. Self management & self-leadership.

Baik dalam praktik dan konsep, banyak unsur soft skills yang memiliki irisan tak terpisahkan dengan karakter dan demikian juga sebaliknya. Bahkan dalam penerapan konsep kompetensi di dunia korporasi, antara hard skills, soft skills, dan karakter tak bisa dipisahkan ketika digunakan untuk menghasilkan kinerja. Ketiganya menyatu dalam diri seseorang dengan segala tindakan yang diambil lalu menghasilkan kinerja. Ada yang kinerjanya di bawah standard, memenuhi standard, kinerja unggul, dan kinerja pengecualian.

Tidak hanya itu, dalam materi pertama juga membahas secara garis besar indikator kepemimpinan menurut Rivai dalam (Sitorus dan Silviana, 2020) adalah sebagai berikut:

1. Bersifat adil Dalam kegiatan organisasi, rasa persatuan antar anggota adalah mutlak, karena rasa persatuan pada hakekatnya merupakan cerminan dari kesepakatan antara bawahan dan antara pimpinan dengan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi.
2. Memberi sugesti/saran Dalam konteks kepemimpinan, sugesti adalah pengaruh dan sebagainya yang mampu menggerakkan hati orang lain dan sugesti mempunyai peran yang sangat penting dalam memelihara dan meningkatkan harga diri dan rasa pengabdian, partisipasi dan rasa persatuan antar bawahan.
3. Mendukung tujuan Pencapaian tujuan organisasi tidak secara otomatis terbentuk, tetapi harus didukung oleh kepemimpinan. Oleh karena itu, agar setiap organisasi dapat efektif dalam arti mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, setiap tujuan yang ingin dicapai harus sesuai dengan keadaan organisasi dan memungkinkan bawahan untuk bekerja sama.
4. Katalisator Seorang pemimpin dikatakan bertindak sebagai katalisator, jika pemimpin selalu dapat meningkatkan semua sumber daya manusia yang ada, berusaha memberikan reaksi yang menimbulkan semangat dan daya untuk bekerja secepat mungkin.
5. Menciptakan rasa aman Setiap pemimpin berkewajiban untuk menciptakan rasa

aman bagi bawahannya. Dan hal ini hanya dapat dilakukan apabila setiap pemimpin memelihara hal-hal yang positif, sikap optimis dalam menghadapi segala permasalahan, sehingga dalam melaksanakan tugasnya bawahan merasa aman, bebas dari segala rasa kecemasan, memperoleh jaminan keamanan dari mereka.

6. Sebagai wakil organisasi Setiap bawahan yang bekerja dalam suatu unit organisasi selalu menganggap atasannya memiliki peran dalam bidang kegiatan, terutama yang menganut prinsip keteladanan atau role model. Seorang pemimpin adalah segalanya, sehingga segala perilaku, tindakan dan perkataannya akan selalu memberikan kesan tersendiri bagi organisasi.

7. Sumber Inspirasi Seorang pemimpin pada hakikatnya merupakan sumber semangat bagi bawahannya. Oleh karena itu, setiap pemimpin harus selalu dapat mendongkrak moral bawahannya agar mencapai tujuannya dan memahami tujuannya.



Gambar 3. Kegiatan Pelatihan Kepemimpinan Pemuda

Sumber: Dokumentasi Penulis

Lanjut materi kedua diberikan oleh fasilitator mengenai adalah empat kategori utama karakter pemuda sebagai upaya untuk mempersiapkan generasi muda yang siap untuk menghadapi Indonesia Emas ditahun 2045. Tujuan pengembangan kualitas manusia ke tingkat yang lebih integratif maka formula rumusan karakter pun mengalami perluasan sehingga tidak sebatas pada karakter moral. Formula ini sangat pas sebagai acuan kegiatan pembangunan karakter pemuda Indonesia dalam menjemput Visi

Indonesia 2045 dengan segala peluang dan problemnya. Tak sebatas itu, formula inipun dapat mengakomodasi rumusan nilai-nilai dalam pendidikan karakter yang telah dirumuskan oleh pemerintah melalui Kementerian Pendidikan. Mengacu pada formula rumusan karakter tersebut, ada 4 (empat) kategori utama karakter, yaitu:

- Kategori pertama adalah karakter kinerja. Karakter ini adalah seperangkat kualitas personal yang harus diterapkan seseorang untuk mencapai kinerja tinggi di pekerjaan, peranan, atau kiprahnya. Masuk dalam kategori karakter kinerja ini antara lain: kerja keras, kreatif, menghargai prestasi, tanggung jawab, dan disiplin.
- Kategori kedua adalah karakter intelektual. Kategori ini berisi seperangkat kualitas personal yang terkait dengan kemampuan seseorang untuk mendapatkan dan menerapkan ilmu. Masuk dalam kategori ini antara lain cinta belajar, gemar membaca, dan rasa ingin tahu.
- Kategori ketiga adalah karakter moral. Kategori ini berisi kualitas personal yang dihasilkan dari internalisasi nilai-nilai moral, baik yang bersifat universal maupun yang bersifat personal-individual atau kelompok. Masuk dalam kategori karakter moral ini adalah religius dan jujur. Kategori keempat adalah karakter sosial kewarganegaraan. Kategori ini berisi kualitas personal yang menjadi ciri makhluk sosial dan warga negara Indonesia yang baik. Masuk dalam kategori ini antara lain: toleransi, cinta damai, demokratis, semangat kebangsaan, cinta tanah air, bersahabat, peduli sosial dan lingkungan.

Nilai-nilai dari empat kategori karakter itu adalah Karakter Moral yakni Religius Jujur, Karakter Kinerja yakni Kerja keras Kreatif Menghargai prestasi Tanggung jawab Disiplin, Karakter Intelektual yakni Cinta belajar Gemar membaca Rasa ingin tahu, Karakter Sosial Kewarganegaraan yakni Toleransi Cinta damai Demokratis Semangat kebangsaan Cinta tanah air Bersahabat Peduli sosial Peduli lingkungan. Keempat kategori karakter dengan nilai-nilai utama di dalamnya sebetulnya barulah merupakan standar untuk pemuda sebagai warga. Bolehlah disebut sebagai karakter dasar yang perlu dimiliki oleh semua pemuda Indonesia dalam menjemput Visi 2045.



Gambar 4. Kegiatan Pelatihan Kepemimpinan Pemuda

Sumber: Dokumentasi Penulis

4. PEMBAHASAN

Pada prinsipnya, dalam membangun karakter pemuda terdapat 5 (lima) hal mendasar yang disebut pilar pembangunan karakter. Pilar pertama disebut sebagai kekuatan pemahaman. Pembangunan karakter tidak bisa dilakukan tanpa pemahaman yang mendalam apalagi dilakukan dengan pemahaman yang salah. Pembangunan karakter harus berpijak pada pijakan kolektif di mana platform kita sebagai bangsa adalah karakter Pancasila yang telah diuraikan nilai-nilai acuannya menjadi delapan belas. Hal mendasar yang perlu dipahami oleh pemuda adalah karakter itu hasil ukiran pribadi, dan usaha mengukir itu pasti butuh proses dan proses pasti ada berbagai dinamika. Terkadang berhasil terkadang naik terkadang salah dan seterusnya. Untuk orang yang membangun karakter, semua dinamika dan proses itu dijadikan sebagai kapital untuk membangun karakter di perjalanan berikutnya. Misalnya saja pemuda gagal karena kurang kreatif atau tidak bertanggung jawab. Untuk orang yang bukan pembelajar, kesalahan itu justru dianggap musuh yang malah membuatnya menutup diri atau malah mengembangkan mekanisme defensif yang destruktif. Tetapi bagi para pembelajar, kesalahan itu justru membuat dia terbuka sehingga menjadi lebih matang dan lebih skillfull seiring dengan proses yang dijalaninya. Pembangunan karakter pemuda juga perlu memahami esensi dasar dari globalisasi bahwa semua bangsa hari ini

justru berlomba-lomba ingin memunculkan karakteristik lokalnya atau nasionalismenya sebagai ciri khas atau karakter dari bangsa itu.

Pilar kedua disebut kekuatan pendobrak. Semua perubahan di muka bumi ini, apalagi yang sifatnya besar dan esensial, pasti lahir dari kekuatan yang mendobrak. Namanya mungkin bervariasi, ada yang revolusi, reformasi, restorasi dan seterusnya. Pembangunan karakter pemuda harus melahirkan daya dobrak pemuda, baik dalam kapasitas dirinya sebagai individu dan kapasitas dirinya sebagai warga negara. Kekuatan mendobrak yang dimaksudkan adalah energi untuk melakukan sesuatu yang sifatnya bisa memperbaiki. Tentu saja karena ini masuk dalam proses pendidikan maka kekuatan pendobrak tersebut harus diaktualisasikan secara konstruktif bukan mendobrak secara destruktif yang justru malah merusak tatanan sosial dan kenegaraan. Misalnya, masing-masing individu memiliki sifat-sifat yang buruk yang harus didobrak atau dievaluasi atau dikoreksi. Dan sebagai warga negara harus ada perilaku bangsa kolektif yang harus didobrak dan tidak bisa ditoleransi lagi kecuali harus dihilangkan. Misalnya LGBT, korupsi, ilegal logging, merusak lingkungan, kekerasan dalam pendidikan, dan seterusnya. Jika para pemuda mengisi muatan pikirannya dan hatinya dengan sejumlah karakter social itu dan sama-sama selektif, pasti kekuatan daya dobrak itu akan terpancar keluar.

Pilar ketiga disebut sebagai kekuatan visi. Mendobrak saja masih belum membuahkan hasil karakter seperti yang kita mau atau yang diinginkan oleh pembangunan Indonesia Visi 2045. Visi Indonesia 2045 adalah berdaulat, maju, adil dan makmur. Visi tersebut supaya menginspirasi banyak orang dan hidup di alam batin mereka, perlu dilakukan sosialisasi yang besar, melalui berbagai saluran dan dengan berbagai metode, baik formal maupun informal. Kekuatan media social hari ini harus dioptimalkan oleh berbagai pihak terutama pemerintah, media dan industri untuk mensosialisasikan Visi Indonesia 2045. Selain itu, kekuatan visi tidak menjadi energi jika tidak dibarengi dengan bukti. Perlu ada usaha yang dilakukan pemerintah, lembaga bisnis, dan lembaga pendidikan untuk menunjukkan komitmennya pada Visi 2045. Dan bukti itu tidak cukup disampaikan sekali tetapi seribu sampai sejuta kali supaya visi tersebut “hidup” di alam bawah sadar banyak orang.

Pilar keempat disebut kekuatan strategi. Visi yang bagus daya dobrak yang kuat kurang menghasilkan ledakan yang besar dalam pembangunan karakter jika strateginya mandul. Selama ini, strategi pembangunan karakter tertuju pada 3 (tiga) sasaran. Yaitu sekolah di berbagai tingkatan, mulai SD sampai perguruan tinggi, lalu keluarga di semua lapisan dan masyarakat. Kaum muda mendapatkan sentuhan pendidikan karakter di ketiga sasaran tersebut. Secara kebijakan, strategi pembangunan karakter perlu menerapkan dari atas ke bawah dan dari bawah ke atas lalu bersama-sama. Dan tentu saja dibutuhkan rencana aksi yang terformulasikan dalam konsep yang efektif.

Pilar kelima disebut sebagai kekuatan spiritual. Bangsa Indonesia termasuk bangsa yang memiliki kesadaran beragama yang sangat tinggi. Banyak persoalan sosial yang mestinya meledak jika itu terjadi di negara lain tetapi di sini terkontrol karena kontribusi pemahaman agama yang besar. Bahkan dengan pemahaman agama yang ada, masyarakat Indonesia mencari solusi yang bagus untuk persoalan-persoalan yang tidak bisa tangani atau dijamah oleh pemerintah. Karena itu, agama harus dijadikan aset pembangunan bagi bangsa Indonesia. Caranya adalah dengan menjadikan agama itu sebagai fasilitas untuk mengeluarkan kehebatan manusia dalam berakhlak, berilmu, dan berkontribusi. Jangan sampai agama justru mengajarkan orang untuk lari dari realitas. Inilah yang perlu di intervensi oleh pemerintah di mana banyak khutbah-khutbah agama yang justru memperkerdil manusia. Atau lagi misalnya orang saling sibuk untuk mengklaim kebenaran agamanya dengan cara menyalahkan agama orang lain. Kalau ini terjadi dan tidak bisa diatasi maka malapetaka bagi pembangunan Indonesia dalam menjemput Visi 2045 yang bersumber dari pemahaman agama. Artinya jangan sampai ajaran agama justru menjadi beban pembangunan karena salah memahami dan salah mengelola.

Ciri utama pembelajaran karakter yang berhasil adalah menerapkan cara berfikir HOT (higher order thinking). Merujuk pada konsep yang dikembangkan oleh Benjamin Bloom, metode HOT merujuk pada kemampuan seseorang untuk menerapkan (apply), mengevaluasi dan menganalisis (evaluation), dan menciptakan (kreasi dan inovasi). Artinya, metode HOT mendorong seseorang untuk lebih optimal dalam menggunakan sumberdaya pembelajaran dan mengoptimalkan potensinya untuk mencapai tujuan.

Dampak dari kegiatan pelatihan ini adalah untuk meningkatkan kapabilitas individu melalui berbagai kegiatan pengajaran, pelatihan, dan pembelajaran, sehingga generasi muda dapat memberikan kontribusi maksimal dalam mencapai tujuan lembaga atau organisasi. Pengembangan SDM yang lebih khusus adalah generasi muda melibatkan pendekatan proaktif untuk membantu masyarakat dalam mengembangkan keterampilan dan pengetahuan, sehingga dapat berkinerja lebih baik dan memberikan nilai tambah bagi lembaga atau organisasi.

5. SIMPULAN

Dari penjelasan kegiatan pelatihan di atas, maka jelas bahwa pembinaan generasi muda merupakan hal yang harus untuk dilaksanakan, dan membutuhkan peran manajemen dalam melakukan pembinaan terhadap generasi muda. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya generasi muda dalam lembaga atau organisasi merupakan kunci untuk meningkatkan mutu lembaga atau organisasi dan menghasilkan generasi penerus bangsa yang berkualitas. SDM yang berkualitas dalam hal ini adalah generasi muda yang memiliki kompetensi, profesionalisme, dan motivasi yang tinggi untuk menjadi pemuda yang memiliki jiwa kepemimpinan dalam menuju Indonesia Emas di tahun 2045. Namun, dalam proses pengembangan SDM dalam lembaga atau organisasi, terdapat beberapa tantangan yang dihadapi dalam pendidikan karakter berjiwa kepemimpinan. Untuk meningkatkan hasil dari proses pendidikan karakter maka perlu menerapkan metode HOT (higher order thinking), sebuah metode pembelajaran dan pelatihan di mana manusia digerakkan untuk mengeluarkan seluruh kehebatannya hingga pada tahap yang optimal, baik dalam bentuk analisis, evaluasi, dan kreasi. Pendidikan karakter yang diisi dengan hiburan, hafalan, indoktrinasi ajaran, dan semisalnya (LOT: lower order thinking) memang tetap baik, namun secara dampak pembelajaran tentulah belum optimal untuk menghantarkan para pemuda menjadi hebat dan kuat dengan dirinya. Dengan sumberdaya nilai-nilai yang berbasis ajaran agama, kearifan lokal, dan budaya secara umum, maka kita memiliki modal besar untuk menghantarkan para pemuda memiliki karakter andalan dalam menjemput Visi Indonesia 2045 sejauh peningkatan mutu pembelajaran ditingkatkan.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Daud, Rosy Febriani. (2024). Pembinaan SDM Dalam Membangun Keharmonisan Melalui Kegiatan Pelatihan Dosen Dan Tenaga Pendidik Di Universitas Catur Insan Cendekia (UCIC) Cirebon, 2 (2), 20-26. *Jurnal Pengabdian Multidisplin Indonesia (JUPEMI)* <https://doi.org/10.69820/jupemi.v2i2.170>.
- Munajat, J. (2021). Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah untuk pengembangan profesionalisme guru. Yogyakarta: Bintang pustaka madani.
- Permana, Teki Prasetyo Sulaksono, Ardika Yudha. (2016). Pembinaan Karakter Kepemimpinan Generasi Muda Melalui Organisasi Karang Taruna (Studi Kasus Di Desa Kedaton II Kecamatan Batanghari Nuban Kabupaten Lampung Timur), 1 (1), 9-18. *Civic Edu Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan*. <https://doi.org/10.23969/civicedu.v1i1.1191>.
- Simarmata, N.I.P. et al. (2021) Kepemimpinan dan Pengambilan Keputusan. Yayasan Kita Menulis.
- Sitorus, Raja Maruki Tua, & Silviana, I. (2020). Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja. Scopindo Media Pustaka.
- Suparman. (2019). Kepemimpinan Kepala Sekolah & Guru. Uwais Inspirasi Indonesia.