

## **Membangun Growth Mindset pada Karyawan BPR Kerta Arthamandiri dan BPR Sukorejo Makmur**

**Uke Prajogo<sup>1</sup>, Sunarto<sup>1</sup>, Lindanaty<sup>1</sup>, Lidia Andiani<sup>1\*</sup>, Bunyamin<sup>1</sup>, Siti Munfaqiroh<sup>1</sup>**

<sup>1</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Malangkececwara

<sup>a</sup> lidia@stie-mce.ac.id \*

\*Corresponding Author

Informasi Artikel	ABSTRAK
<b>Sejarah artikel:</b> Tanggal diterima: 13 Juli 2023 Tanggal revisi: 17 Juli 2023 Diterima: 25 Juli 2023 Diterbitkan: 31 Juli 2023	Tujuan pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat adalah untuk memberikan tambahan pengetahuan dan pemahaman terkait growth mindset didalam diri karyawan BPR Kerta Arthamandiri dan BPR Sukorejo Makmur. Berdasarkan hasil evaluasi peserta, diketahui bahwa semua peserta merasa puas baik untuk kegiatan maupun untuk kedua pemateri yang terlibat. Tujuan dari kegiatan pelatihan "Membangun Growth Mindset" adalah untuk mengubah pola pikir tetap (Fixed Mindset) menjadi pola pikir berkembang (Growth Mindset). Dengan demikian, pelatihan ini bertujuan untuk mencapai beberapa hasil positif yang akan menguntungkan karyawan BPR Kerta Arthamandiri dan BPR Sukorejo Makmur dan organisasi secara keseluruhan.
<b>kata kunci:</b> <i>Growth Mindset</i> Karyawan BPR	

Copyright (c) 2023 Community Development and Reinforcement Journal

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

### **PENDAHULUAN**

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan dalam rangka pengoptimalan peran Karyawan BPR Kerta Arthamandiri dan BPR Sukorejo Makmur dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat pada industry perbankan nasional.

Pada dunia perbankan memiliki banyak risiko. Risiko-risiko tersebut adalah: risiko kredit (credit atau default risk), terjadi akibat kegagalan nasabah mengembalikan pinjaman beserta bunganya. Risiko investasi (investment risk), terjadi akibat suatu penurunan nilai portfolio surat-surat berharga. Risiko likuiditas (liquidity risk), karena tidak cukupnya aset untuk memenuhi kewajiban jangka pendeknya, risiko operasional (operating risk). Risiko penyelewengan (fraud risk), terjadi akibat ketidakjujuran, penipuan atau moral, dan perilaku yang kurang baik dari pejabat, karyawan, dan nasabah bank. Risiko fidusia (fiduciary risk), timbul apabila bank bertindak sebagai wali amanat baik untuk individu maupun badan usaha. Risiko tingkat bunga (interest rate risk), Tingkat bunga mengalami penurunan yang drastis. Risiko solvensi (solvency risk), ruginya beberapa asset yang pada gilirannya menurunkan posisi modal bank. Risiko valuta asing (foreign currency risk), karena ketidakstabilan nilai tukar valas. Risiko persaingan (competitive risk) <sup>1</sup>.

Terkait banyaknya resiko pada dunia perbankan maka BPR perlu merubah fixed mindset yang dimiliki karyawan BPR menjadi growth mindset agar lebih mampu bersaing dan survive dalam persaingan usaha di sektor perbankan. Menurut Dweck (2016) <sup>2</sup>, seseorang dengan fixed mindset menganggap bahwa bakat dan kemampuan mereka adalah sesuatu yang sudah menetap dan pasti. Mereka sudah memiliki sejumlah bakat dan kemampuan tertentu dan tidak akan bisa berubah <sup>3</sup>. Sebaliknya, orang dengan growth mindset berpikir tentang bakat dan kemampuan sebagai hal yang dapat dikembangkan; sebagai potensi yang membuahkan hasil melalui upaya, praktik, dan instruksi <sup>4</sup>. Dalam growth mindset, bakat adalah sesuatu yang dibangun dan kembangkan, bukan sesuatu yang hanya ditunjukkan kepada dunia dan dapat mengarahkan kita dalam

mencapai kesuksesan<sup>5</sup>. Dengan diberikannya intervensi berupa pemberian pengetahuan dan pemahaman terkait growth mindset didalam diri karyawan BPR Kerta Arthamandiri Dan BPR Sukorejo Makmur, diharapkan karyawan BPR Kerta Arthamandiri Dan BPR Sukorejo Makmur dapat mempersiapkan diri dengan lebih baik dan terarah, sebagai upaya meningkatkan kinerja dan daya saing BPR Kerta Arthamandiri Dan BPR Sukorejo Makmur.

## MASALAH

Terkait banyaknya resiko pada dunia perbankan maka BPR perlu merubah fixed mindset yang dimiliki karyawan BPR menjadi growth mindset agar lebih mampu bersaing dan survive dalam persaingan usaha di sektor perbankan.

## METODE

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat dilaksanakan dalam bentuk Pelatihan Isidentil 1 (satu) hari yang dilanjutkan dengan kegiatan monitoring dan pendampingan selama 1 bulan. Materi pelatihan berkisar topik tentang growth mindset pada karyawan perbankan khususnya Bank Perkreditan Rakyat, yaitu:

1. Mengembangkan Keterampilan Adaptasi: Karyawan akan diajarkan cara beradaptasi dengan perubahan dan tantangan yang terjadi di lingkungan kerja. Dengan pola pikir berkembang, karyawan akan lebih terbuka untuk mencoba hal baru, belajar dari pengalaman, dan mencari cara-cara inovatif untuk mengatasi hambatan.
2. Meningkatkan Motivasi dan Kinerja: Dengan pola pikir berkembang, karyawan akan merasa lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Mereka akan lebih berani mengambil risiko yang konstruktif dan berusaha mencapai tujuan yang lebih ambisius.
3. Mengatasi Rasa Takut Akan Kegagalan: Pelatihan ini akan membantu karyawan untuk menghadapi rasa takut akan kegagalan dengan lebih baik. Mereka akan belajar bahwa kegagalan adalah bagian alami dari proses belajar dan bahwa itu bisa menjadi kesempatan untuk tumbuh dan memperbaiki diri.
4. Meningkatkan Inisiatif dan Kreativitas: Dengan Growth Mindset, karyawan akan lebih cenderung mengambil inisiatif dan mencari solusi kreatif untuk masalah yang dihadapi. Mereka akan merasa lebih percaya diri dalam berkontribusi dengan gagasan-gagasan baru dan berinovasi.
5. Meningkatkan Kolaborasi Tim: Pola pikir berkembang dapat mendorong kolaborasi yang lebih baik di antara karyawan. Mereka akan lebih mendukung dan memberi dukungan kepada rekan kerja mereka, membentuk budaya kerja yang inklusif dan mendukung pertumbuhan bersama.
6. Meningkatkan Rasa Percaya Diri: Dengan menerapkan pola pikir berkembang, karyawan akan merasa lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan dan mengatasi rintangan. Ini dapat meningkatkan tingkat kepercayaan diri mereka dalam mengambil keputusan dan menghadapi situasi yang sulit.
7. Mendorong Pembelajaran Berkelanjutan: Growth Mindset menekankan pentingnya pembelajaran sebagai proses berkelanjutan sepanjang hayat. Dengan demikian, pelatihan ini akan mendorong karyawan untuk terus belajar dan berkembang, baik secara pribadi maupun profesional.

Melalui pelatihan "Membangun Growth Mindset" diharapkan akan memberikan dampak positif yang signifikan pada karyawan dan organisasi. Karyawan akan menjadi lebih adaptif, termotivasi, kreatif, dan percaya diri, sementara organisasi akan memiliki tim yang lebih produktif dan siap menghadapi tantangan masa depan dengan keyakinan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat Membangun Growth Mindset Pada Karyawan BPR Kerta Arthamandiri Dan BPR Sukorejo Makmur dilaksanakan pada Hari Rabu Tgl 19 Juli 2023 mulai pukul 08.00 WIB s/d pukul 12.00 WIB.

Adapun tahapan pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat adalah sebagai berikut:

- Sesi 1 Presentasi dan Diskusi: Fasilitator pelatihan dapat memulai dengan sesi presentasi untuk memperkenalkan konsep Growth Mindset, perbedaan dengan Fixed Mindset, dan manfaatnya dalam lingkungan kerja. Selanjutnya, diadakan sesi diskusi untuk melibatkan karyawan dalam berbagi pandangan mereka tentang pola pikir yang saat ini mereka miliki dan bagaimana mereka ingin berkembang ke arah Growth Mindset.
- Sesi 2 Studi Kasus dan Cerita Inspiratif: Menggunakan studi kasus atau cerita inspiratif tentang individu atau perusahaan yang berhasil mengadopsi Growth Mindset dapat memotivasi karyawan untuk merenungkan dan memahami potensi keberhasilan dalam berpikir dan bertindak secara berbeda.
- Sesi 3 Latihan dan Permainan Peran: Melalui latihan dan permainan peran, karyawan dapat merasakan bagaimana perubahan pola pikir dapat mempengaruhi cara mereka menghadapi situasi tertentu. Ini membantu mereka memahami pentingnya penggunaan Growth Mindset dalam kehidupan sehari-hari dan di lingkungan kerja.
- Sesi 4 Pelatihan Berbasis Tugas: Dalam beberapa kasus, karyawan dapat diajak untuk menghadapi tugas atau proyek tertentu yang menantang dan memerlukan pola pikir berkembang. Proses berjuang dan belajar dari kesalahan mereka dalam pelatihan ini dapat memberikan pengalaman nyata dalam mengadopsi Growth Mindset.
- Sesi 5 Diskusi Kelompok Kecil: Membagi karyawan menjadi kelompok kecil untuk berdiskusi dan berbagi pandangan tentang topik tertentu terkait Growth Mindset dapat menciptakan lingkungan yang terbuka dan mendukung. Fasilitator dapat membimbing diskusi dan memberikan umpan balik yang konstruktif.



Gambar 1. Persiapan Pelaksanaan Pengabdian Kepada Masyarakat



Gambar 2. Pelaksanaan Program Pengabdian Kepada Masyarakat



Gambar 3 Peserta Program Pengabdian Kepada Masyarakat

Partisipasi khalayak sasaran sangat antusias. Semua karyawan dan unsur manajemen BPR Kerta Arthamandiri Dan BPR Sukorejo Makmur hadir dalam kegiatan program pengabdian kepada masyarakat.

Pada Sesi 1 Presentasi dan Diskusi: Peserta pengabdian kepada masyarakat mengikuti dengan antusias presentasi konsep Growth Mindset, perbedaan dengan Fixed Mindset, dan manfaatnya dalam lingkungan kerja. Pada sesi diskusi, peserta pengabdian kepada masyarakat mengikuti dengan antusias. Karyawan BPR Kerta Arthamandiri dan Karyawan BPR Sukorejo Makmur berbagi pandangan mereka tentang pola pikir yang saat ini mereka miliki dan bagaimana mereka ingin berkembang ke arah Growth Mindset.

Pada Sesi 2 Studi Kasus dan Cerita Inspiratif. Peserta pengabdian kepada masyarakat mengikuti dengan antusias. Materi studi kasus adalah dengan menggunakan studi kasus atau cerita inspiratif tentang individu atau perusahaan yang berhasil mengadopsi Growth Mindset dapat memotivasi karyawan untuk merenungkan dan memahami potensi keberhasilan dalam berpikir dan bertindak secara berbeda.

Pada Sesi 3 Latihan dan Permainan Peran. Peserta pengabdian kepada masyarakat mengikuti dengan antusias Pada sesi ini Karyawan BPR Kerta Arthamandiri dan Karyawan BPR Sukorejo Makmur melakukan latihan dan permainan peran, sehingga karyawan dapat merasakan bagaimana perubahan pola pikir dapat mempengaruhi cara mereka menghadapi situasi tertentu. Hal ini akan sangat membantu mereka memahami



pentingnya penggunaan Growth Mindset dalam kehidupan sehari-hari dan di lingkungan kerja.

Pada Sesi 4 Pelatihan Berbasis Tugas. Karyawan BPR Kerta Arthamandiri dan Karyawan BPR Sukorejo Makmur diajak untuk menghadapi tugas atau proyek tertentu yang menantang dan memerlukan pola pikir berkembang. Proses berjuang dan belajar dari kesalahan mereka dalam pelatihan ini dapat memberikan pengalaman nyata dalam mengadopsi Growth Mindset.

Sesi 5 Diskusi Kelompok Kecil: Peserta pengabdian kepada masyarakat mengikuti dengan antusias Pada sesi ini Karyawan BPR Kerta Arthamandiri dan Karyawan BPR Sukorejo Makmur dibagi menjadi kelompok kecil untuk berdiskusi dan berbagi pandangan tentang topik tertentu terkait Growth Mindset dapat menciptakan lingkungan yang terbuka dan mendukung. Fasilitator dapat membimbing diskusi dan memberikan umpan balik yang konstruktif

Dari dialog yang dilakukan oleh tim program pengabdian kepada masyarakat dengan beberapa peserta kunci dapat disimpulkan bahwa kegiatan program pengabdian kepada masyarakat yang diselenggarakan oleh tim program pengabdian kepada masyarakat STIE Malangkecewara dinilai sangat baik. Dampak dari itu, maka hampir sebagian besar dari peserta mengharapkan terus diselenggarakan kegiatan pelatihan serupa dengan topik-topik baru lainnya yang berhubungan dengan operasional BPR.

## KESIMPULAN

Kegiatan pelatihan "Membangun Growth Mindset" memiliki manfaat yang luas dan positif bagi karyawan dan organisasi secara keseluruhan. Dengan pola pikir berkembang, karyawan menjadi lebih adaptif, termotivasi, kreatif, dan percaya diri dalam menghadapi perubahan dan tantangan dalam lingkungan kerja. Organisasi akan mendapatkan keuntungan dari produktivitas yang meningkat, kolaborasi yang lebih baik, dan budaya kerja yang inklusif dan inovatif. Oleh karena itu, investasi dalam pelatihan ini merupakan langkah penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan berorientasi pada pertumbuhan bagi semua karyawan.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih tim pengabdian ucapkan kepada para peserta kegiatan ini hingga kegiatan ini berjalan dengan lancar dan antusias peserta sangat hebat dalam menerima materi dan berdiskusi. Terima kasih juga kami ucapkan kepada berbagai belah pihak yang telah menyukseskan acara ini hingga berjalan dengan lancar.

## REFERENSI

1. Yeager, David S. et al. A National Experiment Reveals Where a Growth Mindset Improves Achievement. *Nat Res.* 2019;573:364-380.
2. Dweck C. *Mindset: The New Psychology of Success*. PT Serambi Ilmu Semesta; 2006.
3. Hayundari, Adelia et al. Peningkatan Citra Oleh-Oleh Khas Malang dalam Pemberdayaan Mitra UKM Kecil Melalui E-Commerce Inovatif. *J Difusi Iptek Flip Legowo.* 2018;3(1).
4. Prajogo U dkk. Peningkatan Ketahanan Pangan Bagi Masyarakat Terdampak Covid-19. *Comf J.* 2022;1(2).
5. Munfaqiroh, Siti., Nursasi, Enggar., dan Prajogo U. Peranan Ukm Aneka Buah Dalam Pasar Ekspor (Ukm Olahan Buah Kota Malang Jawa Timur). *J Pengabdian Kpd Masy.* 2015;2(1).