

KREATIF PASCA PANDEMI COVID 19

ORIGINALITY REPORT

15%

SIMILARITY INDEX

12%

INTERNET SOURCES

3%

PUBLICATIONS

2%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

asawika.journalwidyakarya.ac.id

Internet Source

10%

2

Aida Lasmi, Habib Bayhaqi, Suhairi Suhairi.
"Membangun Kerjasama Tim yang Efektif dalam Organisasi", Da'watuna: Journal of Communication and Islamic Broadcasting, 2021

Publication

2%

3

www.asawika.journalwidyakarya.ac.id

Internet Source

2%

4

Hurriyati Ratih, Tjahjono Benny, Gafar Abdullah Ade, Sulastri, Lisnawati.
"Advances in Business, Management and Entrepreneurship", CRC Press, 2020

Publication

1%

Exclude quotes ☒ On

Exclude matches ☐ Off

Exclude bibliography ☒ On

KREATIF PASCA PANDEMI COVID 19

by UKDC PERPUSTAKAAN1

Submission date: 28-Feb-2025 10:49AM (UTC+0700)

Submission ID: 2600956991

File name: c.2223-2_Kreatif_Pasca_Pandemi_Cocid-19.pdf (733.91K)

Word count: 2016

Character count: 12346

KREATIF PASCA PANDEMI COVID 19

Yuliana¹, Purbiyati¹, Lusy², Rikardus Sina Koten³

¹Fakultas Ekonomi, Universitas Katolik Dharma Cendika
Email: constantiasrip@ukdc.ac.id

²Fakultas Ekonomi, Universitas Katolik Dharma Cendika
Email: margaretha.hulda@ukdc.ac.id

³Fakultas Ekonomi, Universitas Katolik Dharma Cendika
Email: rikardus.koten@student.ukdc.ac.id

Abstrak

Pascacovid 19 merupakan suasana baru yang meminta perlakuan baru juga. Pada semua bidang kehidupan dituntut untuk kreatif agar bisa bertahan dan melanjutkan hidup. Dunia usaha baik kecil maupun besar diuji kreativitasnya. Demikian juga di sector usaha mikro kecil menengah yang bergerak di bidang apapun, misalnya di bidang keuangan dengan bentuk usaha koperasi. Sering dengan adanya wacana bahwa koperasi juga akan masuk ke ranah otoritas jasa keuangan maka koperasi harus banyak belajar dan berbenah diri terutama dari segi sumber daya manusia (SDM). Sekalipun saat ini telah berkembang Artificial Intelligence (AI) namun tetaplah SDM yang mengendalikan semua itu. Untuk itu dilaksanakan pelatihan pengembangan SDM pada koperasi simpan pinjam mitra Universitas Katolik Dharma Cendika (UKDC) guna upgrading dan mengatasi kecanggungan kerja secara luring agar SDM semakin siap menyiapkan diri kembali secara baik untuk menjalankan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) pascapandemi di tempat meniti kariernya. Semua peserta yang mengikuti pelatihan pengembangan SDM ini melewati tahap-tahap, yaitu 1) Tahap persiapan, 2) Menghadiri pelatihan, 3) Merefleksikan pelaksanaan tupoksi dan akhirnya 4) Menyusun perencanaan yang akan dilaksanakan untuk perbaikan. Target pelatihan ini adalah peserta dapat meningkatkan anggota koperasi karena peningkatan anggota aktif suatu koperasi akan berdampak pada kesejahteraan karyawan koperasi tersebut.

Kata Kunci (keywords): Sumber Daya Manusia, Tugas Pokok dan Fungsi, Kinerja, Target

Abstract

Post Covid-19 is a new situation that demands new treatment as well. In all areas of life, people are required to be creative in order to survive and continue their lives. The world of business, both small and large, is tested for its creativity. The same is expected from the micro, small and medium business sectors, operating in any field, for example, in the financial sector in the form of a cooperative business. Alongside the discourse that cooperatives will also be included in the realm of financial services authorities, cooperatives must learn a lot and improve themselves, especially in terms of human resources (HR). Even though the use of Artificial Intelligence (AI) is increasing, it is still controlled by human resources. For this reason, HR development training was carried out for the saving and loan cooperative at Dharma Cendika Catholic University (UKDC), as this community service's partner, in order to upgrade and overcome the problems of returning to offline work, so that the HR will be better prepared to carry out their main tasks and functions (tupoksi) post-pandemic at the places where they pursue their careers. All participants who took part in this HR development training went through the following stages: 1) Preparing for training, 2) Training, 3) Reflecting on the implementation of their main duties and functions, and finally 4) Developing a plan for improvement. The target of this training is so that participants can increase the number of cooperative members to improve the welfare of the cooperative's employees.

Keywords: Human Resources, Main Duties and Functions, Performance, Target

1. PENDAHULUAN

Salah satu agenda pembangunan nasional adalah pembangunan SDM. Mengingat betapa sentralnya SDM di manapun itu berada. Apalagi di tengah tantangan dan hambatan yang dihadapi oleh negara-negara berkembang semakin besar dan juga adanya persaingan di antara bangsa-bangsa yang semakin ketat (Atmaja & Ratnawati, 2018). Oleh karena itu perencanaan SDM sangat penting untuk dilakukan (Setiyati & Hikmawati, 2019). Tiap-tiap UMKM sudah saatnya memiliki manajemen sumber daya manusia yang baik (Arifin & Haryanto, 2021). Dengan demikian apapun bentuk UMKM, besar atau kecil maka para pengelola sudah saatnya memikirkan bagaimana SDM-nya bisa bersaing dan unggul.

Kebangkitan baru secara khusus dalam UMKM berbentuk koperasi simpan pinjam dimulai yang tentunya membawa konsekuensi untuk menyesuaikan diri kembali. Penyesuaian itu baik dalam diri pimpinan ataupun karyawannya. Pascapandemi covid 19 ini dimulailah kegiatan secara luring. Semua karyawan masuk, kunjungan ke klien dilaksanakan secara langsung dari rumah ke rumah atau kantor ke kantor. Prospek klien baru juga dilaksanakan secara luring. Dalam keadaan perubahan dari daring ke luring ternyata mengalami kecanggungan karena semua harus memulai dengan kebiasaan baru. Karyawan harus mengingat dan memanggil kembali keterampilan berkomunikasi, kemampuan marketingnya secara luring, dan lain-lain dan masih banyak hal yang harus disesuaikan lagi.

Melihat situasi itu, para pemilik usaha tentu tidak bisa diam saja. Mereka harus mengusahakan bagaimana karyawannya bisa memiliki kebiasaan luring kembali sehingga usahanya bisa berjalan dengan lancar dan semakin sukses. Untuk itu diperlukan pengembangan SDM, seperti pelatihan keterampilan berkomunikasi sebagai pengingat atau refresh sehingga karyawan lebih siap melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya pascapandemi covid 19 ini.

Demikian pula halnya di KSP CU ARTHA ABADI, sekalipun usaha kecil, mereka tetap melaksanakan persiapan agar karyawannya mampu dengan cepat menyesuaikan diri

pascapandemi covid 19. Selain pengetahuan dan keterampilan tentu juga diperlukan perjuangan mental yang kuat terlebih dalam memotivasi diri karyawan. Untuk itu diperlukan penyegaran kembali dengan pelatihan pengembangan SDM.

2. METODE PENGABDIAN

Metode yang digunakan adalah rangkaian kegiatan ilmiah yang dilakukan dengan intensif, terinci, dan mendalam tentang suatu program, peristiwa, aktivitas baik grup atau kelompok maupun individu (Rahardjo, 2017). Pengabdian kepada masyarakat ini memiliki tujuan memberikan pelatihan kepada SDM yang dimiliki di KSP CU ARTHA ABADI di Yogyakarta. Sebanyak tiga belas karyawan mengikuti acara pelatihan yang diselenggarakan oleh pengelola bekerja sama dengan UKDC melalui program pengabdian kepada masyarakat.

Pelatihan pengembangan SDM dilaksanakan dengan beberapa tahap, yaitu 1) tahap persiapan, 2) pelaksanaan pelatihan, 3) merefleksikan pelaksanaan tupoksi dan akhirnya 4) menyusun perencanaan yang akan dilaksanakan untuk perbaikan. Dalam persiapan dilaksanakan langkah-langkah meliputi survey dan observasi SDM mitra, menentukan Langkah yang harus diambil, yaitu pelatihan seperti apa yang sesuai, mengadakan pretest, dan menentukan tujuan pelatihan. Langkah kedua adalah melaksanakan pelatihan. Karyawan dimotivasi untuk menghadiri pelatihan. Diperlukan motivasi karena pelatihan ini bukan sekedar datang, duduk, dengar, dan catat jika mau. Namun pelatihan ini sebagai dasar menentukan langkah strategis yang akan diambil oleh manajemen KSP CU ARTHA ABADI.

Langkah ketiga adalah setiap peserta merefleksikan tupoksi yang menjadi kewajibannya, apakah sudah dilaksanakan dengan baik dan mencapai target atau belum. Diharapkan pada langkah ini ditemukan peluang yang bisa diambil sebagai daya pembeda dari KSP CU ARTHA ABADI. Langkah terakhir adalah setiap organ menyusun perencanaan ke depan untuk meningkatkan jumlah anggota tetap dan aktif di KSP CU ARTHA ABADI.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil survey dan observasi ditemukan bahwa keanggotaan KSP CU ARTA ABADI mengalami penurunan berkisar 25% dari keanggotaan yang ada. Penurunan ini sangat

besar yang bukan saja disebabkan oleh pandemi covid 19 namun juga karena persoalan intern yang ada. Persoalan intern itu terkait dengan SDM. Tendorong oleh situasi tersebut maka disimpulkan bahwa diperlukan SDM yang tangguh dan militan sehingga siap menghadapi segala tantangan yang ada.

Pelatihan SDM ini mengusung tema "SUKSES MU, SUKSES KU, SUKSES KITA BERSAMA". Dalam pelatihan itu dapat disarikan poin-poin penting yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dalam suatu organisasi antara lain;

1) *Passion For Knowledge*.

Merupakan jenis gairah yang harus dimiliki seseorang untuk memiliki keinginan untuk mempelajari keterampilan atau pengetahuan baru. Pengetahuan yang diharapkan disini adalah pengetahuan tentang dunia kerja khususnya pekerjaan yang sedang ditekuni.

2) *Work To God*

Dalam hal ini semua sumber daya manusia yang ada pada suatu organisasi harus mengutamakan yang namanya doa dan pelayanan. Dalam menjalankan suatu tugas yang di berikan harus dengan ikhlas dan penuh tanggung jawab dan hal ini juga akan membuat kita lebih dibutuhkan oleh orang lain karena pelayanan yang kita berikan membuat orang tersebut senang.

3) *Team Work*

Kerja sama tim merupakan suatu kemampuan untuk bekerja bersama dalam menuju visi dan misi bersama. Dengan kata lain, kerjasama tim merupakan suatu kemampuan yang kuat dalam mengarahkan dan mendorong para individu dalam menuju dan meraih tujuan organisasi secara bersama-sama. Dalam suatu organisasi apabila semuanya dikerjakan sendiri-sendiri dan pengambilan keputusan pun sendiri maka suatu organisasi tidak akan berjalan dengan baik dan pastinya akan menghadapi banyak masalah dan tujuan dari organisasi tidak akan tercapai.

4) *Focus On Solution*

Suatu masalah yang terjadi jika tidak ada solusi atau jalan keluar yang baik maka masa tersebut akan terus berulang-ulang terjadi. Oleh karena itu diperlukannya solusi yang tepat pada sebuah masalah sehingga masalah tersebut tidak akan terjadi lagi. Penyelesaian masalah diperlukan beberapa orang karena suatu masalah tidak dapat diselesaikan oleh satu orang saja karena kita merupakan anggota dalam suatu organisasi.

Selain itu, juga diperlukan kunci sukses pada karyawan. Ada beberapa hal yang harus dilakukan oleh seseorang yang ingin menjadi orang sukses adalah;

1) Mencintai diri sendiri. Sebelum seseorang mencintai orang lain terlebih dahulu ia harus mencintai dirinya sendiri dan harus mengetahui apa yang dibutuhkan oleh dirinya sendiri.

2) Melayani melayani dengan lebih baik. Ketika seseorang dalam bekerja dan memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan atau nasabah maka nasabah tersebut akan terus datang ke tempat tersebut dan tidak mau ke tempat lain.

3) Tetap bertahab dalam menjalankan suatu tugas yang diberikan hal utama yang diperhatikan adalah semangat pantang menyerah. Ketika seorang karyawan memiliki semangat pantang menyerah maka apapun masalah yang dihadapi akan bisa ia selesaikan dengan mudah.

4) Fokus dengan apa yang kita kendalikan. Selain kunci kunci sukses seseorang juga harus memiliki prinsip sehingga apapun yang dikerjakan dan apapun masalah yang dihadapi tetap pada pendiriannya. Prinsip yang dimaksudkan adalah sebelum kita melayani orang lain terlebih dahulu kita harus melayani diri kita sendiri dan harus tekun dengan apa kita kerjakan. Selain itu komunikasi merupakan kunci utama dalam suatu organisasi. Ketika komunikasi tidak dibangun dalam suatu organisasi maka yang terjadi adalah segala sesuatunya pasti tidak akan berjalan baik. Kemungkinan besar akan terjadi miss komunikasi dengan rekan kerja atau atasan yang dampaknya cukup besar bagi individu maupun organisasi.

Setelah mendapatkan materi yang disampaikan dengan berbagai metode, yaitu brainstorming, diskusi, dan permainan maka

setiap divisi dari para peserta berkumpul menjadi satu untuk merefleksikan tupoksi mereka masing-masing.

Dari hasil refleksi tersebut ditemukan bahwa ada hal yang perlu diperbaiki: 1) melaksanakan SOP yang ada dengan tertib, 2) komunikasi yang baik antar divisi, 3) pentingnya semangat yang menyadarkan bahwa semua karyawan dalam satu kesatuan sehingga bisa bergerak bersama secara satu untuk mencapai tujuan.

Usaha yang dilakukan adalah: 1) merevisi yel-yel agar mudah diingat, memberikan motivasi dalam melaksanakan tugas, 2) menentukan target perolehan anggota baru yang ditarget untuk masing-masing karyawan, yaitu dalam satu bulan setiap karyawan membawa masuk sepuluh anggota baru, 3) mengadakan evaluasi setiap hari, 4) manajemen mengadakan penilaian kinerja setiap enam bulan sekali.

4. SIMPULAN

Para peserta pelatihan yang antusias dan aktif dan didukung dengan proses pelatihan dengan suasana yang segar dan menyenangkan menjadikan pelatihan ini berjalan dengan baik dan memberikan motivasi yang kuat kepada para karyawan. Antusiasme setiap pribadi menunjukkan bahwa mereka memiliki energi untuk bertarung di dunia nyata dan hal itu juga didukung dari hasil pretes yang menunjukkan jiwa petarung yang tangguh.

Pelatihan sehari tak menyurutkan para peserta dan manajemen dalam menyusun langkah ke depan. Disadari bersama bahwa tanpa pergerakan dalam satu kesatuan akan sulit dicapai kemajuan. Maka dari itu, revitalisasi yel-yel, pelaksanaan SOP secara disiplin, penentuan target ke depan, dan keberanian untuk dievaluasi dan mengevaluasi merupakan langkah yang tepat yang dihasilkan secara demokratis dari para karyawan sendiri.

5. UCAPAN TERIMA KASIH

Diiringi rasa syukur yang mendalam dan ucapan terima kasih yang melimpah, kami anjurkan kepada Manajemen KSP CU ARTHA ABADI. Limpah terima kasih juga kami sampaikan kepada Ibu Dekan Fakultas Ekonomi, Ibu Kaprodi Akuntansi serta Romo Rektor Universitas Katolik Dharma Cendika

Surabaya, serta juga kepada Tim Pengabdian yang bersemangat dan memiliki kerja sama baik dari mulai kegiatan hingga tulisan ini diselesaikan.

6. REFERENSI

- Arifin, S. R., & Haryanto, R. (2021). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Melalui Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) untuk Penguatan Ekonomi. *Kinerja*, 18(3), 425–430.
- Atmaja, H. E., & ratnawati, shinta. (2018). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Usaha Kecil Menengah. *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen (REKOMEN)*, 2(1), 21–34. <https://doi.org/10.31002/rn.v2i1.818>
- Rahardjo, M. (2017). Studi Kasus Dalam Penelitian Kualitatif: Konsep dan Pengertiannya. In. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Setiyati, R., & Hikmawati, E. (2019). Pentingnya Perencanaan Sdm Dalam Organisasi. Pentingnya Perencanaan Sdm Dalam Organisasi Forum Ilmiah, 16, 215. <https://ejurnal.esaunggul.ac.id/index.php/For>

Turnitin Originality Report

Processed on: 28-Feb-2025 10:49 W

ID: 2600956991

Word Count: 2016

Submitted: 1

Similarity Index

15%

Similarity by Source

Internet Sources:	12%
Publications:	3%
Student Papers:	2%

KREATIF PASCA PANDEMI
COVID 19 By UKDC
PERPUSTAKAAN1

10% match (Internet from 22-Nov-2024)

<https://asawika.journalwidyakarya.ac.id/index.php/asawika/article/download/168/97/406>

2% match (Aida Lasmi, Habib Bayhaqi, Suhairi Suhairi. "Membangun Kerjasama Tim yang Efekti dalam Organisasi", Da'watuna: Journal of Communication and Islamic Broadcasting, 2021)

[Aida Lasmi, Habib Bayhaqi, Suhairi Suhairi. "Membangun Kerjasama Tim yang Efekti dalam Organisasi", Da'watuna: Journal of Communication and Islamic Broadcasting, 2021](#)

2% match (Internet from 10-Apr-2023)

<https://www.asawika.journalwidyakarya.ac.id/index.php/asawika/article/download/108/78/285>

1% match (publications)

[Hurriyati Ratih, Tjahjono Benny, GafarAbdullah Ade, Sulastri, Lisnawati. "Advances in Business, Management and Entrepreneurship", CRC Press, 2020](#)

KREATIF PASCA PANDEMI COVID 19 Yuliana Sri Purbiyati¹, Lusy², Rikardus Sina Koten³ ¹Fakultas [Ekonomi, Universitas Katolik Darma Cendika email: constantiasrip@ukdc.ac.id](#) ²Fakultas [Ekonomi, Universitas Katolik Darma Cendika Email: margaretha.hulda@ukdc.ac.id](#) ³Fakultas [Ekonomi, Universitas Katolik Darma Cendika email: rikardus.koten@student.ukdc.ac.id](#) **Abstrak** Pascacovid 19 **merupakan** suasana baru yang meminta perlakuan baru juga. Pada semua bidang kehidupan dituntut untuk kreatif agar bisa bertahan dan melanjutkan hidup. Dunia usaha baik kecil maupun besar diuji kreativitasnya. Demikian juga di sector usaha mikro kecil menengah yang bergerak di bidang apapun, misalnya di bidang keuangan dengan bentuk usaha koperasi. Seriring dengan adanya wacana bahwa koperasi juga akan masuk ke ranah otoritas jasa keuangan maka koperasi harus banyak belajar dan berbenah diri terutama dari segi sumber daya manusia (SDM). Sekalipun saat ini telah berkembang Artificial Intelligence (AI) namun tetaplah SDM yang mengendalikan semua itu. Untuk itu dilaksanakan pelatihan pengembangan SDM pada koperasi simpan pinjam [mitra Universitas Katolik Darma Cendika \(UKDC\) guna upgrading dan](#) mengatasi kecanggungan kerja secara luring agar SDM semakin siap menyiapkan diri kembali secara baik untuk menjalankan

tugas pokok dan fungsi (tupoksi) pascapandemi di tempat meniti kariernya. Semua peserta yang mengikuti pelatihan pengembangan SDM ini melewati [tahap-tahap, yaitu 1\) Tahap persiapan, 2\) Menghadiri pelatihan, 3\) Merefleksikan pelaksanaan](#) tupoksi dan akhirnya [4\) Menyusun perencanaan yang akan dilaksanakan untuk perbaikan. Target pelatihan ini adalah peserta dapat](#) meningkatkan anggota koperasi karena peningkatan anggota aktif suatu koperasi akan berdampak pada kesejahteraan karyawan koperasi tersebut. Kata Kunci (keywords): Sumber Daya Manusia, Tugas Pokok dan Fungsi, Kinerja, Target Abstract Post Covid-19 is a new situation that demands new treatment as well. In all areas of life, people are required to be creative in order to survive and continue their lives. The world of business, both small and large, is tested for its creativity. The same is expected from the [micro, small and medium business](#) sectors, operating [in](#) any field, for example, [in the financial sector in the](#) form [of](#) a cooperative business. Alongside the discourse that cooperatives will also be included in the realm of financial services authorities, cooperatives must learn a lot and improve themselves, especially in terms of human resources (HR). Even though the use of Artificial Intelligence (AI) is increasing, it is still controlled by human resources. For this reason, HR development training was carried out for the saving and loan cooperative at Darma Cendika Catholic University (UKDC), as this community service's partner, in order to upgrade and overcome the problems of returning to offline work, so that the HR will be better prepared to carry out their main tasks and functions (tupoksi) post-pandemic at the places where they pursue their careers. All participants who took part in this HR development training [went through the following stages: 1\) Preparing for training, 2\) Training, 3\) Reflecting on the implementation of their main duties and functions, and finally 4\) Developing a plan for improvement.](#) The target [of this](#) training [is so that](#) participants [can](#) increase [the](#) number of cooperative members [to improve the welfare of the](#) cooperative's employees. Keywords: Human Resources, Main Duties and Functions, Performance, Target Jurnal Asawika Volume 8 No.1 (2023) 27 1. PENDAHULUAN Salah satu agenda pembangunan nasional adalah pembangunan SDM. Mengingat betapa sentralnya SDM di manapun itu berada. Apalagi [di tengah tantangan dan hambatan yang dihadapi oleh negara-negara berkembang](#) semakin besar dan juga adanya [persaingan di antara bangsa-bangsa yang semakin ketat \(Atmaja & ratnawati, 2018\)](#). Oleh karena itu perencanaan SDM sangat penting untuk dilakukan (Setiyati & Hikmawati, 2019). Tiap- tiap UMKM sudah saatnya memiliki manajemen sumber daya manusia yang baik (Arifin & Haryanto, 2021). Dengan demikian apapun bentuk UMKM, besar atau kecil maka para pengelola sudah saatnya memikirkan bagaimana SDM-nya bisa bersaing dan unggul. Kebangkitan baru secara khusus dalam UMKM berbentuk koperasi simpan pinjam dimulai yang tentunya membawa konsekuensi untuk menyesuaikan diri kembali. Penyesuaian itu baik dalam diri pimpinan ataupun karyawannya. Pascapandemi covid 19 ini dimulailah kegiatan secara luring. Semua karyawan masuk, kunjungan ke klien dilaksanakan secara langsung dari rumah ke rumah atau kantor ke kantor. Prospek klien baru juga dilaksanakan secara luring. Dalam keadaan perubahan dari daring ke luring ternyata mengalami kecanggungan karena semua harus memulai dengan kebiasaan baru. Karyawan harus mengingat dan memanggil kembali keterampilan berkomunikasi, kemampuan marketingnya secara luring, dan lain-lain dan masih banyak hal yang harus disesuaikan lagi. Melihat situasi itu, para pemilik usaha tentu tidak bisa diam saja. Mereka harus mengusahakan bagaimana karyawannya bisa memiliki kebiasaan luring kembali sehingga usahanya bisa berjalan dengan

lancar dan semakin sukses. Untuk itu diperlukan pengembangan SDM, seperti pelatihan keterampilan berkomunikasi sebagai penguat atau refresh sehingga karyawan lebih siap melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya pascapandemi covid 19 ini. Demikian pula halnya di KSP CU ARTHA ABADI, sekalipun usaha kecil, mereka tetap melaksanakan persiapan agar karyawannya mampu dengan cepat menyesuaikan diri pascapandemi covid 19. Selain pengetahuan dan keterampilan tentu juga diperlukan perjuangan mental yang kuat terlebih dalam memotivasi diri karyawan. Untuk itu diperlukan penyegaran kembali dengan pelatihan pengembangan SDM. 2. METODE PENGABDIAN Metode yang digunakan adalah rangkaian kegiatan ilmiah yang dilakukan dengan intensif, terinci, dan mendalam tentang suatu program, peristiwa, aktivitas baik grup atau kelompok maupun individu (Rahardjo, 2017). Pengabdian kepada masyarakat ini memiliki tujuan memberikan pelatihan kepada SDM yang dimiliki di KSP CU ARTHA ABADI di Yogyakarta. Sebanyak tiga belas karyawan mengikuti acara pelatihan yang diselenggarakan oleh pengelola bekerja sama dengan UKDC melalui program pengabdian kepada masyarakat. Pelatihan pengembangan SDM dilaksanakan dengan beberapa tahap, yaitu 1) tahap persiapan, 2) pelaksanaan pelatihan, 3) merefleksikan pelaksanaan tupoksi dan akhirnya 4) menyusun perencanaan yang akan dilaksanakan untuk perbaikan. Dalam persiapan dilaksanakan langkah-langkah meliputi survey dan observasi SDM mitra, menentukan Langkah yang harus diambil, yaitu pelatihan seperti apa yang sesuai, mengadakan pretest, dan menentukan tujuan pelatihan. Langkah kedua adalah melaksanakan pelatihan. Karyawan dimotivasi untuk menghadiri pelatihan. Diperlukan motivasi karena pelatihan ini bukan sekedar datang, duduk, dengar, dan catat jika mau. Namun pelatihan ini sebagai dasar menentukan langkah strategis yang akan diambil oleh manajemen KSP CU ARTHA ABADI. Langkah ketiga adalah setiap peserta merefleksikan tupoksi yang menjadi kewajibannya, apakah sudah dilaksanakan dengan baik dan mencapai target atau belum. Diharapkan pada langkah ini ditemukan peluang yang bisa diambil sebagai daya pembeda dari KSP CU ARTHA ABADI. Langkah terakhir adalah setiap organ menyusun perencanaan ke depan untuk meningkatkan jumlah anggota tetap dan aktif di KSP CU ARTHA ABADI. Jurnal Asawika Volume 8 No.1 (2023) 28 3. HASIL DAN PEMBAHASAN Dari hasil survey dan observasi ditemukan bahwa keanggotaan KSP CU ARTHA ABADI mengalami penurunan berkisar 25% dari keanggotaan yang ada. Penurunan ini sangat besar yang bukan saja disebabkan oleh pandemi covid 19 namun juga karena persoalan intern yang ada. Persoalan intern itu terkait dengan SDM. Terdorong oleh situasi tersebut maka disimpulkan bahwa diperlukan SDM yang tangguh dan militan sehingga siap menghadapi segala tantangan yang ada. Pelatihan SDM ini mengusung tema "SUKSESMU, SUKSESKU, SUKSES KITA BERSAMA". Dalam pelatihan itu dapat disarikan poin-poin penting yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dalam suatu organisasi antara lain; 1) Passion For Knowledge. Merupakan jenis gairah yang harus dimiliki seseorang untuk memiliki keinginan untuk mempelajari keterampilan atau pengetahuan baru. Pengetahuan yang diharapkan disini adalah pengetahuan tentang dunia kerja khususnya pekerjaan yang sedang ditekuni. 2) Work To God Dalam hal ini semua sumber daya manusia yang ada pada suatu organisasi harus mengutamakan yang namanya doa dan pelayanan. Dalam menjalankan suatu tugas yang diberikan harus dengan ikhlas dan penuh tanggung jawab dan hal ini juga akan membuat kita lebih dibutuhkan oleh orang lain karena pelayanan yang kita berikan membuat orang tersebut senang. 3) Team Work Kerja sama tim merupakan suatu kemampuan untuk bekerja bersama dalam

menuju visi dan misi bersama. Dengan kata lain, kerjasama tim merupakan suatu kemampuan yang kuat dalam mengarahkan dan mendorong para individu dalam menuju dan meraih tujuan organisasi secara bersama-sama. Dalam suatu organisasi apabila semuanya dikerjakan sendiri-sendiri dan pengambilan keputusan pun sendiri maka suatu organisasi tidak akan berjalan dengan baik dan pastinya akan menghadapi banyak masalah dan tujuan dari organisasi tidak akan tercapai. 4) Focus On Solution Suatu masalah yang terjadi jika tidak ada solusi atau jalan keluar yang baik maka masa tersebut akan terus berulang-ulang terjadi. Oleh karena itu diperlukannya solusi yang tepat pada sebuah masalah sehingga masalah tersebut tidak akan terjadi lagi. Penyelesaian masalah diperlukan beberapa orang karena suatu masalah tidak dapat diselesaikan oleh satu orang saja karena kita merupakan anggota dalam suatu organisasi. Selain itu, juga diperlukan kunci sukses pada karyawan. Ada beberapa hal yang harus dilakukan oleh seseorang yang ingin menjadi orang sukses adalah; 1) Mencintai diri sendiri. Sebelum seseorang mencintai orang lain terlebih dahulu ia harus mencintai dirinya sendiri dan harus mengetahui apa yang dibutuhkan oleh dirinya sendiri. 2) Melayani melayani dengan lebih baik. Ketika seseorang dalam bekerja dan memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan atau nasabah maka nasabah tersebut akan terus datang ke tempat tersebut dan tidak mau ke tempat lain. 3) Tetap bertahab dalam menjalankan suatu tugas yang diberikan hal utama yang diperhatikan adalah semangat pantang menyerah. Ketika seorang karyawan memiliki semangat pantang menyerah maka apapun masalah yang dihadapi akan bisa ia selesaikan dengan mudah. 4) Fokus dengan apa yang kita kendalikan. Selain kunci kunci sukses seseorang juga harus memiliki prinsip sehingga apapun yang dikerjakan dan apapun masalah yang dihadapi tetap pada pendiriannya. Prinsip yang dimaksudkan adalah sebelum kita melayani orang lain terlebih dahulu kita harus melayani diri kita sendiri dan harus tekun dengan apa kita kerjakan. Selain itu komunikasi merupakan kunci utama dalam suatu organisasi. Ketika komunikasi tidak dibangun dalam suatu organisasi maka yang terjadi adalah segala sesuatunya pasti tidak akan berjalan baik. Kemungkinan besar akan terjadi miss komunikasi dengan rekan kerja atau atasan yang dampaknya cukup besar bagi individu maupun organisasi. Setelah mendapatkan materi yang disampaikan dengan berbagai metode, yaitu brainstorming, diskusi, dan permainan maka Jurnal Asawika Volume 8 No.1 (2023) 29 setiap divisi dari para peserta berkumpul menjadi satu untuk merefleksikan tupoksi mereka masing-masing. Dari hasil refleksi tersebut ditemukan bahwa ada hal yang perlu diperbaiki; 1) melaksanakan SOP yang ada dengan tertib, 2) komunikasi yang baik antar divisi, 3) pentingnya semangat yang menyadarkan bahwa semua karyawan dalam satu kesatuan sehingga bisa bergerak bersama secara satu untuk mencapai tujuan. Usaha yang dilakukan adalah; 1) merevisi yel-yel agar mudah diingat, memberikan motivasi dalam melaksanakan tugas, 2) menentukan target perolehan anggota baru yang ditarget untuk masing-masing karyawan, yaitu dalam satu bulan setiap karyawan membawa masuk sepuluh anggota baru, 3) mengadakan evaluasi setiap hari, 4) manajemen mengadakan penilaian kinerja setiap enam bulan sekali. **4. SIMPULAN Para peserta pelatihan** yang **antusias dan aktif** dan didukung dengan proses pelatihan dengan suasana yang segar dan menyenangkan menjadikan pelatihan ini berjalan dengan baik dan memberikan motivasi yang kuat kepada para karyawan. Antusiasme setiap pribadi menunjukkan bahwa mereka memiliki energi untuk bertarung di dunia nyata dan hal itu juga didukung dari hasil pretes yang menunjukkan jiwa petarung yang tangguh. Pelatihan sehari tak menyurutkan para peserta dan manajemen

dalam menyusun langkah ke depan. Disadari bersama bahwa tanpa pergerakan dalam satu kesatuan akan sulit dicapai kemajuan. Maka dari itu, revitalisasi yel-yel, pelaksanaan SOP secara disiplin, penentuan target ke depan, dan keberanian untuk dievaluasi dan mengevaluasi merupakan langkah yang tepat yang dihasilkan secara demokratis dari para karyawan sendiri.

5. UCAPAN TERIMA KASIH Diiringi rasa syukur yang mendalam dan ucapan terima kasih yang melimpah, kami anjurkan kepada Manajemen KSP CU ARTHA ABADI. Limpah terima kasih juga kami sampaikan kepada Ibu Dekan Fakultas Ekonomi, Ibu Kaprodi Akuntansi serta Romo Rektor Universitas Katolik Darma Cendika Surabaya, serta juga kepada Tim Pengabdian yang bersemangat dan memiliki kerja sama baik dari mulai kegiatan hingga tulisan ini diselesaikan.

6. REFERENSI
Arifin, S. R., & Haryanto, R. (2021). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Melalui Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) untuk Penguatan Ekonomi. *Kinerja*, 18(3), 425–430.
Atmaja, H. E., & ratnawati, shinta. (2018). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Usaha Kecil Menengah. *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen (REKOMEN)*, 2(1), 21–34. <https://doi.org/10.31002/rn.v2i1.818>
Rahardjo, M. (2017). Studi Kasus Dalam Penelitian Kualitatif: Konsep dan Pengertiannya. In. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
Setiyati, R., & Hikmawati, E. (2019). Pentingnya Perencanaan Sdm Dalam Organisasi. *Pentingnya Perencanaan Sdm Dalam Organisasi Forum Ilmiah*, 16, 215. <https://ejurnal.esaunggul.ac.id/index.php/F or Jurnal Asawika>
Volume 8 No.1 (2023) 30