



MENTORING PENYUSUNAN VISI, MISI, DAN NILAI BEKASI KEREN**Oleh****Zahara Tussoleha Rony¹, Sani Aryanto², Dwi Setyowati³****¹Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya****^{2,3}Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya****E-mail: ¹zahara.tussoleha@dsn.uharaya.ac.id**

Article History:*Received: 11-11-2021**Revised: 13-12-2021**Accepted: 21-12-2021***Keywords:***Competence, Mission, Values, Vision*

Abstract: *Bekasi Keren is a non-profit organization that is developing and preparing to become a profit and independent organization seeking to review the vision and mission as well as organizational values which are important elements in an organization. Therefore, the purpose of community service is to help Bekasi Keren have a solid vision, mission and values that have an impact on increasing productivity. The method of increasing community service competence is carried out by means of brainstorming, workshops, mentoring accompanied by informal coaching. This community service is expected not only to produce a vision and mission as well as values that are in accordance with the needs of the organization but to be able to foster commitment and foster the work spirit of Bekasi Keren members which has an impact on the breadth of benefits for the people of Bekasi and its surroundings.*

PENDAHULUAN

Visi merupakan masa depan suatu organisasi atau lembaga. Visi menginformasikan sebuah target serta mengidentifikasi peluangkebutuhan organisasi dalam menumbuhkan komitmen anggota terhadap tugas dan memupuk semangat kerja anggota,serta menumbuhkan rasa kebersamaan didalam kehidupan kerja anggota sehingga menghasilkan standar kerja yang prima dalam menjembatani keadaan organisasi bagi masa sekarang dan masa depan ¹.

Visi yang bagus tidak hanya menantang dan menginspirasi,namun membantu kejelasan peran setiap anggota dalam menjalankan tugas atau pekerjaan ². Ia sebuah jiwa yang mewarnai anggotanya untuk bertindak menuju arah yang sama, dengan memaksimalkan potensi dan fungsi area pekerjaan masing-masing. Visi hadir di tengah masyarakat dan memberikan manfaat keberadaannya. Oleh karena itu, organisasi dapat mempersiapkan visi,

¹ Phebe Cramer, "Defense Mechanisms in Psychology Today: Further Processes for Adaptation.," *American Psychologist* 55, no. 6 (2000): 637–646, <http://doi.apa.org/getdoi.cfm?doi=10.1037/0003-066X.55.6.637>.

² Muchamad Syafruddin, *PENGARUH STRUKTUR KEPEMILIKAN PERUSAHAAN PADA KINERJA: FAKTOR KETIDAKPASTIAN LINGKUNGAN SEBAGAI PEMODERASI*, *Jurnal Akuntansi Dan Auditing Indonesia*, vol. 10, 2006, accessed June 13, 2021, <https://journal.uui.ac.id/JAAI/article/view/800>.



misi dan nilai organisasi dengan baik dan sebelum organisasi berdiri³.

Fakta di masyarakat banyak organisasi sudah menyiapkan visi, misi dan nilai namun masih perlu dipertajam. Visi dan misi yang sudah ditetapkan belum sesuai atau terkesan diciptakan hanya memenuhi syarat tanpa memperdulikan kesesuaian dengan cita-cita organisasi sehingga menyebabkan ketidaksesuaian dengan program yang dirancang dan dampaknya menimbulkan kesalahan dalam mendapatkan karyawan yang tepat. Dampak tersebut banyak dialami oleh berbagai perusahaan. Guna menjaga kekeliruan dan dampak yang berlarut dan semakin merugikan organisasi oleh karenanya perlu di visi dan misi serta nilai perlu ditinjau Kembali di beberapa organisasi termasuk salah satunya Bekasi Keren.

Bekasi Keren sebagai organisasi nirlaba media kreatif di Kota Bekasi memiliki potensi menjadi organisasi profit dan sedang berusaha untuk belajar tumbuh menjadi organisasi profit. Maka dari itu, Bekasi Keren perlu difasilitasi merevisi visi dan misi serta nilai organisasi yang lebih kokoh dan solid. Dari informasi yang disampaikan ketua dan anggota pengurus Bekasi Keren bahwa Bekasi Keren telah berkiprah dan terlibat pada penyelenggaraan program yang diinisiasi oleh pemerintah Kota Bekasi antara lain membantu memaksimalkan keberhasilan UKM terutama membantu dalam promosi. Bekasi Keren juga melatih dan memberikan wadah bagi anak muda yang tengah magang dengan meningkatkan keterampilan dalam menghasilkan karya yang berguna bagi masyarakat dan sejauh ini program terorganisasi cukup efektif. Nampak nyata bahwa Bekasi Keren sebuah organisasi memiliki potensi dan menjadi wadah para generasi milenial menghasilkan gagasan kreatif, inovatif, dan solutif⁴.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pengurus Bekasi Keren dan mahasiswa yang tengah magang mengungkapkan perasaan senang dan tertantang menghasilkan karya. Mereka merasa terbantu menyalurkan ide dan gagasannya sehingga mendapatkan pengalaman yang berdampak langsung meningkatnya kompetensi mereka. Diharapkan dengan program pengabdian masyarakat sebuah visi, misi yang kokoh disertai nilai organisasi tersedia sehingga membantu mewujudkan tujuan dan cita-cita yang luhur melahirkan komitmen individu, pelayanan, respon terhadap perubahan.

Referensi menggunakan *Turabian Style*.⁵ (Cambria, size 12, Spacing: before 0 pt; after 0 pt, Line spacing: 1)

METODE

Tempat dan Waktu.

Tempat pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat berada di Daerah Bekasi Kota, Bekasi Keren menempati salah satu ruang bersebelahan dengan kantor wakil walikota Kota Bekasi Jl. Jend. Ahmad Yani, RT.001/RW.005, Marga Jaya, Kec. Bekasi Sel., Kota Bekasi, Jawa Barat 17141. Namun tidak lama lagi pada September akhir 2021, Bekasi Keren pindah karena telah memiliki kantor dan studio di wilayah Bekasi. Proses pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat membutuhkan waktu kurang lebih 3 bulan.

³ D Jackson, *Becoming Dynamic* (London: Macmillan Press, 2000).

⁴ Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed. Budi Supriyanto, 2nd ed. (Jakarta: Indeks, 2005).



Khalayak Sasaran.

Pada organisasi non profit yang dikelola sekelompok anak muda berusia 23 sampai dengan 26 tahun. Pada saat ini organisasi tempat mereka bekerja adalah organisasi non profit dan keberadaan mereka membantu masyarakat terutama UKM dalam melakukan promosi produk dan menyebarkan informasi kegiatan.

Metode Pengabdian.

Untuk menghasilkan pengabdian masyarakat sesuai dengan kebutuhan mitra, ketua PKM menentukan metode pengabdian masyarakat diawali dengan *brainstorming* dimana tujuannya adalah mengidentifikasi keberadaan Bekasi Keren saat ini dan tujuan Bekasi Keren pada 3 tahun mendatang. Dari hasil *brainstorming* dilakukan revisi visi, misi dan membuat deskripsi nilai Bekasi Keren. Metode yang digunakan adalah *workshop/training*, *mentoring*, dan *coaching informal*. Semua anggota pengurus Bekasi Keren 5 orang mengikuti kegiatan ini yang dilakukan dengan tatap muka dengan mematuhi aturan protokol kesehatan secara ketat.

Metode pengabdian tersebut bertujuan meningkatkan kompetensi seseorang dalam bidang-bidang tertentu⁶, diawali dengan pelatihan atau *workshop* yaitu proses peningkatan pengetahuan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga seseorang dapat belajar pengetahuan dan keahlian untuk tujuan tertentu⁷. Untuk menambah penguasaan dilakukan juga *mentoring* yaitu proses pembelajaran yang dilakukan dari seseorang yang lebih berpengalaman memiliki keahlian bidang tertentu (*mentor*) ke orang yang terbatas pengalaman (*mentee*). Dengan kata lain *Mentoring* artinya kegiatan berbagi pengalaman, pengetahuan dan nasihatnya kepada mereka yang kurang berpengalaman dalam bidang tertentu. Sesekali narasumber melakukan *coaching informal* yaitu sebuah proses untuk membuka potensi dan memaksimalkan performa mereka⁸ sehingga peserta aktif dan menyelesaikan tugasnya dengan efektif.

Coaching dan *mentoring* adalah praktik yang memberikan dorongan mereka untuk memiliki nilai yang lebih besar, keterampilan dalam memecahkan masalah, dan meningkatkan kepercayaan diri dalam mengelola tantangan, terutama dalam situasi yang sulit⁹. Di dalam suatu perusahaan, kerja sama tim sangatlah penting untuk memajukan kinerja dari perusahaan itu sendiri. Dengan adanya *coaching* and *mentoring*, membantu setiap anggota di tim tersebut memaksimalkan potensinya sehingga dapat meningkatkan hasil pekerjaan di perusahaan, memperbaiki perilaku dan sistem kepemimpinan¹⁰. Berikut tahapan kegiatan PKM :

⁶ Zahara Tussoleha Rony et al., "The Relevance of Political Skills for Leaders and Managers in the Industrial Revolution 4.0: A Case Study of the Indonesian Private Television Industry," *International Journal of Innovation, Creativity and Change* 12, no. 1 (2020): 447–465, www.ijcc.net.

⁷ V Rama Devi and Nagurvali Shaik, "Training & Development – a Jump Starter for Employee Performance and Organizational Effectiveness," *International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research* (2012).

⁸ Breff Group Limited, *Coaching and Mentoring —the Difference* (United Kingdom: Breff Group Limited, 2011).

⁹ Zahara Tussoleha Rony, *Siapa Harus Pergi, Siapa Harus Tinggal (Strategi Mencegah Turnover Karyawan Gen-Y)* (Jakarta: PSSDM, 2016).

¹⁰ Zahara Tussoleha Rony, "KESIAPAN LULUSAN PERGURUAN TINGGI MENETAPKAN AWAL PEMILIHAN KARIER DENGAN MODEL COACHING," *PARAMETER: Jurnal Pendidikan Universitas Negeri Jakarta* 26, no. 1 (2015): 107–117; Zahara Tussoleha Rony, "THE IMPACT OF COACHING AND MENTORING ACTIVITIES TOWARDS DECREASING CREATIVE IDEAS OF GEN Y EMPLOYEES IN MEDIA COMPANY," *Journal, Indonesian Review, Educational* 4, no. 1 (2017): 179–191, <http://pps.unj.ac.id/journal/ijer>.



Gambar 1. Bagan Alur Kegiatan Abdimas

Berdasarkan gambar 1. Nampak tahapan kegiatan pengabdian pada masyarakat yang dilakukan selama 3 bulan dengan target capaian di setiap tahapan pelaksanaannya berdiskusi dan melakukan praktik dengan 5 anggota pengurus Bekasi Keren sehingga mereka terampil membuat visi, misi baru dan mendeskripsikan nilai Bekasi Keren.

Indikator Keberhasilan.

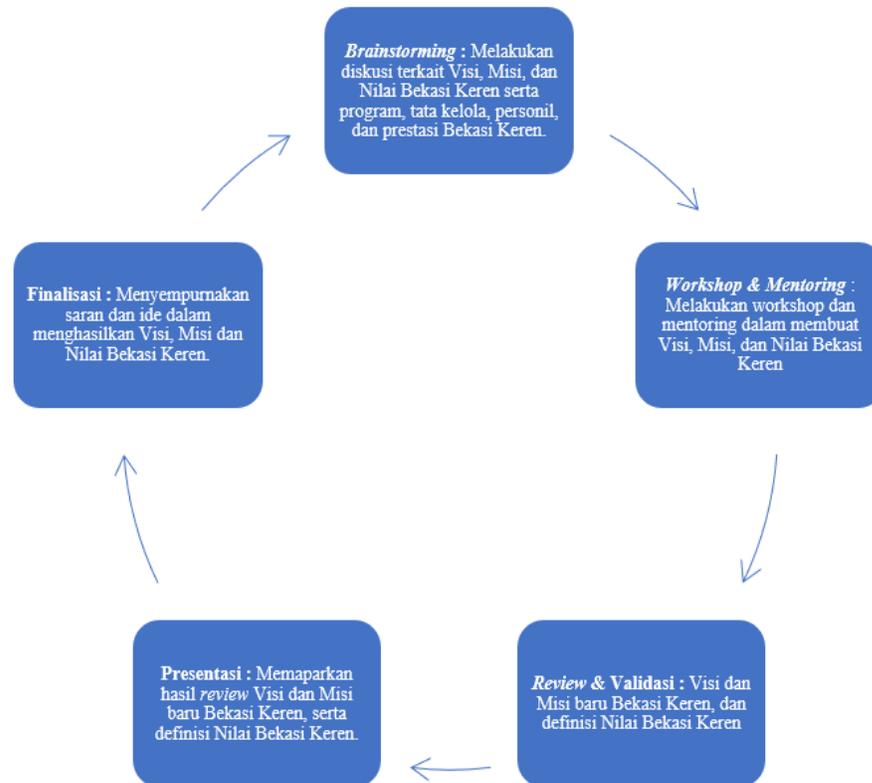
Indikator keberhasilan dari kegiatan PKM adalah kesediaan mitra berkontribusi dengan semangat dan antusias disetiap pertemuan dan tersedianya visi, misi serta deskripsi nilai KEREN. Dalam waktu cepat mereka terampil membuat visi, misi serta mendeskripsi nilai KEREN, bahkan mereka meminta sesi tambahan untuk menambah keterampilan mereka. Kemampuan dan kemauan mereka mendorong tim PKM mengadakan satu sesi tambahan untuk membuat deskripsi nilai dilengkapi level dan uraian perilaku. Kegiatan tambahan tersebut bermaksud membuka wawasan mereka bahwa setiap orang di organisasi perlu merumuskan nilai organisasi secara terperinci agar memudahkan organisasi memiliki sumber daya yang tepat. Visi dan Misi serta nilai disetujui oleh ketua pengurus menjadi acuan dan pedoman Bekasi Keren dalam menjalankan organisasinya

Metode Evaluasi.

Metode evaluasi keberhasilan dari kegiatan PKM ini diketahui dari hasil survey yang dikirimkan via google form. Peserta diminta mengisi tanpa nama agar mereka lebih leluasa menyampaikan kritik dan saran terhadap proses kegiatan tersebut. Dari hasil jawaban mereka terhadap manfaat kegiatan tersebut bahwa kegiatan PKM ini sangat bermanfaat, selain itu penyampaian dari narasumber mudah dipahami. Yang terpenting visi, misi serta nilai KEREN dipakai menjadi panduan dalam mengelola sumber daya manusia dan menjadi identitas BEKASI KEREN. Mereka sedang proses membuat company profile baru dengan mencantumkan Visi, Misi dan nilai KEREN yang di deskripsikan secara terperinci. Bahkan didalam kolom saran di form evaluasi mereka mengajukan PKM yang berkelanjutan tentang pengelolaan organisasi.

HASIL

Metode pelaksanaan yang digunakan selama proses pelaksanaan pengabdian adalah metode *training/workshop, mentoring, coaching informal* dengan tujuan setiap anggota Bekasi Keren mampu mengaktualisasikan kemampuan mereka dalam membuat visi misi, nilai sesuai kebutuhan Bekasi Keren. Berikut tahapan-tahapan penyelenggaraan program pengabdian masyarakat dilihat pada bagan di bawah ini.



Gambar 2. Tahapan Kegiatan Abdimas

Berikut penjelasan setiap tahapan implementasi yang dilakukan selama pelaksanaan pengabdian:

1. **Brainstorming**

Ketua Pengabdian Masyarakat dan tim melakukan wawancara dengan anggota pengurus Bekasi Keren terkait alasan Bekasi Keren hadir di tengah masyarakat Bekasi pada 21 Maret 2021. Anggota pengurus menjelaskan cita-cita Bekasi Keren, program dan sistem tata kelola, struktur organisasi serta prestasi yang sudah diraih oleh Bekasi Keren. Guna mendapatkan informasi yang lebih berkualitas Tim PKM juga mempelajari budaya organisasi Bekasi Keren serta mengumpulkan dan mempelajari dokumen-dokumen terkait visi misi dan nilai, kompetensi inti Bekasi Keren.

Dari pertemuan tersebut diketahui Visi Bekasi Keren berkeinginan menjadi media anak muda nomor satu di Kota Bekasi. Sedangkan Misi (1) menghasilkan produk multimedia bermutu tinggi dan berpegang pada kode etik, (2) memiliki proses kerja yang menghargai dan memberi nilai tambah kepada semua pemangku kepentingan, (3) memberikan akses informasi secara akurat, berkualitas dan cepat kepada masyarakat luas. (4) menjadi ruang incubator anak muda Kota Bekasi untuk berkembang dan berkarya. Sedangkan nilai sudah dimiliki yaitu KEREN, Kreatif, Energik, Responsibel, Empati, Nyata namun nilai tersebut belum memiliki deskripsi yang terperinci.

2. **Diskusi dengan Ketua Pengurus Bekasi Keren**

Guna mempertajam hasil brainstorming sekaligus mendapat persetujuan dilakukan



kegiatan diskusi dengan ketua pengurus Bekasi Keren pada 10 Mei 2021. Pertemuan tersebut mendiskusikan visi, misi dan nilai serta cita-cita Bekasi Keren 3 tahun yang akan datang. Output yang dihasilkan mendapatkan keterangan dan kejelasan terkait visi, misi pada saat ini dan yang akan datang serta nilai dikaitkan dengan kinerja organisasi terhadap kualitas SDM Bekasi Keren. Pada pertemuan tersebut tercatat poin-poin yang perlu disampaikan pada visi misi Bekasi Keren yang baru, serta nilai KEREN sebagai nilai Bekasi Keren yang akan membantu membuat identitas pegawai Bekasi Keren. Dari pertemuan tersebut diketahui Bekasi Keren ingin menjadi organisasi profit pada 3 tahun mendatang sejak tahun 2024. Pernyataan dan hasil diskusi menjadi bahan *workshop dan mentoring*.



Gambar 3. Diskusi dengan Ketua Pengurus Bekasi Keren

3. Workshop dan Mentoring Pertama

Workshop pertama dilakukan pada 28 Mei 2021, *workshop dan mentoring* menganalisa visi sekaligus *mereview* dilakukan sebanyak 3 jam. Ketua Tim PKM sekaligus narasumber memberikan presentasi dan memberikan contoh visi di organisasi lain sebagai perbandingan, selain itu dilakukan diskusi, tanya jawab serta praktik pembuatan dan perumusan Visi Bekasi Keren.



Gambar 4. Workshop dan mentoring pembuatan visi



Dari kegiatan diskusi dan praktik menghasilkan perubahan visi sebagai berikut :

Tabel 1. Perubahan Visi

No.	Visi Lama	Visi baru
1	Menjadi media anak muda nomor satu di Kota Bekasi	Menjadi media anak muda pertama di Kota Bekasi 2024

Visi hadir di tengah masyarakat dan memberikan manfaat keberadaannya. Ia sebuah cita-cita yang jelas memiliki waktu yang jelas atau target tersurat¹¹. Perubahan dari visi lama ke visi baru memuat unsur waktu yang jelas, cita-cita nyata sehingga pada hari yang sama pertemuan ini menghasilkan visi baru. Ketua dan anggota pengurus bercita-cita menjadi media anak muda pertama di Kota Bekasi pada 2024.

4. Workshop dan Mentoring Kedua,

Dilaksanakan pada 3 Juni 2021, pertemuan ke 4 ini bertujuan mereview misi Bekasi Keren. Metode yang dilakukan tidak berbeda dengan *workshop* dan *mentoring* pertama, selain terdapat kegiatan asistensi juga berbagi pengalaman, pengetahuan dan melakukan *coaching* informal kepada anggota pengurus Bekasi Keren sehingga anggota pengurus mudah memahami merumuskan Misi yang tepat.



Gambar 5. Workshop dan mentoring pembuatan misi

Pada workshop kedua dihasilkan misi yang baru.

Tabel 2. Perubahan Misi

No.	Misi Lama	Misi Baru
1	Menghasilkan produk multimedia bermutu tinggi dan berpegang pada kode etik.	Memfasilitasi ruang industri kreatif anak muda untuk menghasilkan sumber daya manusia (SDM) dan karya unggul melalui usaha berbasis digital.
2	Memiliki proses kerja yang menghargai dan memberi nilai tambah kepada semua pemangku kepentingan	
3	Memberikan akses informasi secara akurat, berkualitas dan cepat kepada	

¹¹ Jackson, *Becoming Dynamic*.



-
- masyarakat luas.
- 4 Menjadi ruang incubator anak muda Kota Bekasi untuk berkembang dan berkarya.
-

Misi baru tersebut jauh lebih singkat dan mudah diingat. Misi bertujuan membimbing pemikiran manajemen, memberikan panduan pengambilan keputusan karyawan dan membentuk kerangka kerja dan menginspirasi para anggota Bekasi Keren untuk bekerja lebih produktif.

5. Workshop Ketiga

Kegiatan ini dilaksanakan 10 Juni 2021 bertujuan menghasilkan deskripsi nilai KEREN. Nilai tersebut menjadi dasar yang membentuk sikap dan perilaku kerja segenap insan Bekasi Keren. Nilai yang merupakan identitas mencerminkan “warna” dan karakter sekaligus pembeda dengan organisasi lain. Lebih jauh lagi, nilai dapat membantu dalam pengambilan keputusan strategis dan operasional, oleh karenanya nilai KEREN yang sementara ini masih sebuah akronim yang terdiri dari 5 nama kompetensi inti organisasi, Kreatif, Energik, Responsibel, Empati, Nyata perlu dideskripsikan dengan jelas dan dipahami oleh seluruh pengurus dan anggota. Tim PKM melakukan asistensi serta melakukan mentoring Hasilnya para anggota Bekasi Keren menghasilkan draft deskripsi nilai KEREN dengan waktu 3 jam



Gambar 6. Workshop dan mentoring pembuatan nilai KEREN

Disela-sela asistensi Ketua Tim PKM mengambil kesempatan dengan melakukan *coaching* informal untuk menyempurnakan hasil maksimal hasilnya sebagai berikut :



Tabel 3. Kompetensi

No	Kompetensi	Draft	Disempurnakan
1	KREATIF	Terbuka terhadap ide-ide baru, mendorong ide-ide segar, kekinian, baru untuk diaplikasikan di tempat kerja serta berpikir ke depan untuk mengidentifikasi solusi-solusi baru yang lebih kreatif	Terbuka terhadap ide-ide baru, mendorong ide-ide modern dan terkini untuk diaplikasikan di tempat kerja serta berpikir ke depan untuk menghasilkan karya kreatif.
2	ENERGIK	Memiliki kemampuan menangani pekerjaan dengan antusias, gembira, tanpa mengeluh dan penuh semangat	Memiliki kemampuan menangani pekerjaan dengan antusias, gembira dan penuh semangat
3	RESPONSIBLE	Memiliki kemampuan disiplin, bertanggung jawab, profesional serta handal dalam menyelesaikan pekerjaan.	Memiliki kemampuan disiplin, bertanggung jawab, profesional serta handal dalam menyelesaikan pekerjaan.
4	EMPATI	Memiliki kemampuan menyesuaikan diri, menghayati perasaan dan emosi serta dapat menciptakan sosialisasi atau interaksi positif terhadap orang lain.	Memiliki kemampuan menyesuaikan diri, menghayati perasaan dan emosi serta dapat menciptakan sosialisasi atau interaksi positif terhadap orang lain.
5	NYATA	Memiliki kemampuan dalam menghasilkan karya dan layanan berkualitas tinggi kepada klien eksternal dan rekan kerja internal, mempertahankan	Memiliki kemampuan dalam menghasilkan karya dan layanan berkualitas kepada pihak eksternal maupun internal, mempertahankan standar organisasi terukur dan tertelusur.



standar organisasi
terukur dan
tertelusur.

6. Presentasi Visi Misi dan Nilai

Kegiatan ini dilakukan 16 Juli 2021. Dalam kegiatan ini, Ketua PKM mempresentasikan hasil *workshop* dan *mentoring* kepada pengurus dan seluruh anggota pengurus Bekasi Keren tentang visi misi dan nilai Bekasi Keren yang baru. Output yang dihasilkan Visi dan Misi serta deskripsi nilai KEREN mendapatkan persetujuan dari Ketua pengurus Bekasi Keren. Meskipun demikian, Ketua PKM menyarankan agar mereka dapat berdiskusi dan mencermati kembali untuk memastikan agar hasil dari visi, misi dan deskripsi nilai telah sesuai dengan harapan ketua pengurus. Pada kesempatan ini juga ketua PKM menyampaikan hasil PKM diluar rencana yaitu mendeskripsikan nilai beserta level pada nilai kreatif yang berguna menentukan kemampuan kreatif individu dalam menampilkan tuntutan perilaku yang diharapkan pada level masing-masing. Contoh ini diharapkan mendorong pengurus menuntaskan deskripsi nilai lainnya beserta level agar Bekasi Keren memiliki acuan yang lengkap terkait kebutuhan profil dan kompetensi bagi siapa saja yang ingin bergabung menjadi anggota Bekasi Keren



Gambar 7. Presentasi visi misi dan nilai

Berikut gambaran level nilai kreatif seperti dalam **Tabel 4**.

Tabel 4. Level Nilai Kreatif

KREATIF :

Terbuka terhadap ide-ide baru, mendorong ide-ide modern dan terkini untuk diaplikasikan di tempat kerja serta berpikir ke depan untuk menghasilkan karya kreatif

LEVEL

DESKRIPSI

PERILAKU UTAMA



LEVEL 1	Memiliki ide dalam lingkup pekerjaannya Menerapkan ide-ide atau cara-cara berbeda untuk mendukung kelancaran proses kerja; Mencari ide-ide baru pada saat diberikan kesempatan atau tantangan; Melihat suatu situasi atau permasalahan dari sudut pandang yang berbeda.	<ol style="list-style-type: none">1. Berpikir intuitif2. Mencari ide-ide baru3. Melihat sesuatu dari perspektif yang berbeda
LEVEL 2	Mengembangkan ide untuk menghasilkan produk atau solusi berbeda Menganalisa kelebihan dan kekurangan metode atau pendekatan yang digunakan saat ini, mengkombinasikan konsep-konsep menjadi alternatif-alternatif produk atau solusi berbeda.	<ol style="list-style-type: none">1. Berpikir fleksibel dan imajinatif2. Pemanfaatan baru atau penerapan lain
LEVEL 3	Menciptakan, mengoptimalkan dan mengimplementasikan ide yang relevan Membuat dan mengevaluasi beberapa alternatif potensial sebelum menerapkan ide/cara/metode/solusi yang berbeda untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi dan optimasi kerja dengan mempertimbangkan resiko, konsekuensi dan tenaga serta biaya yang dikeluarkan.	<ol style="list-style-type: none">1. Cermat dalam melihat peluang2. Menghasilkan kombinasi baru
LEVEL 4	Menciptakan lingkungan kerja yang memahami dan menghargai kreativitas Mendorong, memfasilitasi terciptanya produk-produk kreatif, mengevaluasi produk, solusi untuk memastikan sesuai dengan kebutuhan bisnis saat ini dan kelangsungan bisnis jangka panjang perusahaan.	<ol style="list-style-type: none">1. Melahirkan motivasi internal2. Merubah lingkungan kerja menjadi lebih kreatif
LEVEL 5	Memiliki hasil yang terukur dalam bentuk produk dan benefit perusahaan Menghasilkan produk-produk kreatif yang dapat meningkatkan pendapatan perusahaan dalam rangka meningkatkan keunggulan bersaing.	<ol style="list-style-type: none">1. Memunculkan ide-ide "gila" yang terbukti laku di pasaran

7. Finalisasi tim Bekasi Keren

Tim Pengabdian Masyarakat dan Anggota Pengurus Bekasi Keren mengecek dan merevisi kalimat-kalimat yang perlu dipertajam dan disempurnakan. Pengurus juga berharap hasil visi, misi dan deskripsi nilai yang baru akan dimuat pada profil Bekasi Keren tahun 2022.



KESIMPULAN

Kegiatan *worksop* dan *mentoring* berjalan efektif dengan menghasilkan Visi, Misi, dan deskripsi Nilai Bekasi keren. Hal ini disebabkan anggota Bekasi Keren memiliki kemauan dan kemampuan dalam melakukan tugasnya dengan baik. Kegiatan pengabdian pada masyarakat ini dilakukan melalui metode *training/workshop*, *mentoring* dan *coaching* informal dengan memperhatikan target capaian disesuaikan dengan tujuan pengabdian ini. Kegiatan ini secara tidak langsung meningkatkan kompetensi interpersonal, serta membangun kompetensi kolaborasi, Mereka dapat berdiskusi, mengutarakan pikiran dan mengomunikasikan ide pikirian dengan baik. Fakta ini menunjukkan bahwa anggota Bekasi Keren sudah mengaplikasikan nilai KEREN dengan efektif dan nilai tersebut telah menjadi sikap dan perilaku mereka dalam bekerja sehingga visi Bekasi Keren memiliki potensi menjadi wadah untuk menjadi media anak muda pertama di Kota Bekasi 2024.

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu lancarnya pengabdian ini, khususnya kepada pihak LPPMP Ubhara Jaya dan seluruh tim serta mitra dari pengabdian ini Bekasi Keren yang telah memberikan wadah praktik sehingga kami dapat berkontribusi menghasilkan karya dan memberikan pengetahuan serta keterampilan yang bermanfaat.

DAFTAR REFERENSI

- [1] Cramer, Phebe. "Defense Mechanisms in Psychology Today: Further Processes for Adaptation." *American Psychologist* 55, no. 6 (2000): 637–646. <http://doi.apa.org/getdoi.cfm?doi=10.1037/0003-066X.55.6.637>.
- [2] Dessler, Gary. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edited by Budi Supriyanto. 2nd ed. Jakarta: Indeks, 2005.
- [3] Devi, V Rama, and Nagurvali Shaik. "Training & Development – a Jump Starter for Employee Performance and Organizational Effectiveness." *International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research* (2012).
- [4] Jackson, D. *Becoming Dynamic*. London: Macmillan Press, 2000.
- [5] Limited, Brefi Group. *Coaching and Mentoring —the Difference*. United Kingdom: Brefi Group Limited, 2011.
- [6] Rony, Zahara Tussoleha. "KESIAPAN LULUSAN PERGURUAN TINGGI MENETAPKAN AWAL PEMILIHAN KARIER DENGAN MODEL COACHING." *PARAMETER: Jurnal Pendidikan Universitas Negeri Jakarta* 26, no. 1 (2015): 107–117.
- [7] ———. *Siapa Harus Pergi, Siapa Harus Tinggal (Strategi Mencegah Turnover Karyawan Gen-Y)*. Jakarta: PSSDM, 2016.
- [8] ———. "THE IMPACT OF COACHING AND MENTORING ACTIVITIES TOWARDS DECREASING CREATIVE IDEAS OF GEN Y EMPLOYEES IN MEDIA COMPANY." *Journal, Indonesian Review, Educational* 4, no. 1 (2017): 179–191. <http://pps.unj.ac.id/journal/ijer>.
- [9] Rony, Zahara Tussoleha, Fatimah Malini Lubis, Budi Santoso, and Aulia Ryzkita. "The Relevance of Political Skills for Leaders and Managers in the Industrial Revolution 4.0: A Case Study of the Indonesian Private Television Industry." *International Journal of Innovation, Creativity and Change* 12, no. 1 (2020): 447–465. www.ijcc.net.



-
- [10] Syafruddin, Muchamad. *PENGARUH STRUKTUR KEPEMILIKAN PERUSAHAAN PADA KINERJA: FAKTOR KETIDAKPASTIAN LINGKUNGAN SEBAGAI PEMODERASI*. *Jurnal Akuntansi Dan Auditing Indonesia*. Vol. 10, 2006. Accessed June 13, 2021. <https://journal.uii.ac.id/JAAI/article/view/800>.



HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN