

Peningkatan Kinerja Tim Penggerak Pembinaan Kesejahteraan Keluarga dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah Kelurahan Sukawarna, Bandung

Christina Wirawan^{1,*}, Melina Hermawan¹, Christina¹, Indah Victoria Sandroto¹,
Tiur Gantini², Marisa Rianti Sutanto³, Ivonne Averina Setiawan¹

¹Program Studi Teknik Industri, Universitas Kristen Maranatha, Jl. Prof. drg Suria Sumantri
65, Bandung 40164

²Program Studi Sistem Informasi, Universitas Kristen Maranatha, Jl. Prof. drg Suria Sumantri
65, Bandung 40164

³Program Studi Sastra Jepang, Universitas Kristen Maranatha, Jl. Prof. drg Suria Sumantri
65, Bandung 40164

*Penulis korespondensi: christina.wirawan@eng.maranatha.edu

Abstrak: Peningkatan kinerja diharapkan oleh tiap organisasi untuk dapat mencapai tujuan organisasi dengan lebih efisien dan efektif. Tim penggerak Pembinaan Kesejahteraan Keluarga (PKK) dan pelaku usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) di Kelurahan Sukawarna, Bandung berusaha untuk meningkatkan kinerjanya. Pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat (PKM) ini menggunakan metode Community-Based Research untuk membantu PKK dan UMKM untuk meningkatkan kinerja. Berdasarkan teori dan sintesis, kerja tim, kepemimpinan diri yang terdiri dari adversity quotient dan manajemen waktu mempengaruhi kinerja. Kegiatan PKM ini berupa pelatihan tentang adversity quotient, manajemen waktu, dan kerja tim untuk tim penggerak PKK dan pelaku UMKM. Pelatihan juga ditambah dengan narasumber dari luar negeri yang memberikan wawasan tentang kepemimpinan di era digital. Hasil dari PKM ini menunjukkan bahwa peserta pelatihan sudah memiliki pengetahuan dan pengertian mengenai adversity quotient, manajemen waktu, dan kerja tim, dan mendapatkan bekal untuk menerapkannya sehingga bisa meningkatkan kinerja di tempat masing-masing.

Kata kunci: adversity quotient, kerja tim, manajemen waktu, Pembinaan Kesejahteraan Keluarga (PKK), Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM).

Abstract: Improved performance is expected by every organization to achieve organizational goals more efficiently and effectively. The Family Welfare Development (FWD) team and micro, small and medium enterprises (MSMEs) in Sukawarna Village, Bandung are trying to improve their performance. The implementation of this community service uses the Community-Based Research method to help FWD and MSMEs to improve performance. This community service is in the form of training on adversity quotient, time management, and teamwork for the FWD mobilization team and MSME actors. The training was also supplemented with resource persons from abroad who provided insights on leadership in the digital era. The results of this PKM show that the training participants already have knowledge and understanding of adversity quotient, time management, and teamwork, and get provisions

to apply them so that they can improve performance in their respective places.

Keywords: *adversity quotient, Family Welfare Development (FWD), Micro, Small, and Medium Enterprises (SME), team work, time management.*

1. Pendahuluan

Organisasi yang baik adalah organisasi yang berkinerja tinggi. Organisasi yang berkinerja dapat mencapai tujuannya dengan lebih efektif dan efisien, sehingga berkontribusi bagi anggotanya dan masyarakat. Kinerja tinggi suatu organisasi tidak bisa dilepaskan dari kinerja orang-orang di dalamnya, baik secara individu maupun secara berkelompok (tim). Karena itu, perlu dilakukan usaha untuk memberdayakan individu dan kelompok dalam organisasi agar organisasi dapat mencapai kinerja tinggi.

Salah satu organisasi yang ingin mencapai kinerja tinggi adalah organisasi tim penggerak Pembinaan Kesejahteraan Keluarga (PKK) di Kelurahan Sukawarna, Bandung. Kantor Kelurahan Sukawarna beralamat di Jalan Lemah Neundeut No.10, Sukawarna, Kecamatan Sukajadi, Kota Bandung, Jawa Barat 40164. Kelurahan Sukawarna termasuk kelurahan yang aktif dan berprestasi, diantaranya dengan seringnya melakukan inovasi layanan pada masyarakat secara kreatif sehingga masuk enam besar kelurahan kelurahan berinovasi tahun 2022. Kelurahan ini juga banyak menanam dan memelihara tanaman hidup di Kantor Kelurahan, sehingga kantor menjadi sejuk dan asri.

PKK merupakan mitra kelurahan yang mempunyai tugas dalam pemberdayaan dan peningkatan kesejahteraan keluarga dengan memberdayakan wanita. Pemberdayaan wanita adalah upaya pemampuan wanita untuk memperoleh akses dan kendali terhadap berbagai hal, supaya wanita dapat berperan dan berpartisipasi aktif dalam memecahkan masalah, dalam rangka membentuk kemampuan dan konsep diri (Dewi, 2020). Tugas tim penggerak PKK beberapa diantaranya adalah:

1. Menggali, menggerakkan dan mengembangkan potensi masyarakat, khususnya keluarga untuk meningkatkan kesejahteraan keluarga sesuai dengan kebijaksanaan yang telah ditetapkan.
2. Melaksanakan kegiatan penyuluhan kepada keluarga-keluarga yang mencakup kegiatan bimbingan dan motivasi dalam upaya mencapai keluarga sejahtera.

Di Kelurahan Sukawarna, banyak terdapat usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). Di antaranya banyak yang dijalankan oleh wanita. Karena itu, UMKM yang dijalankan oleh

wanita, berkaitan dengan organisasi PKK. UMKM memiliki peran penting sebagai yang dapat mempertahankan perekonomian Indonesia, sehingga usaha untuk mendukung keberlanjutannya adalah penting (Susanto dkk., 2022). Salah satu usaha untuk mendukung keberlanjutan UMKM adalah dengan membantu UMKM agar dapat mencapai kinerja yang tinggi.

Berdasarkan wawancara dengan Ketua PKK Ibu Lia Nurlianty, S.H., anggota PKK Ibu Dian Amaliani, ternyata PKK dan UMKM di Kelurahan Sukawarna membutuhkan bantuan untuk meningkatkan kinerja, melalui kerja tim dan kepemimpinan diri (*self-leadership*). Beberapa permasalahan yang dihadapi PKK dan UMKM adalah kondisi yang tidak berdaya menghadapi kesulitan, kurangnya komitmen anggota tim sehingga pelaksanaan kegiatan kurang optimal, kegiatan yang dilakukan tidak sesuai dengan direncanakan, terlalu banyak waktu terbuang namun hasil yang diperoleh hanya sedikit, produktivitas masih rendah. Topik ini juga dipilih, karena sejalan dengan keluhan yang pernah dilontarkan oleh Lurah Sukawarna, Bapak Dr. R. Nana Hadiana, S.E., M.M. pada pengabdian masyarakat semester ganjil 2022/2023 yang menginginkan inovasi, motivasi, dan kepemimpinan di kelurahannya ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja layanan kepada masyarakat.

Tim PKM berfokus untuk membantu PKK dan UMKM di Kelurahan Sukawarna dengan membuat model dan perangkat penelitian untuk mencari tahu kondisi yang terjadi saat ini yang menghambat peningkatan kinerja. Variabel utama yang akan dibahas adalah terkait dengan kerja tim dan kepemimpinan diri, sesuai dengan kondisi awal hasil wawancara, dan membantu mencari solusi untuk meningkatkan kinerja. Setelah mengetahui kondisi, maka dilakukan pelatihan untuk meningkatkan kinerja.

Kegiatan pelatihan ini dipilih agar dapat memperbaiki kinerja melalui kerja tim dan kepemimpinan diri. Dengan adanya penelitian awal, untuk mengetahui permasalahan yang sesungguhnya dari lapangan, dan pelatihan digunakan untuk membantu memperbaiki dan menyelesaikan masalah, sehingga kinerja bisa ditingkatkan.

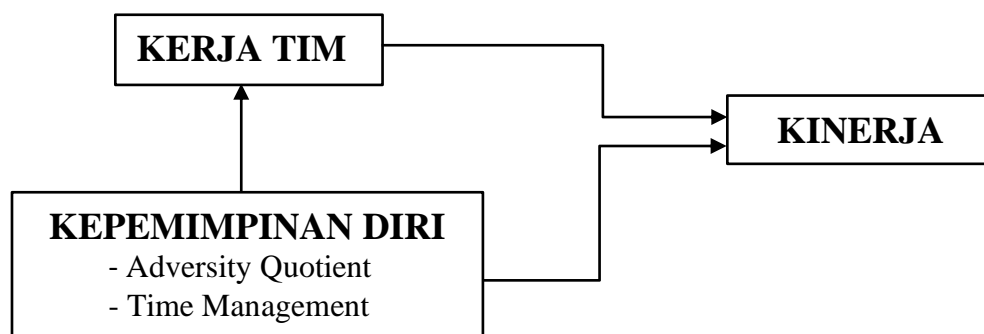
2. Metode

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini menggunakan metode *Community-Based Research* di mana permasalahan diangkat dari kebutuhan masyarakat, dan dalam tiap proses melibatkan masyarakat dalam berbagai bentuk. Di mulai dengan wawancara di awal dengan tim penggerak PKK, penyebaran kuesioner peninjauan kondisi yang terjadi, sekaligus

konfirmasi hasil wawancara, perancangan solusi, yaitu dengan mengadakan pelatihan bagi tim penggerak PKK dan pelaku UMKM. Dengan demikian, diharapkan permasalahan dan kebutuhan masyarakat dapat diselesaikan, yaitu peningkatan kinerja melalui peningkatan kerja tim dan kepemimpinan diri.

Seperti telah dibahas terdahulu, berdasarkan hasil wawancara, diperlukan peningkatan kinerja PKK dan UMKM. Karena kinerja organisasi tidak terlepas dari kinerja individu, maka dicari variabel yang menentukan kinerja individu.

Kinerja adalah hal yang telah banyak dibahas oleh para ahli. Berbagai pendekatan dan variabel sudah diidentifikasi untuk mempengaruhi dan meningkatkan kinerja. Kinerja manusia dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan diri, manajemen kerja tim, dan keberagaman budaya (Jusriadi dkk., 2021). Pernyataan ini diperkuat dengan pernyataan yang menyatakan bahwa kerja sama tim dibutuhkan untuk peningkatan kinerja (Hermawan *et al.*, 2023) dan kepemimpinan diri menentukan kinerja (Park and Cobb, 2016). Untuk PKM ini kami mengambil model kerja tim dan kepemimpinan diri mempengaruhi kinerja. Selanjutnya, kepemimpinan diri juga akan mempengaruhi kerja tim (Park, 2020). Menurut Park (2020) langkah awal dari kepemimpinan adalah kepemimpinan diri sebagai pijakan awal, yang diikuti oleh langkah selanjutnya yaitu kerja tim. Kerja tim akan bisa berjalan dengan baik bila tiap anggota memiliki kepemimpinan diri yang baik. Berikutnya, manajemen waktu dan *adversity quotient* adalah termasuk pada kepemimpinan diri (Browning, 2018). Karena itu, pada PKM ini manajemen diri dan *adversity quotient* dari tim penggerak PKK dan pelaku UMKM akan dibahas. Model penelitian yang diterapkan dalam kegiatan PKM diberikan dalam Gambar 1. Berdasarkan model tersebut, kuesioner dibuat, pembahasan selanjutnya dilakukan, dan solusi dibuat.



Gambar 1. Model penelitian yang diterapkan dalam kegiatan PKM

Pelaksanaan pengabdian ini dimulai dengan wawancara untuk mendapatkan kebutuhan mitra, kemudian pembuatan kuesioner untuk menjajaki kondisi yang terjadi di lapangan mengenai kondisi terkait. Kuesioner dibentuk berdasarkan teori-teori kepemimpinan dan kerja tim (Ackah, 2016; Schmutz *et al.*, 2019; Jusriadi dkk., 2021; Aya *et al.*, 2022). Dari kuesioner ini, akan diidentifikasi sumber masalah yang perlu dipecahkan terkait peningkatan kinerja. Setelah permasalahan teridentifikasi, dicari solusi. Pada PKM ini, dilakukan pelatihan bagi tim penggerak PKK dan UMKM tentang peningkatan kinerja melalui kerja tim dan kepemimpinan diri.

Kelurahan Sukawarna sudah berkali-kali mengadakan kemitraan dengan Program Studi Teknik Industri, Universitas Kristen Maranatha untuk berbagai pengabdian kepada masyarakat. Partisipasi mitra, dimulai dari penyampaian kebutuhan oleh lurah, tim penggerak PKK dan staf kelurahan, dukungan untuk komunikasi dengan responden (dalam PKM ini dengan tim penggerak PKK dan pelaku UMKM) termasuk wawancara dan pengisian kuesioner, dan dukungan untuk pelaksanaan pelatihan untuk responden.

Pelaksanaan pengabdian dilaksanakan pada Semester Genap 2022/2023. Persiapan dimulai bulan Maret 2023. Selanjutnya, identifikasi masalah dengan wawancara dan kuesioner dimulai pada bulan April 2023 di tempat responden. PKM dilanjutkan dengan pengolahan data. Selanjutnya, identifikasi solusi yang perlu dilaksanakan. Berikutnya, pelatihan untuk tim penggerak PKK dan pelaku UMKM dilaksanakan di Ruang H05B02, Universitas Kristen Maranatha, Bandung pada Hari Selasa, 23 Mei 2023 pk. 09.00-15.00.

Selain mitra PKM, pada pengabdian ini juga menghadirkan narasumber dari luar negeri, yaitu Masamu Kamaga, Ph.D. dari Kirirom Institute of Technology, Kamboja yang menyampaikan materi *Leadership in Digital Era* kepada peserta pelatihan.

3. Hasil dan Diskusi

Seperti telah dibahas terdahulu, wawancara menyiratkan bahwa perlu adanya peningkatan kinerja di organisasi PKK dan UMKM. Berdasarkan teori, dibentuk model penelitian. Model selanjutnya dipergunakan untuk menyusun kuesioner yang akan dipakai untuk menjajaki kondisi sebenarnya di lapangan tentang hal-hal yang mempengaruhi kinerja. Butir-butir dan hasil penyebaran kuesioner adalah seperti pada Tabel 1.

Penilaian kuesioner dilakukan dengan Skala Likert yaitu Sangat Tidak Setuju (skor 1), Tidak Setuju (skor 2), Setuju (skor 3), dan Sangat Setuju (skor 4). Kuesioner diisi oleh 20 orang

tim penggerak PKK dan UMKM. Hasil kemudian direkapitulasi dan skor dirata-rata seperti pada kolom ke-3 Tabel 1. Dari tabel ini dapat dilihat bahwa yang baik adalah bila rata-rata 3 (setara setuju). Dengan demikian, masih ada beberapa variabel yang saat ini masih kurang baik praktiknya di PKK dan UMKM, dalam hal kerja tim dan terutama manajemen waktu.

Tabel 1. Hasil penyebaran kuesioner

No	Pertanyaan	Rata-Rata
1	Saya terbuka terhadap rekan kerja tentang kelemahan/kekurangan diri dan/atau kesalahan yang dilakukan	2,95
2	Saya untuk meminta bantuan rekan kerja dalam tim	3,35
3	Saya percaya terhadap anggota tim	3,20
4	Saya mudah berkomunikasi dan/atau berkoordinasi dengan rekan kerja dalam tim	3,20
5	Saya bersedia berdebat dan/atau sumbang saran dengan rekan kerja dalam tim meskipun hubungan tim bisa jadi kurang harmonis	2,90
6	Saya peduli dengan rencana dan/atau hasil keputusan yang diambil dalam tim	3,10
7	Saya berupaya bersama tim untuk menyelesaikan tugas	3,25
8	Saya memberikan tanggapan/masukan /feedback terhadap hasil kerja rekan kerja	3,10
9	Saya dapat bekerja dalam tim secara efisien dan produktif	3,10
10	Saya mampu merencanakan, mengatur, memimpin dan mengendalikan kerja tim	3,00
11	Saya memiliki motivasi yang mengarah pada kesuksesan bersama dalam tim	3,10
12	Saya peduli terhadap kesulitan yang dialami tim	3,30
13	Saya memiliki keterampilan, pengetahuan dalam bidang yang dipelajari dan ditekuni	3,10
14	Saya dan anggota tim yang lain memiliki tujuan bersama yang akan dituju	3,20
15	Saya terbiasa untuk mendengarkan dengan sabar ide dari orang lain	3,15
16	Saya bisa beradaptasi terhadap pengaruh lingkungan	3,00
17	Dalam tim ada pemimpin yang memimpin untuk mencapai sukses	3,40
18	Tim memiliki visi dan tujuan bersama	3,50
19	Saya tidak tergesa-gesa di akhir batas waktu ketika mengerjakan suatu kegiatan	2,45
20	Saya bersedia untuk berkata "tidak" terhadap pekerjaan atau aktivitas tambahan yang tidak sesuai dengan tujuan saya sendiri	2,30
21	Saya selalu berupaya mencapai sesuatu secara sekaligus	2,45
22	Saya dapat membuat perencanaan kegiatan secara urutan waktu	2,50
23	Saya tidak merasa kelelahan saat bekerja	2,75
24	Saya tidak menunda pekerjaan yang harus segera diselesaikan	2,85
25	Saya memiliki waktu untuk diri sendiri	2,95

Beberapa hal yang masih harus ditingkatkan dalam hal kerja tim berdasarkan hasil kuesioner dan wawancara adalah:

1. Keterbukaan tentang kelemahan atau kekurangan rekan kerja. Rata-rata pengisi kuesioner merasa enggan untuk mengatakan secara terus terang kepada rekan kerja tentang kelemahan atau kekurangan mereka.
2. Kesiapan untuk sumbang saran hingga berdebat dengan rekan kerja. Hal ini terjadi karena ada ketakutan hubungan baik dengan rekan kerja bisa terganggu. Bisa jadi rekan kerja salah tangkap sehingga terjadi kesalahpahaman.
3. Sering kali tergesa-gesa menyelesaikan tugas menjelang batas waktu akhir (*deadline*). Hal ini terjadi karena terkadang terjadi penundaan tugas karena ada hal lain yang mendadak dan lebih mendesak (pada tim PKK) dan kesulitan membagi waktu untuk berbagai peran kehidupan pada pelaku UMKM, misalnya sebagai pelaku UMKM, sebagai ibu, sebagai istri, dan peran lainnya.
4. Tidak terlalu berani untuk menolak tambahan pekerjaan yang tidak sesuai dengan tujuan pribadi. Hal ini dikarenakan kebanyakan dari mereka tidak ingin mengalami konflik dan ada kemungkinan lain kali mereka yang membutuhkan bantuan dari rekan lainnya.
5. Tidak terlalu berminat untuk mengerjakan beberapa pekerjaan sekaligus. Tim PKK dan pelaku UMKM lebih suka untuk mengerjakan pekerjaan satu persatu, karena merasa lebih nyaman.
6. Belum dapat membuat perencanaan menurut urutan waktu. Hal ini terjadi karena tidak terbiasa membuat perencanaan dengan mengacu pada waktu, dan karena seringnya ada tugas mendadak dan banyak anggota tim yang tidak tepat waktu pada tim PKK atau pesanan mendadak pada pelaku UMKM.
7. Merasa kelelahan saat bekerja, terutama bila terjadi perubahan rencana, adanya tugas mendadak atau pesanan mendadak pada pelaku UMKM, sedangkan bahan baku yang dibutuhkan tidak ada.
8. Terkadang melakukan penundaan pekerjaan karena terjadi bentrok pekerjaan dengan tugas lain, adanya tugas, atau adanya pesanan mendadak.
9. Tidak memiliki waktu untuk sendiri atau yang sering disebut sebagai *me time* karena banyaknya pekerja, banyaknya ketidakpastian dalam pekerjaan, dan banyaknya hal-hal mendadak namun bersifat mendesak.

Berdasarkan kondisi ini, maka pelatihan diadakan untuk memperbaiki kerja tim,

manajemen waktu, dan ditambah dengan pengukuran dan pelatihan *adversity quotient* yang juga mempengaruhi kerja tim dan kinerja.

Pelatihan dihadiri oleh tim PKK dan pelaku UMKM. Pelatihan dibuka oleh Lurah Kelurahan Sukawarna, Bapak Dr. R. Nana Hadiana, S.E., M.M. dan Ketua Program Studi Teknik Industri, Ibu Christina, S.T., M.T. Gambar 2 menunjukkan foto penyampaian kata sambutan oleh Pak Lurah Sukawarna. Gambar 3 menunjukkan foto bersama setelah pembukaan.



Gambar 2. Sambutan dan pembukaan pelatihan oleh Bapak Lurah Sukawarna



Gambar 3. Foto bersama setelah pembukaan

Setelah pembukaan, pelatihan dilanjutkan dengan sesi pertama, yaitu materi tentang *Adversity Quotient*. *Adversity Quotient (AQ)* merupakan salah satu bentuk kecerdasan yang melatarbelakangi seseorang berhasil dalam menghadapi tantangan pada saat menghadapi kesuksesan atau kegagalan (Suhardi dkk., 2021). Pelatihan dilaksanakan dengan interaktif. Peserta diminta untuk mengisi kuesioner yang mengukur nilai *AQ* mereka (Stoltz, 2000). Hasil kuesioner menunjukkan rata-rata nilai *AQ* peserta adalah 140, dengan nilai berkisar antara 135

– 165 yang artinya cukup bertahan menembus tantangan dan memanfaatkan sebagian besar potensi yang berkembang (Stoltz, 2000). Pelatih menjelaskan arti dari masing-masing nilai *AQ* peserta dan apa yang harus dilakukan untuk mengembangkan diri agar kepemimpinan diri meningkat, dan otomatis kinerja bisa meningkat. Gambar 4 dan Gambar 5 menunjukkan pelaksanaan sesi ini.



Gambar 4. Pengisian kuesioner *Adversity Quotient*



Gambar 5. Penyampaian materi *Adversity Quotient*

Sesi ke-2 adalah sesi dari dosen Kirimiko Institute of Technology yang disampaikan melalui *zoom meeting*. Materi yang disampaikan tentang *Leadership in Digital Era*. Tujuannya adalah memberikan pengetahuan dan wawasan tentang praktik kepemimpinan di negara lain, sehingga peserta pelatihan dapat melakukan perbandingan dengan praktik di Indonesia. Penyampaian dilakukan dengan Bahasa Jepang, dan disediakan penerjemah, yaitu dosen Program Studi Sastra Jepang agar peserta pelatihan dapat mengerti yang disampaikan. Gambar 6 dan Gambar 7 menunjukkan pelaksanaan pemberian materi ke-2.

Rangkaian pengabdian dilanjut dengan sesi ke-3, yaitu tentang manajemen waktu. Pada

sesi ini, dibahas manajemen waktu secara umum dan membahas kiat-kiat mengatasi kesulitan dalam memajemen waktu yang dialami peserta. Manajemen waktu merupakan cara mengorganisasi pemanfaatan waktu agar kegiatan dilaksanakan secara efisien dan efektif (Fadli *et al.*, 2020). Di sini, pelatih menekankan tentang peningkatan kinerja yang dapat dilakukan dengan manajemen waktu yang baik. Manajemen waktu yang baik dapat dilakukan dengan membedakan hal-hal yang penting dan tidak penting, dan hal-hal yang mendesak dan tidak mendesak. Pelatih juga menjelaskan kebiasaan orang-orang yang efektif. Peserta cukup antusias mengikuti sesi ini, karena memang merasa membutuhkannya dalam kondisi sehari-hari. Gambar 8 adalah suasana saat pelaksanaan sesi ke-3.



Gambar 6. Layar zoom pemberian materi *leadership in digital age*



Gambar 7. Peserta saat pemberian materi sesi kedua

Rangkaian pengabdian dilanjut dengan sesi ke-3, yaitu tentang manajemen waktu. Pada sesi ini, dibahas manajemen waktu secara umum dan membahas kiat-kiat mengatasi kesulitan dalam memajemen waktu yang dialami peserta. Manajemen waktu merupakan cara mengorganisasi pemanfaatan waktu agar kegiatan dilaksanakan secara efisien dan efektif

(Fadli *et al.*, 2020). Di sini, pelatih menekankan tentang peningkatan kinerja yang dapat dilakukan dengan manajemen waktu yang baik. Manajemen waktu yang baik dapat dilakukan dengan membedakan hal-hal yang penting dan tidak penting, dan hal-hal yang mendesak dan tidak mendesak. Pelatih juga menjelaskan kebiasaan orang-orang yang efektif. Peserta cukup antusias mengikuti sesi ini, karena memang merasa membutuhkannya dalam kondisi sehari-hari. Gambar 8 adalah suasana saat pelaksanaan sesi ke-3.



Gambar 8. Penyampaian materi manajemen waktu

Sesi ke-4 dilaksanakan setelah isihoma. Pada sesi ini, dibahas tentang kerja tim. Sesi ini disampaikan karena kerja tim dibutuhkan agar sekelompok orang dapat mencapai tujuan (Hidayat dkk., 2019). Kerja sama tim yang baik akan menghasilkan kinerja yang tinggi (Hermawan *et al.*, 2023). Sesi ini dimulai dengan pemaparan materi dan diselingi dengan adanya diskusi kelompok yang membahas masalah dalam kerja tim yang benar-benar pernah dialami kemudian peserta diajak untuk menganalisis dengan metode *STAR* (*situation, task, action, result*) atau situasi, tugas, tindakan, dan hasil. Peserta bersemangat untuk berdiskusi dengan kelompoknya dan mengisi lembar kerja *STAR* untuk menanggulangi kesulitan kerja tim. Gambar 9 sebelah kiri menunjukkan situasi diskusi terkait *STAR* dan Gambar 9 sebelah kanan menunjukkan presentasi hasil yang dilakukan oleh peserta pelatihan.



Gambar 9. Situasi diskusi penyelesaian masalah kerja tim dan presentasi hasil diskusi

Setelah sesi ke-4, acara pelatihan ditutup dengan umpan balik kepada penyelenggara PKM oleh peserta, dan membicarakan kerja sama selanjutnya yang dapat dilaksanakan, dan rencana peninjauan. Acara ditutup oleh Ibu Melina Hermawan, S.T., M.T. selaku ketua PKM. Gambar 11 adalah suasana acara penutup. Gambar 12 adalah foto bersama peserta dan pelaksana PKM, sedangkan Gambar 13 foto pelaksana PKM.



Gambar 11. Penutupan PKM



Gambar 12. Foto bersama setelah penutupan



Gambar 13. Panitia pelaksana PKM

4. Kesimpulan

Berdasarkan rangkaian PKM yang telah dilaksanakan, ditemukan bahwa masalah yang terjadi di organisasi PKK dan UMKM dalam meningkatkan kinerja, di antaranya adalah masalah kerja tim dan kepemimpinan diri, yang dibahas melalui *adversity quotient* dan manajemen waktu. Dari hasil PKM, terlihat adanya antusiasme dan penambahan pengetahuan dan kesadaran akan berbagai hal terkait dengan solusi yang sudah dirumuskan dan pelatihan yang diberikan. Selanjutnya, tim penggerak PKK dan pelaku UMKM akan mencoba untuk menerapkan di tempatnya masing-masing.

Hasil dari penerapan akan dilihat setelah beberapa bulan ke depan, dan topik lain dari PKM juga akan dilaksanakan untuk memperkuat Kelurahan Sukawarna, organisasi-organisasi terkait, dan masyarakatnya.

Ucapan Terima Kasih

Terima kasih disampaikan kepada Kelurahan Sukawarna, Kecamatan Sukajadi, Bandung atas kesempatan yang diberikan untuk melaksanakan kegiatan pengabdian pada masyarakat. Ucapan terima kasih dan penghargaan disampaikan kepada Universitas Kristen Maranatha atas kesempatan dan dukungan dana.

Daftar Referensi

- Ackah, D. 2016. Model of leadership and teamwork: Adairs Action-Centered Leadership Model (1973), *Worldwide Journal of Multi-disciplinary Studies*, 1(5).
- Aya, M. K. F. D., Buenvenida, L.P., Tan, C.S., Bandoy, M.M. & Manaig, K.A. 2022. Leadership practices, Adversity Quotient, and school-based management practices in the new normal: A descriptive-correlational approach, *International Journal of Theory and Application in Elementary and Secondary School Education*, 4(2), 59–84.
- Browning, M. 2018. Self-leadership : Why it matters, *International Journal of Business and Social Science*, 9(2), pp. 14–18.
- Dewi, R. V. K. 2020. Pemberdayaan perempuan peserta pelatihan tata rias pengantin di Lembaga Kursus Pelatihan (LKP) Vivi Kota Samarinda, *Learning Society: Jurnal CSR, Pendidikan dan Pemberdayaan Masyarakat*, 1(2), 12–17.
- Fadli, R., Seta, A.B., Ilham, N., Nurcahayati, S. & Mulyani, S. 2020. Pelatihan Manajemen Waktu dalam Mewujudkan Produktivitas Kerja pada Tenaga Kesehatan RSUD Bhakti Asih, *Baktimas*, 2(2), 100–103.

- Hermawan, A., Susanti, E. & Indrati, B. 2023. Teacher performance improvement optimization through teamwork strengthening, interpersonal communication, adversity quotient and work motivation, *Indonesian Journal of Education and Mathematical Science*, 4(1), 18–26.
- Hidayat, S., Lubis, A. R. & Majid, M. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh, *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, 5(1), 84–98.
- Jusriadi, E., Syafaruddin, S. & Rusydi, M. 2021. Human capital development of research staff through self-leadership, teamwork management, and culture diversity, *Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi*, 8(1), 1–14.
- Park, J.-J. and Cobb, R. W. 2016. A character development program in university based on 49 character qualities, *The International Journal of Advanced Culture Technology*, 4(4), 51–56.
- Park, J. 2020. A program for university student's IT leadership renovation, *International Journal of Internet, broadcasting and Communication*, 12(1), 1–6.
- Schmutz, J. B., Meier, L. L. & Manser, T. 2019. How effective is teamwork really? The relationship between teamwork and performance in healthcare teams: A systematic review and meta-analysis, *BMJ Open*, 9, e028280.
- Stoltz, P. G. 2000. *Adversity quotient: Mengubah Hambatan Menjadi Peluang*. Jakarta: Grasindo.
- Suhardi, M., Zinnurain, Z. & Aliyyah, R. R. 2021. Efektivitas Pengelolaan Madrasah Ibtidaiyah terhadap Pengaruh Adversity Quotient, Time Management, dan Communication Management Kepala Madrasah, *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 4(2), 253–265.
- Susanto, E., Adiarto, H., Tjaja, A.I.S., Hamzah, G. & Susanto, R.M.S.S. 2022. Pelatihan: Metode value proposition dalam upaya menjaga keberlangsungan bisnis home industry di Cikampek, *Martabe: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 5(2), 463–472.