

## Program Penguatan dan Kesiapan Mental Karyawan KSPPS BMT Mitra Umat Menghadapi Perubahan Wilayah Kerja Menuju Nasional (GO Nasional)

Arif Budiharjo<sup>1</sup>, Saniyya Nabila Su'daa<sup>2</sup>, Dzakiyya Salma Kamila<sup>3</sup>  
<sup>1,3</sup>Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pekalongan  
<sup>2</sup>Prodi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pekalongan

[arifbudiharjo@unikal.ac.id](mailto:arifbudiharjo@unikal.ac.id)

### ABSTRAK

**Permasalahan** pengembangan KSPPS BMT Mitra Umat menuju pada Go Nasional menjadi suatu keharusan dan keniscayaan. Namun demikian pelaksanaannya menuntut ada kesiapan mental dan spiritual, serta kesiapan aspek manajerial dan ketrampilan ataupun keahlian para karyawan KSPPS BMT Mitra Umat. Pengabdian ini dengan menggunakan **metode** intensitas pengarahan, briefing yang menjadi pencerahan bagi para karyawan tersebut. **Tujuannya** memberikan penanaman nilai-nilai yang dapat mem-brainstorming karyawan hingga bisa meningkatkan kualitas diri, sikap dan mentalitas, serta kesadaran dalam berkontribusi bagi pengembangan KSPPS BMT Mitra Umat menuju pada Go Nasional. **Hasilnya** terdapat antusiasme karyawan untuk meningkatkan kapabilitas diri, keyakinan diri dan segala engagement pada dirinya hingga menjadi karyawan yang siap mental. **Kesimpulannya** terdapat keselarasan antara program pengabdian berupa pendampingan kepada para karyawan untuk meningkatkan kesiapan mentalitas karyawan dalam menghadapi Go Nasional

Kata Kunci : Mental Karyawan, Go Nasional, Kohesi Organisasional, Keyakinan Diri

### ABSTRACT

*The problem of developing KSPPS BMT Mitra Umat towards Go National is a must and a necessity. However, its implementation requires mental and spiritual readiness, as well as the readiness of managerial aspects and skills or expertise of KSPPS BMT Mitra Umat employees. This service uses the method of directing intensity, briefing which becomes enlightenment for these employees. The goal is to instill values that can provide employee brainstorming so that they can improve their self-quality, attitude and mentality, as well as awareness in contributing to the development of KSPPS BMT Mitra Umat towards Go National. The result is the enthusiasm of employees to improve self-capability, self-confidence and all engagements in themselves to become mentally ready employees. In conclusion, there is harmony between service programs in the form of assistance to employees to improve the mentality of employees in facing Go National*

*Keywords: Employee Mental, Go National, Organizational Cohesion, Self Confidence*

### 1. PENDAHULUAN

Lembaga Keuangan Mikro Syariah KSPPS BMT Mitra Umat Pekalongan merupakan suatu Lembaga keuangan yang berbasis prinsip Syariah, dan berlegalitas

koperasi. Lembaga ini berdiri sejak tahun 1995, dan sampai pada tahun ini telah genap menjelang berusia 27 tahun ini, telah berkembang ke arah wilayah operasionalisasi dari kota Pekalongan ke wilayah

provinsi Jawa Tengah dengan telah membuka kantor cabang sejumlah 7, yang meliputi: kantor cabang Krapyak, Kantor Cabang Krapyak, Kantor Cabang Panjang, Kantor Cabang Tirto, Kantor Cabang Karanganyar, Kantor cabang Wiradesa, dan Kantor Cabang Comal. Serta terdiri dari 3 buah kantor kas pembantu, yang meliputi kantor kas pembantu Noyontaan, kantor kas pembantu Kedungwuni, Kantor kas pembantu Kesesi.

Sehubungan dengan semakin berkembangnya KSPPS BMT Mitra Umat tersebut, dan juga untuk meningkatkan daya saing dari KSPPS BMT Mitra Umat, serta meningkatkan kualitas dan persebaran pelayanan KSPPS BMT Mitra Umat, maka kepengurusan periodisasi 2021-2026, berencana mengembangkan dan mengubah wilayah kerja dari wilayah provinsi Jawa Tengah menjadi wilayah kerja nasional. Atau yang dikenal dengan istilah program kerja Go Nasional.

Program Kerja Go Nasional ini, yang pada akhirnya semua aspek pada KSPPS BMT Mitra Umat, harus berjuang keras untuk menselaraskan semua kemampuan dan semua kapabilitasnya guna mensupport kesuksesan program Go Nasional.

Go Nasional, bukan saja merubah wilayah kerja namun dengan perubahan wilayah kerja tersebut, diharapkan juga terjadi pembukaan kantor kantor cabang hingga ke seantero nusantara, dalam rangka perluasan pelayanan kepada seluruh lapisan masyarakat.

Dalam rangka mempersiapkan seluruh aspek untuk ditingkatkan dan agar dapat mensupport program Go nasional tersebut, maka salah satu yang harus diperhatikan adalah kesiapan dari para

karyawan. Baik kesiapan mental, kesiapan spiritual, kesiapan kerja professional, dan kesiapan untuk jauh mengembangkan diri dari masing masing karyawan.

Oleh karena itu, pada kesempatan ini, berkaitan dengan program kerja dari para staf pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pekalongan, termasuk salah satunya yang dapat diajukan adalah Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat yang merupakan salah satu bagian dari tridharma perguruan tinggi (Rahayu & Firmansyah, 2019). Dan dalam hal ini, pengabdian masyarakat difokuskan pada KSPPS BMT Mitra Umat.

Alasan obyek yang dipilih adalah KSPPS BMT Mitra Umat, hal ini karena KSPPS BMT Mitra Umat memiliki pengalaman dan perkembangan yang tergolong bagus, para pengurus dan pengelolaanya memiliki komitmen yang tinggi untuk lebih mengembangkan KSPPS BMT Mitra Umat.

Namun pada sisi lain masih diperlukan suatu upaya untuk peningkatan kualitas dan kapabilitas pada diri mereka. Hal ini dimaksudkan agar mereka memiliki keyakinan diri dan kemantapan sebagai karyawan yang termotivasi untuk meningkatkan kinerja atau *engagement* (Ramadhan & Sembiring, 2019).

Maksud dari pada hal tersebut adalah karyawan yang dapat meningkatkan profesionalitas dan dedikasinya, sehingga mereka dapat mempersiapkan diri dalam mengembangkan KSPPS BMT Mitra Umat pada kancah nasional. Dan dalam proses organisasional, mereka siap bersaing diantara sesama para karyawan untuk meningkatkan dan mengembangkan diri dalam memberikan kontribusi dan prestasi

prestasinya hingga sampai pada program program promosi diantara mereka.

## 2. METODE PELAKSANAAN

Berikut ini beberapa metode atau Langkah dalam program pengabdian kepada masyarakat yang dilakukan pada KSPPS BMT Mitra Umat Pekalongan :

### 2.1. Identifikasi Permasalahan

#### 1) Observasi dan wawancara

Untuk mengetahui permasalahan yang dihadapi oleh para pegawai atau para karyawan KSPPS BMT Mitra Umat dalam menghadapi program dari pengurus KSPPS BMT Mitra Umat, yaitu untuk lebih meningkatkan wilayah kerja operasional dari provinsi Jawa Tengah menjadi wilayah kerja nasional atau seuruh wilayah kerja nasional Republik Indonesia, maka diperlukan:

#### a. Observasi mendalam mengenai situasional lingkungan kerja.

Observasi ini dilakukan dengan kunjungan ke masing masing kantor, baik kantor pusat maupun kantor kantor cabang. Hal ini agar dapat diketahui situasional lingkungan kerja, apakah lingkungan kerja pada masing masing kantor memiliki sifat dan karakter yang bisa mendukung dan men suport kerja dari para karyawan, dan juga mensupport untuk semakin meningkat dalam kerja sama dan koordinasi diantara para karyawan.

Hal ini sejalan dengan pemikiran bahwa pengembangan lingkungan kerja memang untuk mensupport kerja para karyawan. Oleh karena itu lingkungan kerja memang benar benar sangat penting bagi perusahaan (Nabawi, 2019)

**Gambar 1.**  
**Situasi Lingkungan Kerja KSPPS BMT Mitra Umat**



Sumber : Foto On The Spot di KSPPS BMT Mitra Umat

#### b. Wawancara mendalam mengenai kesiapan mental dan kesiapan manajerial

Wawancara ini dilakukan kepada Pengurus, Manajer, Supervisi, Pimpinan Kantor Cabang dan beberapa karyawan untuk mengetahui bagaimana mentalitas dan kesiapan karyawan dalam menghadapi pengembangan Go Nasional.

#### 2) Perumusan masalah

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, dapat dirumuskan bahwa permasalahan yang dihadapi oleh para pegawai atau karyawan KSPPS BMT Mitra Umat adalah mereka memerlukan suatu upaya motivasi, upaya pelatihan dan pendampingan atas penguasaan diri serta upaya pelatihan dan pendampingan dalam meningkatkan kualitas manajerial mereka

## 2.2. Waktu dan Tempat Pelaksanaan

Kegiatan Pengabdian ini dilaksanakan pada bulan Februari sampai dengan Mei 2022, bertempat di kantor pusat KSPPS BMT Mitra Umat, jalan Dokter Wahidin nomer 59 Noyontaansari, Kecamatan Pekalongan Timur, Kota Pekalongan, Provinsi Jawa Tengah, Indonesia, dan Juga di kantor kantor cabang KSPPS BMT Mitra Umat Cabang Krapyak, Panjang, Tirto, Wiradesa, Karanganyar, dan Comal.



Sumber: Foto on The Spot di KSPPS BMT Mitra Umat

Gambar 2.

Suasana Evaluasi Konsolidasi KSPPS BMT Mitra Umat

## 2.3. Pelaksanaan Program

- 1). Ceramah, Diskusi, dan Saresehan Peningkatan Semangat Kerja dan Loyalitas Karyawan untuk menghadapi BMT Mitra Umat Go Nasional
  - a. Dilakukan 4 kali di kantor Pusat KSPPS BMT Mitra Umat, yaitu pada setiap awal bulan Februari, Maret, April dan Mei tahun 2022, yaitu pada agenda Rutin Evaluasi Konsolidasi KSPPS BMT Mitra Umat.
  - b. Peserta seluruh Karyawan, baik karyawan pusat, maupun karyawan kantor cabang, yaitu kantor cabang Krapyak, Panjang, Tirto, Wiradesa, Karanganyar dan Comal
  - c. Dilakukan dari jam 16.00 wib sampai dengan jam 19.00 wib
  - d. Dihadiri Pengurus, Manajer, Para Supervisor, dan Para Pincab
  - e. Agenda meliputi:
    - Evaluasi Konsolidasi
    - Kemungkinan Kemungkinan Pengembangan Go Nasional
    - Peluang Karier bagi Karyawan KSPPS BMT Mitra Umat
- 2). Ceramah, Diskusi, dan Saresehan Peningkatan Kualitas Manajerial bagi masing masing Kantor Cabang
  - a. Dilakukan 4 kali di masing masing kantor cabang KSPPS BMT Mitra Umat, yaitu kantor cabang Krapyak, Panjang, Tirto, Karanganyar, Wiradesa, dan Comal, yaitu pada setiap awal bulan Februari, Maret, April dan Mei tahun 2022, tepatnya pada agenda Rapat Evaluasi Kantor Cabang.
  - b. Peserta seluruh karyawan masing masing kantor cabang, yaitu Kantor Cabang Krapyak, Panjang, Tirto, Wiradesa, Karanganyar dan Comal
  - c. Dilakukan dengan jadwal:
    - Hari Pertama meliputi: Kantor Cabang Karanganyar, Kantor Cabang Wiradesa, dan Kantor Cabang Tirto.  
Tempat di masing masing kantor cabang tersebut
    - Hari kedua meliputi: Kantor Cabang Krapyak, Kantor Cabang Panjang, dan Kantor Pusat  
Tempat di masing masing kantor cabang tersebut

- Hari Ketiga meliputi: Kantor Cabang Comal Tempat di kantor cabang tersebut
- d. Dihadiri Pengurus, Manajer, Para Supervisi, dan Para Pincab
- e. Agenda meliputi :
  - Evaluasi rutin bulanan kantor Cabang
  - Penyampaian Program Go Nasional
  - Arti Penting dan Makna Strategi Go Nasional bagi KSPPS BMT Mitra Umat
- 3). Recharging Spirit of The Mitra Umat
  - a. Agenda ini adalah sesi pemotivasian dengan pembangkitan kualitas loyalitas, komitmen, kebersamaan, perasaan bangga menjadi bagian dari KSPPS BMT Mitra Umat
  - b. Agenda ini diikuti oleh seluruh Karyawan KSPPS BMT Mitra Umat



Sumber: Foto on The Spot di KSPPS BMT Mitra Umat

Gambar 3.  
Recharging Spirit of The Mitra Umat

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari berbagai macam upaya breiving dan pengarahan, serta terus menerus kesinambungannya, maka berdasarkan kekuatan mempengaruhi dari karakter leadership (Aisah, 2020). Pengurus, Manajer, Supervisi, Pimpinan Kantor dan juga

Tenaga Tentor Pengabdian Masyarakat ini, maka dapat mensupport “4 Penguatan Kekuatan Prima Karyawan yang Menyatu”, yaitu:

- a. penguatan sikap dan karakter dari para karyawan.
- b. Penguatan Shoft Skill dan Koordinasi
- c. Penguatan Kemampuan Komunikasi
- d. Penguatan Komitmen

“4 Keuatan Prima Karyawan yang Menyatu” ini yang diminta oleh pihak Pengurus dan Manajerial KSPPS BMT Mitra Umat dalam kegiatan Pengabdian kepada masyarakat pada program ini.

Program Pendampingan Penguatan tersebut merupakan program pendampingan atau pelayanan untuk membantu pengembangan karyawan (Secapramana, 2002). Program ini juga berkait dengan proses pembelajaran. Suatu proses pembelajaran memiliki peranan untuk menumbuhkan minat berproses bagi karyawan yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. (Nurchahyo & Wikaningrum, 2020).

Pada keempat hal tersebut di atas, yaitu peningkatan “4 Kekuatan Prima Karyawan yang Menyatu” ini, memiliki tendensi yang dapat membangun kohesi organisasional yang dapat mensupport proses pembelajaran mereka ke arah peningkatan kapabilitas diri dari para karyawan KSPPS BMT Mitra Umat, sehingga mereka memiliki mentalitas yang siap untuk menuju pada Go Nasional.

Hal ini karena memang pengurus KSPPS BMT Mitra Umat telah menandatangani untuk Go Nasional pada tahun 2023 yang akan datang. Di tahun 2023 ini, minimal proses legalitas sudah dapat

dicapai, baik dari proses Perubahan Anggaran Dasar dan Perubahan Anggaran Rumah Tangga, yang di dalamnya terdapat statemen wilayah kerja nasional.

Go Nasional adalah proses perubahan wilayah kerja dari provinsi menuju kepada nasional, yang tentunya diikuti dengan program pembukaan kantor kantor cabang di banyak wilayah nasional, walaupun akan dilakukan secara bertahap dalam pengembangan. Dan dalam tahap awal akan dilakukan pengembangan dari Jawa Tengah menuju kepada Jawa Barat. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh Bapak Zainudin, Ketua Pengurus KSPPS BMT Mitra Umat (periode tahun 2021 – 2025).



Sumber: Foto on The Spot Fun Gathering KSPPS BMT Mitra Umat

Gambar 4

Kohesivitas dan Optimisme Para Karyawan

Dalam suatu perusahaan diperlukan pemahaman untuk menumbuhkan mentalitas karyawan siap berubah. (Novitasari & Asbari, 2020). Dari gambar 4, tampak adanya gambaran kesukacitaan, kebahagiaan, kebersamaan, kohesivitas, yang mencer

minkan adanya semangat dan keberanian untuk terus maju dan menumbuh kembangkan institusinya yaitu BMT Mitra Umat. Artinya karyawan telah menumbuhkan mentalitas untuk maju.



Sumber: Foto on The Spot Fun Gathering KSPPS BMT Mitra Umat

Gambar 5

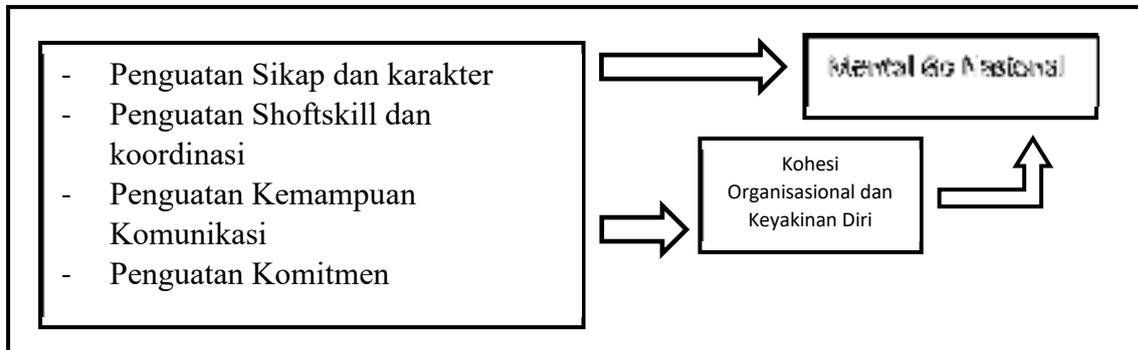
Kepemimpinan yang Dapat Menyatu dengan Karyawan

Dari gambar 5, juga tampak menyatunya karakter kepemimpinan yang dapat diterima para staf, sehingga dapat mensupport pula pembentukan mentalitas para karyawan untuk lebih profesional dan berkemandirian dalam menumbuh kembangkan institusi mereka, yaitu KSPPS BMT Mitra Umat.

Oleh karena itu, apa yang telah bersama sama dilakukan oleh para Pengurus, Manajer, Supervisi, Pimpinan Kantor Cabang, dan juga Tenaga Tutor Pengabdian Masyarakat ini, maka keempat hal tersebut, yaitu “4 Kekuatan Prima Karyawan yang Menyatu” yang juga dapat meningkatkan kualitas Kohesi Organisasi, yang dapat pula menguatkan mentalitas karyawan menuju Go Nasional.

Jika terdapat banyak karyawan yang merasa terdapat kohesi dalam suatu organisasi maka kemungkinan besar terdapat kontribusi yang kuat pada

komitmen individu terhadap organisasi.  
(Kristanti & Andromeda, 2018)



Sumber: dikembangkan untuk keperluan makalah ini.

Gambar 6.  
Mentalitas Go Nasional

Gambar 6 adalah visualisasi logis dari esensial “4 Kekuatan Prima Karyawan yang Menyatu” pada KSPPS BMT Mitra Umat, dalam mengembangkan Kohesi Organisasional dan Keyakinan diri dari para karyawan hingga muncullah semangat dan sikap mental yang siap Go Nasional.

#### 4. DAMPAK DAN MANFAAT KEGIATAN

- Terdapat kemanfaatan peningkatan ilmu dan wawasan serta semangat kerja dari para karyawan KSPPS BMT Mitra Umat
- Terdapat kemanfaatan peningkatan kebersamaan dan keguyuban diantara karyawan KSPPS BMT Mitra Umat
- Terdapat kemanfaatan peningkatan kesiapan mental untuk melaksanakan program Go Nasional atau program perubahan wilayah kerja dari Provinsi Jawa Tengah ke wilayah Nasional
- Terdapat kemanfaatan peningkatan diri pada para karyawan KSPPS BMT Mitra Umat dalam persiapan diri untuk

promosi jabatan karena ada kemungkinan pembukaan kantor kantor cabang baru

#### 5. KESIMPULAN

Pendampingan program ini memfokuskan pada optimalisasi kerja Pencerahan, baik berupa ilmu pengetahuan dan wawasan serta upaya peningkatan shoftskill, dan juga peningkatan motivasional bagi seuruh karyawan KSPPS BMT Mitra Umat.

##### 5.1. Simpulan

- Para Karyawan KSPPS BMT Mitra Umat memiliki antusiasme dalam mengikuti kegiatan ini.
- Kegiatan Pengabdian Masyarakat ini berjalan dengan baik dan lancar serta mendapatkan dukungan yang sepenuhnya dari Pengurus dan Manajemen KSPPS BMT Mitra Umat
- Kegiatan Pengabdian Masyarakat ini sangat memungkinkan muncul penguatan sikap dan karakter, Penguatan Shoft Skill dan Koordinasi, Penguatan

Kemampuan Komunikasi, Penguatan Komitmen dari para karyawan

- f. Kegiatan Pengabdian Masyarakat ini sangat memungkinkan memunculkan Kohesi organisasional, dan Kesiapan Mentalitas menuju Go Nasional pada para karyawan KSPPS BMT Mitra Umat.

## 5.2.Saran

- a. Untuk terus menerus dilakukan *breiving* dan pengarahan serta supervisi terhadap para karyawan agar senantiasa dapat ditingkatkan motivasi, semangat kerja, loyalitas, kecerdasan kerja, serta pengetahuan dan wawasan
- b. Dalam melakukan *breiving* atau pencerahan sebaiknya diperlukan pula disamping dari sumber internal juga diperlukan dari sumber eksternal, agar terdapat pengkayaan materi materi yang bisa ditanamkan kepada para krayawan
- c. Dalam arus komunikasi untuk *breiving* atau pencerahan tersebut, sebaiknya pula dilakukan secara komunikaktif, dinamis, dan bahkan kooperatif, serta bersinergi atas semua elemen yang ada di dalamnya.

## 6. UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam kesempatan ini perkenan kanlah kami menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

- a. Rektor Universitas Pekalongan, Ketua LPPM Universitas Pekalongan, Dekan FEB Universitas Pekalongan, yang telah mensupport kegiatan ini dalam rangka meningkatkan kualitas diri kami sebagai pelaku pengabdian ini dan sebagai dosen FEB Universitas Pekalonga, dan dalam

rangka meningkatkan kemampuan kemanfaatan bagi masyarakat luas.

- b. Pengurus, Pengawas, Dewan Pengawas Syariah, Badan Musyawarah Anggota, Manajer, Para Supervisi, Para Pimpinan Kantor Cabang, dan semua karyawan KSPPS BMT Mitra Umat, yang telah sudi dan berkenan untuk menjadi tempat bagi kami untuk menyalurkan kegiatan pengabdian kepada masyarakat sehingga semoga dapat memberikan kemanfaatan dan keberkahan bagi pengembangan KSPPS BMT Mitra Umat ke depan.

## 7. DAFTAR PUSTAKA

- [1] Aisah, S. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Bulletin of Management and Business*, 1(2), 42–50. <https://doi.org/10.31328/bmb.v1i2.100>
- [2] Kristanti, E. P., & Andromeda, N. (2018). *PSIKOVIDYA Vol 22, No. 1, April 2018*. 22(1), 86–99.
- [3] Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- [4] Novitasari, D., & Asbari, M. (2020). Urgensi Kepemimpinan dan Mentalitas Siap Berubah Terhadap Kinerja Pegawai di Musim Pandemi Covid-19. *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen (REKOMEN)*, 4(1), 66–80. <https://doi.org/10.31002/rn.v4i1.2712>

- [5] Nurcahyo, S. A., & Wikaningrum, T. (2020). Peran Knowledge Sharing, Learning Organization Dan Individual Innovation Capability Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 21(2), 1–25.
- [6] Rahayu, G. D. S., & Firmansyah, D. (2019). Pengembangan Pembelajaran Inovatif Berbasis Pendampingan Bagi Guru Sekolah Dasar. *Abdimas Siliwangi*, 1(1), 17. <https://doi.org/10.22460/as.v1i1p17-25.36>
- [7] Ramadhan, N., & Sembiring, J. (2019). Analisis pengaruh tanggung jawab sosial perusahaan terhadap return saham dengan nilai perusahaan sebagai variabel intervensi pada perusahaan yang tercatat di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 14(1), 47.
- [8] Secapramana, O. L. V. H. (2002). *Program Pendampingan Karyawan (Employee Assistance Programme) : Salah Satu Alternatif Untuk Membantu Pengembangan Kompetensi Individu Dan Organisasi*. 2–3.