

**PERJANJIAN PELAKSANAAN
PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
PERIODE II TAHUN ANGGARAN 2021
NOMOR : 1254-Int-KLPPM/UNTAR/IX/2021**

Pada hari ini Jumat tanggal 10 bulan September tahun 2021 yang bertanda tangan dibawah ini:

1. Nama : Ir. Jap Tji Beng, Ph.D.
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat
Alamat : Jl. Letjen S. Parman No. 1 Jakarta Barat 11440
selanjutnya disebut **Pihak Pertama**
2. Nama : Nur Hidayah, S.E, M.M
Jabatan : Dosen Tetap
Fakultas : Ekonomi
Alamat : Jl. Tanjung Duren Utara, No. 1 Jakarta Barat 11470
selanjutnya disebut **Pihak Kedua**

Pihak Pertama dan **Pihak Kedua** sepakat mengadakan Perjanjian Pelaksanaan Pengabdian Kepada Masyarakat sebagai berikut:

Pasal 1

- (1). **Pihak Pertama** menugaskan **Pihak Kedua** untuk melaksanakan pengabdian kepada masyarakat atas nama Universitas Tarumanagara dengan judul "**Meningkatkan Pengelolaan SDM Kreatif Berkelanjutan Pada UKM Aryanie Craft Serang Banten**"
- (2). Pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan berdasarkan perjanjian ini dan Perjanjian Luaran Tambahan PKM.
- (3). Perjanjian Luaran Tambahan PKM pembiayaannya diatur tersendiri.

Pasal 2

- (1). Biaya pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat sebagaimana dimaksud Pasal 1 di atas dibebankan kepada **Pihak Pertama** melalui anggaran Universitas Tarumanagara.
- (2). Besaran biaya pelaksanaan yang diberikan kepada **Pihak Kedua** sebesar Rp 7.000.000,- (Tujuh juta rupiah), diberikan dalam 2 (dua) tahap masing-masing sebesar 50%.
- (3). Pencairan biaya pelaksanaan Tahap I akan diberikan setelah penandatanganan Perjanjian Pelaksanaan Pengabdian Kepada Masyarakat.
- (4). Pencairan biaya pelaksanaan Tahap II akan diberikan setelah **Pihak Kedua** melaksanakan pengabdian kepada masyarakat, mengumpulkan laporan akhir, logbook, laporan pertanggungjawaban keuangan dan luaran/draf luaran.
- (5). Rincian biaya pelaksanaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) terlampir dalam Lampiran Rencana dan Rekapitulasi Penggunaan Biaya yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam perjanjian ini.

Pasal 3

- (1). Pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat akan dilakukan oleh **Pihak Kedua** sesuai dengan proposal yang telah disetujui dan mendapatkan pembiayaan dari **Pihak Pertama**.
- (2). Pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan dalam Periode I, terhitung sejak Juli - Desember Tahun 2021

Pasal 4

- (1). **Pihak Pertama** mengadakan kegiatan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat yang dilakukan oleh **Pihak Kedua**.
- (2). **Pihak Kedua** diwajibkan mengikuti kegiatan monitoring dan evaluasi sesuai dengan jadwal yang ditetapkan oleh **Pihak Pertama**.
- (3). Sebelum pelaksanaan monitoring dan evaluasi, **Pihak Kedua** wajib mengisi lembar monitoring dan evaluasi serta melampirkan laporan kemajuan pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat dan logbook.
- (4). Laporan Kemajuan disusun oleh **Pihak Kedua** sesuai dengan Panduan Pengabdian Kepada Masyarakat yang telah ditetapkan Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat.
- (5). Lembar monitoring dan evaluasi, laporan kemajuan dan logbook diserahkan kepada Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan.

Pasal 5

- (1). **Pihak Kedua** wajib mengumpulkan Laporan Akhir, Logbook, Laporan Pertanggungjawaban Keuangan, dan luaran/draf luaran.
- (2). Laporan Akhir disusun oleh **Pihak Kedua** sesuai dengan Panduan Pengabdian Kepada Masyarakat yang telah ditetapkan Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat.
- (3). Logbook yang dikumpulkan memuat secara rinci tahapan kegiatan yang telah dilakukan oleh **Pihak Kedua** dalam pelaksanaan Pengabdian Kepada Masyarakat
- (4). Laporan Pertanggungjawaban yang dikumpulkan **Pihak Kedua** memuat secara rinci penggunaan biaya pelaksanaan Pengabdian Kepada Masyarakat yang disertai dengan bukti-bukti.
- (5). Luaran Pengabdian Kepada Masyarakat yang dikumpulkan kepada **Pihak Kedua** berupa luaran wajib dan luaran tambahan.
- (6). **Luaran wajib** hasil Pengabdian Kepada Masyarakat berupa artikel ilmiah yang dipublikasikan di **Serina Untar, jurnal ber-ISSN atau prosiding nasional/internasional**.
- (7). Selain luaran wajib sebagaimana disebutkan pada ayat (6) di atas, **Pihak Kedua** wajib membuat poster untuk kegiatan Research Week.
- (8). Draft luaran wajib dibawa pada saat dilaksanakan Monitoring dan Evaluasi (Monev) PKM.
- (9). Batas waktu pengumpulan Laporan Akhir, Logbook, Laporan Pertanggungjawaban Keuangan, dan luaran adalah **Desember 2021**

Pasal 6

- (1). Apabila **Pihak Kedua** tidak mengumpulkan Laporan Akhir, Logbook, Laporan Pertanggungjawaban Keuangan, dan Luaran sesuai dengan batas akhir yang disepakati, maka **Pihak Pertama** akan memberikan sanksi.
- (2). Sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) proposal pengabdian kepada masyarakat pada periode berikutnya tidak akan diproses untuk mendapatkan pendanaan pembiayaan oleh Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat.

Pasal 7

- (1). Dalam pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini, Pihak Kedua dibantu oleh Asisten Pelaksanaan Pengabdian kepada Masyarakat yang identitasnya sebagai berikut:
 - a. Angelica Caroline/115180093/Fakultas Ekonomi/Manajemen
 - b. Gemitalia Avisca/115200243/Fakultas Ekonomi/Manajemen
- (2). Pelaksanaan asistensi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan lebih lanjut dalam Surat tugas yang diterbitkan oleh Pihak Pertama.

Pasal 8

- (1). Apabila terjadi perselisihan menyangkut pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat ini, kedua belah pihak sepakat untuk menyelesaikannya secara musyawarah.
- (2). Dalam hal musyawarah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak tercapai, keputusan diserahkan kepada Pimpinan Universitas Tarumanagara.
- (3). Keputusan sebagaimana dimaksud dalam pasal ini bersifat final dan mengikat.

Demikian Perjanjian Pelaksanaan Pengabdian Kepada Masyarakat ini dibuat dengan sebenar-benarnya pada hari, tanggal dan bulan tersebut diatas dalam rangka 3 (tiga), yang masing-masing mempunyai kekuatan hukum yang sama.

Pihak Pertama



Ir. Jap Tji Beng, Ph.D.

Pihak Kedua



Nur Hidayah, S.E, M.M

RENCANA PENGGUNAAN BIAYA
(Rp)

Rencana Penggunaan Biaya	Jumlah
Honorarium	Rp 0,-
Pelaksanaan Kegiatan	Rp 7.000.000,-

REKAPITULASI RENCANA PENGGUNAAN BIAYA
(Rp)

NO	POS ANGGARAN	TAHAP I (50 %)	TAHAP II (50 %)	JUMLAH
1	Honorarium	Rp 0,-	Rp 0,-	Rp 0,-
2	Pelaksanaan Kegiatan	Rp 3.500.000,-	Rp 3.500.000,-	Rp 7.000.000,-
	Jumlah	Rp 3.500.000,-	Rp 3.500.000,-	Rp 7.000.000,-

Jakarta, 13 September 2021
Pelaksana PKM



(Nur Hidayah, S.E, M.M)

- (2). Sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) proposal pengabdian kepada masyarakat pada periode berikutnya tidak akan diproses untuk mendapatkan pendanaan pembiayaan oleh Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat.

Pasal 4

- (1). Apabila terjadi perselisihan menyangkut pelaksanaan perjanjian ini, kedua belah pihak sepakat untuk menyelesaikannya secara musyawarah.
- (2). Dalam hal musyawarah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak tercapai, keputusan diserahkan kepada Pimpinan Universitas Tarumanagara.
- (3). Keputusan sebagaimana dimaksud dalam pasal ini bersifat final dan mengikat.

Demikian Perjanjian Luaran Tambahan Pelaksanaan Pengabdian Kepada Masyarakat ini dibuat dengan sebenar-benarnya pada hari, tanggal dan bulan tersebut diatas dalam rangka 3 (tiga), yang masing-masing mempunyai kekuatan hukum yang sama.

Pihak Pertama



Ir. Jap Tji Beng, Ph.D.

Pihak Kedua



Nur Hidayah, S.E, M.M.

**RENCANA PENGGUNAAN BIAYA
(Rp)**

Rencana Penggunaan Biaya	Jumlah
Biaya Pelaksanaan Luaran Tambahan	Rp 2.000.000,-

**REKAPITULASI RENCANA PENGGUNAAN BIAYA
(Rp)**

NO	POS ANGGARAN	TAHAP I (50 %)	TAHAP II (50 %)	JUMLAH
1	Pelaksanaan Kegiatan	Rp 1.000.000,-	Rp 1.000.000,-	Rp 2.000.000,-
	Jumlah	Rp 1.000.000,-	Rp 1.000.000,-	Rp 2.000.000,-

Jakarta, 13 Septmber 2021
Pelaksana PKM



(Nur Hidayah, S.E, M.M.)



UNTAR
Universitas Tarumanagara



No: 1254-Int-KLPPM/UNTAR/IX/2021

SERTIFIKAT

DIBERIKAN KEPADA

Nur Hidayah

sebagai

KETUA TIM

Program Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) Universitas Tarumanagara
Skema Reguler, dengan judul:

**Meningkatan Pengelolaan SDM Kreatif Berkelanjutan Pada UKM
Aryanie Craft Serang Banten**

yang telah dilaksanakan pada
Juli - Desember 2021

Ketua Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat

Ir. Jap Tji Beng, Ph.D.

LAPORAN AKHIR
PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT YANG DIAJUKAN
KE LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT



MENINGKATAN PENGELOLAAN SDM KREATIF BERKELANJUTAN PADA UKM
ARYANIE CRAFT SERANG BANTEN

NUR HIDAYAH,SE.MM,NIDN/ NIK: 0306026801/10192036

ANGGOTA

Angelica Caroline , NIM: 115180093

Gemitalia Avisca, NIM:115200243

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA
DESEMBER 2021**

HALAMAN PENGESAHAN
LAPORAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
SEMESTER GANJIL PERIODE I1 Tahun 2021

1. Judul: MENINGKATAN PENGELOLAAN SDM KREATIF BERKELANJUTAN PADA UKM ARYANIE CRAFT SERANG BANTEN	
2. Nama Mitra / Khalayak sasaran	AARYANIE CRAFT
3. Ketua Pengusul Nama NIDN Jabatan/Golongan Jurusan/Fakultas Bidang Keahlian Alamat Kantor/tlp/Faks/E-mail Alamat Rumah/ tlp/Faks/E-mail	Nur Hidayah, S.E, M.M 0306026801 Dosen Tetap / Lektor Kepala Manajemen / Ekonomi Manajemen Pemasaran Jln. Letjen S. Parman No.1 Grogol Jakarta Barat / 5671747 Jl. Simaskot no.15 komplek BRI Cipete Jakarta Selatan
4 Jumlah Anggota tim Pengusul: 5. Anggota Tim Mahasiswa / NIM	1. Angelica Caroline / 115180093 2. Gemitalia Avisca / 115200243
6. Lokasi Kegiatan/ Mitra/Khalayak Sasaran Wilayah(Desa / Kecamatan) Kabupaten / Kota Propinsi Jarak PT ke lokasi Mitra (km)	Ciracas Serang Banten 81 km
7. Luaran Yang dihasilkan	Meningkatkan SDM kreatif berkelanjutan
8. Jangka waktu Pelaksanaan	Juli- Desember
9. Biaya Yang Disetujui	Rp. 9.000.000

Jakarta, 13 Desember 2021

Menyetujui,

Ketua Lembaga Penelitian dan
Pengabdian kepada Masyarakat


Jap Tji Beng, Ph.D

NIK: 10381047

Ketua



Nur Hidayah. SE M.M

NIK: 10192036

RINGKASAN

Tujuan kegiatan PKM adalah memberikan bekal pengetahuan tentang pengelolaan SDM Kreatif yang berkelanjutan dalam menjalankan sebuah usaha. Mitra yang dijadikan tempat kegiatan adalah UKM yang bergerak dalam bidang pembuatan kerajinan dari benang rajut. SDM yang terlibat dalam proses produksi membutuhkan ketrampilan tangan. Untuk itu penting bagi pihak pimpinan usaha menjaga dan melestarikan SDM kreatif yang ada secara berkelanjutan. Lokasi mitra terdapat di Kota Serang propinsi Banten. Kegiatan PKM didasarkan pada observasi awal pada mitra. Mitra belum mendapatkan pembekalan tentang meningkatkan pengelolaan SDM kreatif berkelanjutan. SDM kreatif yang ada di tempat usaha mitra tingkat keluar masuknya masih cukup tinggi. Materi yang terkait diberikan ke mitra adalah tentang komunikasi, pelatihan dan pengembangan, komitmen, insentif, motivasi kreatif dan lainnya. Metode yang ditawarkan pada kegiatan ini adalah secara daring melalui *zoom meeting*, dibantu oleh dua mahasiswa sebagai *host*. Hasil kegiatan dari PKM ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan mitra dalam menjaga SDM kreatif secara berkelanjutan pada tempat usaha mitra.

Kata kunci: SDM kreatif, berkelanjutan, strategi, mitra, wirausaha

PRAKATA

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, karean atas karunia dan rahmatNya kegiatan PKM ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Kegiatan ini berjudul: MENINGKATAN PENGELOLAAN SDM KREATIF BERKELANJUTAN PADA UKM ARYANIE CRAFT SERANG BANTEN. Melalui kegiatan PKM diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan pemahaman mitra tentang mitra tentang SDM kreatif berkelanjutan . Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih sebesar-besarnya kepada pihak yang turut berperan penting selama proses kegiatan ini, yaitu kepada: kepala ibu Novi Aryani selaku pemilik usaha Aryanie craft. Kepada direktur dan staff LPPM, kepada Dekan dan rekan Dosen, mahasiswa yang membantu kegiatan serta lainnya yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Penulis menyadari bahwa laporan PKM ini belum sepenuhnya sempurna, sehingga sangat mengharapkan kritik maupun saran dari berbagai pihak agar menjadi lebih sempurna serta memiliki kegunaan bagi pembaca. Pada akhirnya Semoga kegiatan ini dapat turut meningkatkan pengetahuan mitra.

Jakarta, Juni 2021

Ketua Tim



Nur Hidayah

DAFTAR ISI

Hal.

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	
RINGKASAN	
PRAKATA	
DAFTAR ISI	
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
A. Analisis Situasi.....	1
B. Permasalahan Mitra.....	4
BAB 2 SOLUSI PERMASALAHAN DAN LUARAN.....	5
A. Solusi Permasalahan.....	5
B. Luaran Kegiatan.....	6
BAB 3 METODE PELAKSANAAN.....	7
A. Langkah Langkah/Tahapan Pelaksanaan.....	7
B. Partisipasi Mitra dalam KegiatanPKM.....	8
C. Kepakaran dan Pembagian Tugas TIM.....	8
BAB 4 HASIL DAN LUARAN YANG DICAPAI.....	10
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	19
DAFTAR PUSTAKA.....	21

BAB I

PENDAHULUAN

A. Analisis situasi

Usaha yang merupakan sebuah kreatif industri, sangat membutuhkan SDM kreatif dikarenakan semua kegiatan harus didasarkan pada kreativitas individu. Selain itu juga memerlukan bekal pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan individu dalam menciptakan nilai dari suatu produk. Cara yang dipakai dalam menciptakan produk kreatif bagi SDM kreatif memerlukan pengembangan, dan mempertahankan modal keahlian yang dimiliki oleh masing-masing individu. Morawski, M (2014) menjelaskan SDM kreatif merupakan pekerja yang modal utamanya adalah pengetahuan dan keahlian yang dimiliki, melakukan pengembangan perilaku yang inovatif”.

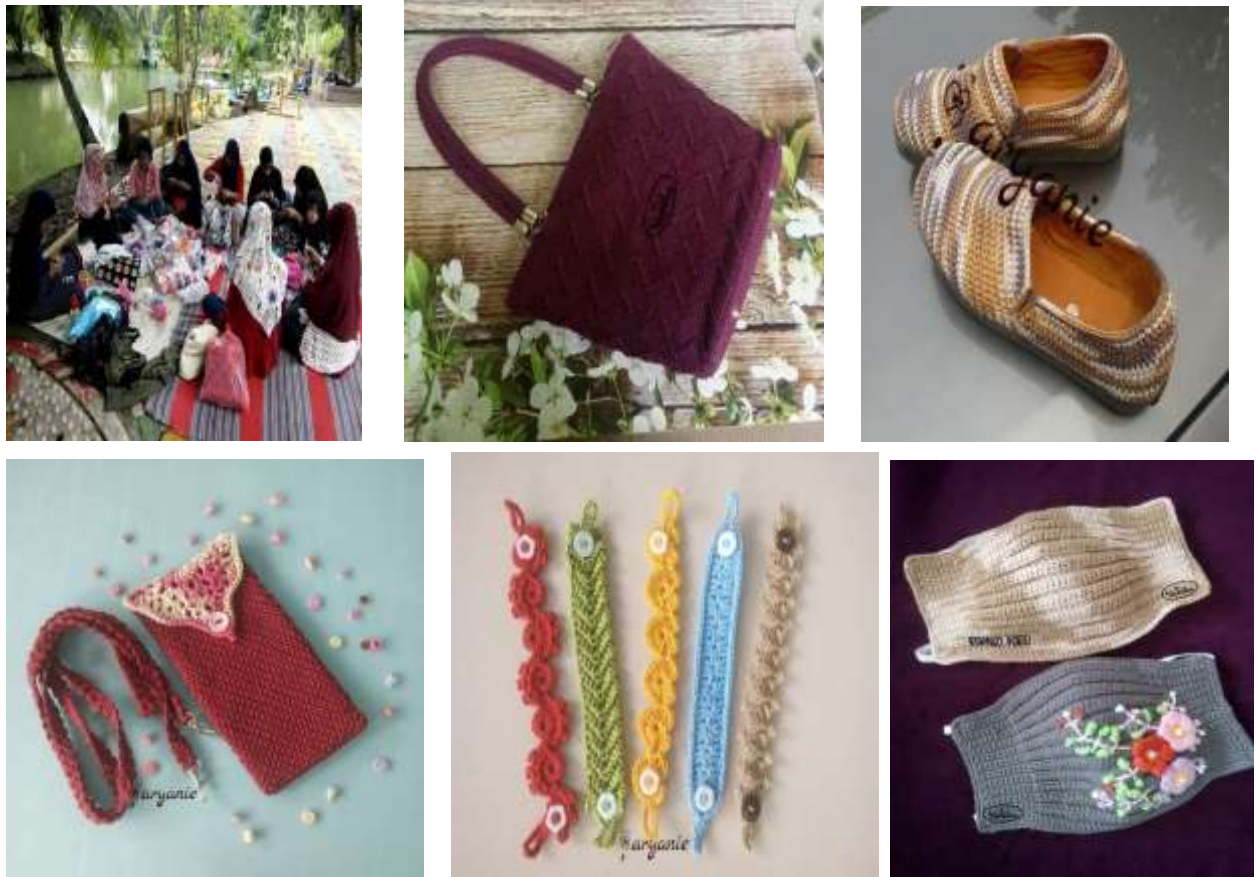
Seseorang yang kreatif memiliki kemampuan untuk menciptakan dan mengembangkan ide-ide asli. Kegiatan mereka didasarkan pada kreativitas. SDM kreatif tidak cuma dilihat dari dunia seni melainkan juga dari dunia bisnis, sains, dan teknologi. *Creative Industry* yang berkembang secara pesat di daerah Amerika dan Inggris dan memiliki dampak yang besar bagi negara-negara lainnya terutama di Asia. Berikut merupakan negara Asia yang sudah mulai menjalankan industri kreatif di negaranya yaitu: India, Saat ini dikenal dengan industri film dan industri perangkat lunak. Jepang dan Korea, sebagai pembuat alat-alat, otomotif, industri konten, dan elektronik.

Manajer sumber daya manusia (SDM) harus menjadi bagian integral dari implementasi keberlanjutan SDM kreatif, yang perlu dikelola secara maksimal dalam menjaga keberlanjutan suatu budaya organisasi (Garg, 2014). Manajer SDM harus memiliki kemampuan untuk mengembangkan dan meningkatkan kreativitas SDM yang dikelola secara berkelanjutan, dalam membantu meningkatkan kemajuan organisasi. Berdasarkan hasil survei, BSR dan Aurosoorya (SHRM, 2011) mengakui bahwa kegiatan yang biasanya terkait dengan departemen sumber daya manusia digunakan untuk beberapa tingkat untuk mengimplementasikan keberlanjutan, tetapi laporan SHRM (2011) menyatakan bahwa banyak profesional SDM tidak memiliki pengetahuan tentang inisiatif keberlanjutan serta bagaimana inisiatif pengelolaan SDM kreatif yang ada. .

“Dalam sebuah studi oleh Sroufe, Liebowitz dan Sivasubramaniam (2010) tentang peran HR dalam menciptakan keberlanjutan, melaporkan bahwa tekanan dari beberapa pemangku kepentingan memaksa perusahaan untuk melakukan perubahan, tetapi banyak eksekutif tidak memiliki pemahaman tentang upaya menghasilkan keberlanjutan SDM”, terdapat 49 % manajer sumber daya manusia yang tidak memiliki inisiatif keberlanjutan SDM yang kreatif. Banyak perusahaan masih memandang SDM kreatif sebagai fungsi administratif dan bukan sebagai fungsi strategis. Harris dan Tregidga (2012) menyatakan bahwa "organisasi cenderung memperlakukan keberlanjutan dan SDM belum secara maksimal”.

Literatur terbaru menunjukkan bahwa departemen SDM dapat memanfaatkan kegiatan SDM yang ramah dalam mengimplementasikan keberlanjutan usaha (Ahmad, 2015; Mandip, 2012). Jika UKM yang tidak memiliki manajer atau departemen SDM yang ditunjuk, kegiatan ini dapat dimanfaatkan oleh manajer umum. Kegiatan SDM kreatif meliputi komunikasi, keterlibatan, pelatihan dan pengembangan, perekrutan dan seleksi serta sistem penghargaan. Kegiatan SDM kreatif tersebut perlu disosialisasikan pada mitra kegiatan.

Mitra yang menjadi tempat kegiatan bergerak dalam bidang produk kerajinan berbahan dasar benang rajut membuat aneka macam jenis rajutan seperti tas, sepatu, boneka . tempat hp, tudung saji, bahkan saat ini juga memproduksi masker. Nama usaha , Aryanie craft, dengan alamat di Perumnas Ciracas Indah No. 142 Blok A RT 01 RW 08 Jl. Ratu Ayu Wios Serang Banten . Jumlah SDM kreatif yang dimiliki sebanyak kurang lebih 20 pengrajin, sehingga penting bagi ketua usaha untuk mengelola SDM kreatif secara berkelanjutan. Dokumentasi dari kelompok dan hasil rajutan dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Beberapa Contoh Produk Mitra

Usaha mitra berlangsung sudah cukup lama, namun baru terbentuk komunitas pada tahun 2018. Awalnya mitra hanya membuat produk kreatif sendiri, namun karena permintaan cukup banyak, mitra mulai mengajak beberapa tenaga untuk membantu membuat produk kreatif. Seiring dengan perjalanan usaha mitra berhasil menjalin kemitraan dengan ibu-ibu di sekitar mitra kurang lebih 20 orang. Untuk itu perlu mempertahankan SDM yang kreatif tersebut serta mempertahankan kelompok komunitas pengrajin. Jika mitra tidak meningkatkan cara pengelolaan SDM kreatif kelompoknya, maka akan sulit mencari SDM kreatif lainnya, bahkan banyaknya perilaku SDM yang kurang komitmen pada keberlanjutan usaha mitra dapat mengakibatkan hasil produksi yang menurun. Penting bagi mitra untuk meningkatkan SDM kreatif secara berkelanjutan. Terkait dengan hal ini, maka Tim PKM Untar berkeinginan melakukan pembekalan dalam mengelola SDM kreatif berkelanjutan pada mitra.

B. Permasalahan Mitra

Dari hasil observasi yang dilakukan kepada mitra dan melalui analisis situasi tentang pengelolaan SDM kreatif, maka terdapat beberapa permasalahan yang dialami mitra, yaitu: (1) Usaha kerajinan mitra sangat kergantung pada keberlanjutan SDM kreatif, (2) Pihak luar belum ada yang memberikan pembekalan tentang pengelolaan SDM kreatif, (3) Mitra belum optimal dalam mengelola SDM kreatif sehingga tingkat keluar masuk kelompok masih tinggi.

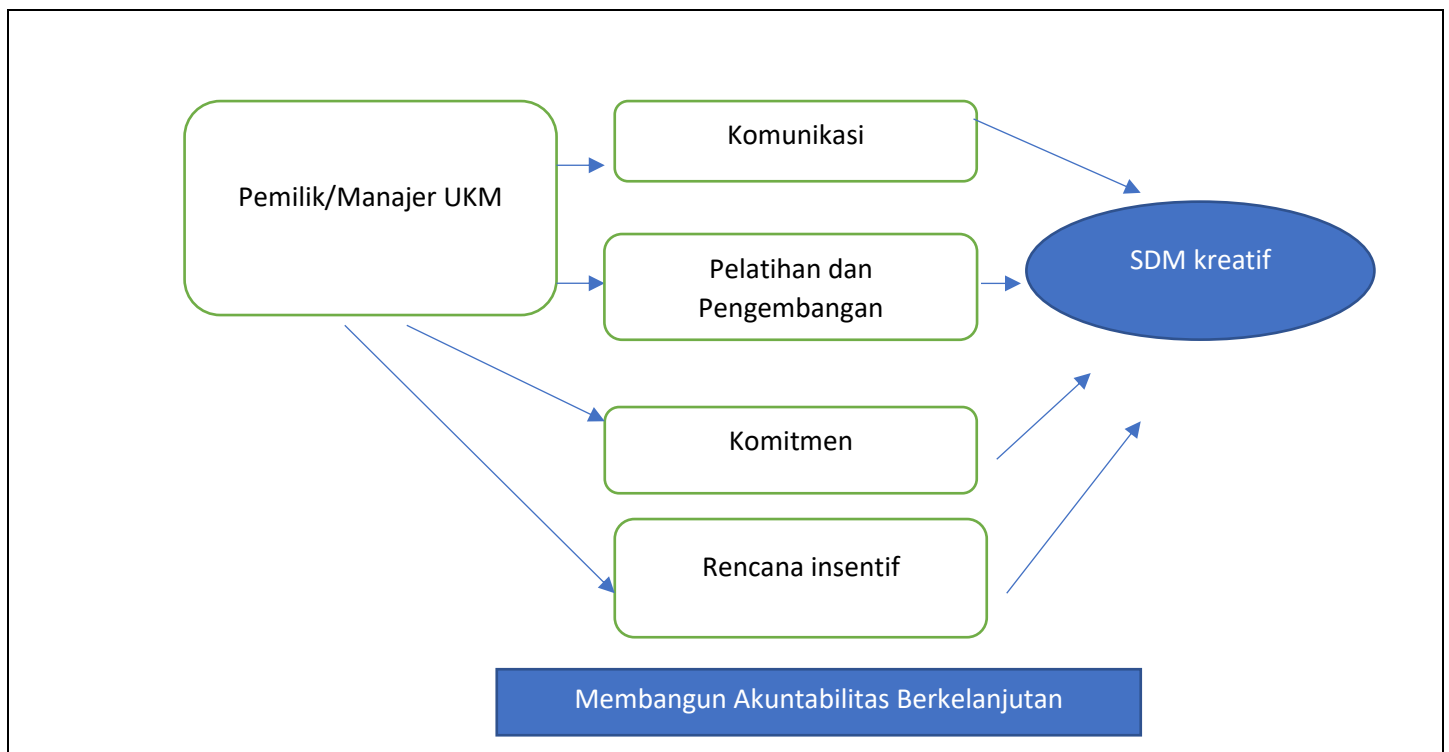
Berdasarkan analisis situasi di atas, prioritas masalah mitra yang ingin diselesaikan adalah bagaimana mengoptimalkan pengetahuan mitra tentang pengelolaan SDM kreatif yang berkelanjutan.

BAB II

SOLUSI PERMASALAHAN DAN LUARAN

A. Solusi Permasalahan

Untuk mengatasi prioritas masalah yang dihadapi mitra, maka solusi yang ditargetkan selesai dari kegiatan pengabdian masyarakat ini terkait dengan tentang SDM Kreatif. Solusi yang ditawarkan berupa *transfer knowlegde* tentang meningkatkan kompetensi SDM kreatif berkelanjutan yang dikutip dari berbagai sumber . Fokus pada sumber daya manusia pada tingkat UKM dan mengklasifikasikan literatur terkait dengan SDM kreatif dalam kerangka kinerja model SDM kreatif dari aspek komunikasi, Pelatihan dan pengembangan, komitmen, rencana insentif, membangun akuntabilitas berkelanjutan, dapat digambarkan pada bagan berikut ini:



Gambar.1 Model SDM KREATIF

Sumber modifikasi dari Ahmad (2015)

Spesifikasi model ini diberikan pada UKM sebagai bekal menambah wawasan dalam mengelola SDM kreatif yang ada . Target kegiatan PKM ini, yaitu berupa peningkatan pengetahuan bagi UKM dalam mengoptimalkan kemampuan SDM kreatif secara berkelanjutan.

B. Luaran

Tabel 1 Luaran Kegiatan

No	Jenis Luaran	Keterangan
Luaran Wajib		
1	Publikasi ilmiah pada jurnal ber ISSN atau	Ada
2	Prosiding dalam Temu ilmiah	
Luaran Tambahan (boleh ada)		
1	Publikasi di jurnal Internasional	--
2	Publikasi di media massa	--
3	Hak Kekayaan Intelektual (HKI)	Ada
4	Teknologi Tepat Guna (TTG)	----
5	Model/purwarupa/karya desain	--
6	Buku ber ISBN	--
7	Video kegiatan	--

BAB III

METODE PELAKSANAAN

A. Langkah Langkah/Tahapan Pelaksanaan

Kegiatan sosialisasi dilakukan untuk memberikan pembekalan terhadap pemahaman tentang mengelola SDM kreatif dan keberlanjutan yang meliputi model SDM kreatif dari aspek komunikasi, Pelatihan dan Pengembangan, komitmen, Rencana insentif, membangun akuntabilitas berkelanjutan. Untuk melaksanakan kegiatan sosialisasi ini, ada beberapa langkah yang perlu dilakukan yaitu:

1. Pelaksana PKM menyiapkan materi yang akan disampaikan ke mitra
2. Pelaksana PKM sebagai tutor menghubungi pihak terkait, yaitu pemilik usaha untuk minta izin melakukan sosialisasi.
3. Pelaksana PKM sebagai tutor berkoordinasi dengan pemilik untuk mengikuti kegiatan sosialisasi.
4. Pelaksana PKM melakukan pembagian tugas dengan mahasiswa yang membantu kegiatan
5. Pelaksana PKM sebagai tutor menyampaikan materi sosialisasi melalui ceramah, diskusi, dan tanya jawab secara daring melalui zoom meeting
6. Pelaksana PKM menjelaskan tentang hal-hal yang harus dilakukan dalam mengelola SDM kreatif berkelanjutan
7. Pelaksana PKM meminta mitra untuk bertanya jika belum di mengerti dari materi yang disampaikan.
8. Pelaksana PKM sebagai tutor menanggapi respon mitra tentang materi yang sudah disampaikan .

B. Partisipasi Mitra dalam Kegiatan PKM

Rencana kegiatan dalam rangka pemecahan masalah mitra seperti dalam Tabel 2 berikut ini:

Tabel 2: Rencana Kegiatan & Partisipasi Mitra

No.	Rencana Kegiatan	Partisipasi Mitra
1	Observasi awal ke mitra dan kajian literatur	Tim mengamati permasalahan mitra , mengkaji berbagai literatur dan jurnal terkait SDM
2	Melakukan kesepakatan dengsan mitra untuk melakukan kegiatan	Mitra memberikan kesepakatan untuk bekerja sama
3	Membuat persiapan materi yang akan disampaikan ke siswa	Tim berdiskusi dan menyiapkan materi yang akan disampaikan ke mitra
4	Membuat kesepakatan waktu pelaksanaan	Mitra melakukan perjanjian dengan mitra mengenai waktu pelaksanaan
5	Ketua tim meminta mhs bertugas Untuk menyiapkan zoom <i>meeting</i>	Anggota tim mengirimkan kode zoom dan <i>passcode</i>
6	Melakukan pelaksanaan pelatihan melalui zoom <i>meeting</i>	Tim mengirimkan kode zoom dan <i>passcode</i> ke mitra
7	Sosialisasi dilakukan ketua dibantu 2 mahasiswa dalam bentu ceramah dan tanya jawab	Tim meminta mitra memberikan respon pada atas materi yang disampaikan
8	Tim menyusun draf artikel jurnal	Mencari jurnal PKM melalui internet
9	Pembuatan laporan dan luaran tambahan	Tim membuat laporan ke LPPM, dan membuat luaran tambahan HKI

C. Uraian kepakaran dan tugas masing-masing anggota tim.

Kegiatan ini dilaksanakan untuk mengatasi permasalahan mitra di Serang dan *road map* bagi kegiatan riset atau program pengabdian masyarakat secara berkelanjutan. Pihak terkait dengan kegiatan ini adalah: dosen dan mahasiswa dengan personalia pelaksana sebagai berikut:

Tabel 3. Daftar Kegiatan Pengusul

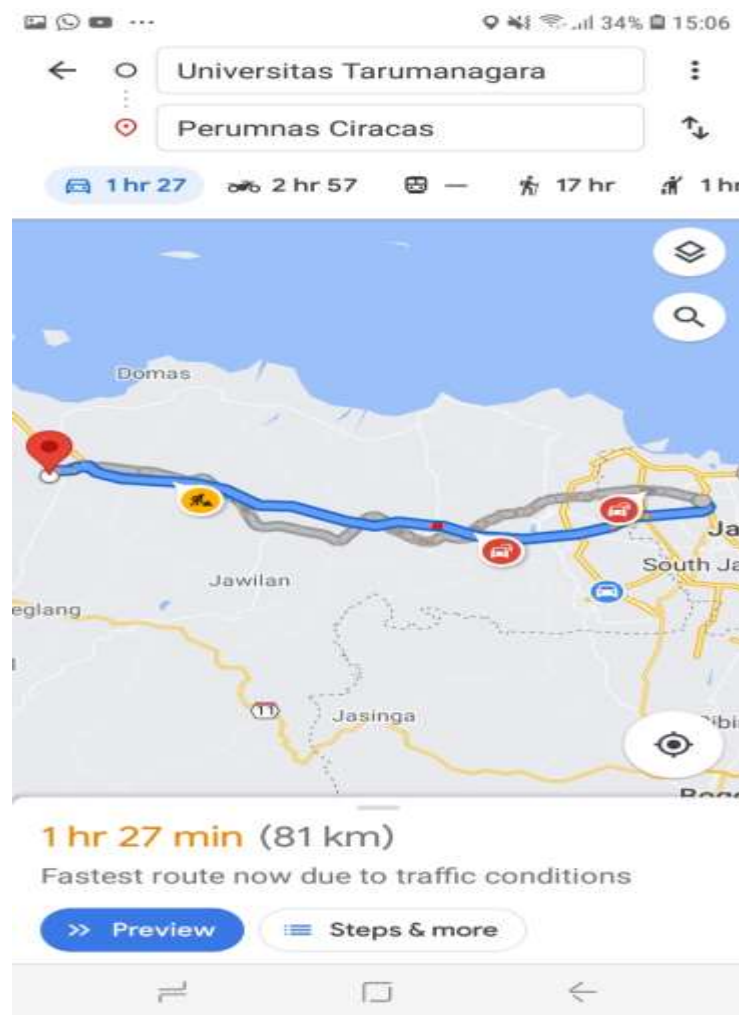
No	Nama	Bidang Keahlian	Tugas
1	Nur Hidayah	Manajemen	• Melakukan perizinan • Berkoordinasi dengan mitra • Menentukan materi kegiatan • Menentukan jadwal sosialisasi • Menentukan metode • Menyusun luaran • Menyusun laporan
2	Angelica Caroline	Mahasiswa	Membantu Sebagai PIC
3	Gemitalia Avisca	Mahasiswa	Membantu menyusun anggaran

BAB IV

HASIL DAN LUARAN YANG DICAPAI

A. Gambaran Lokasi Dan Mitra

Lokasi mitra terletak di Perumnas Ciracas Indah No. 142 Blok A RT 01 RW 08 Jl. Ratu Ayu Wios Serang Banten, secara rinci ditampilkan pada peta berikut:



Gamba1 1. Peta Lokasi

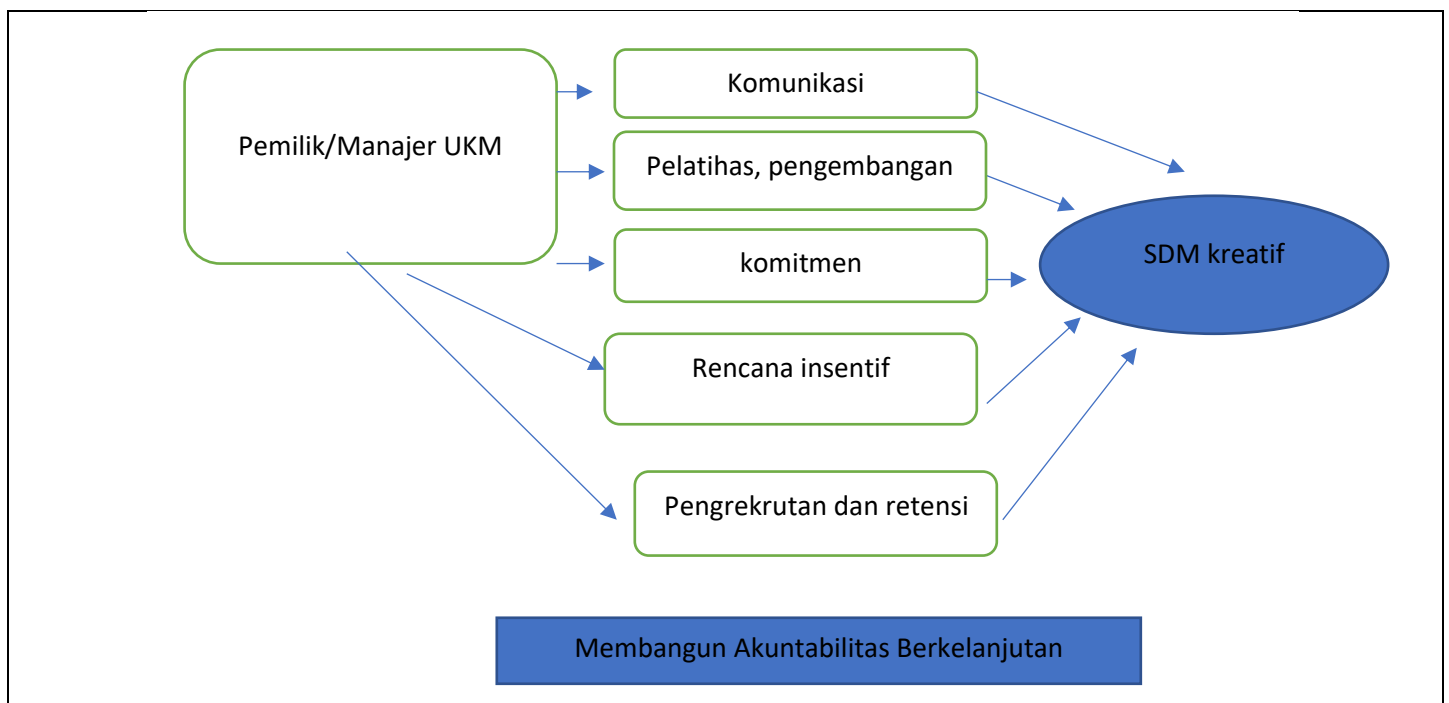
Nama usaha mitra *Arianie craft* berlokasi di Perumnas Ciracas Indah No. 142 Blok A RT 01 RW 08 Jl. Ratu Ayu Wios Serang Banten pemilik bernama Novi Aryani sebagai ketua yang tergabung dalam kelompok komunitas rajutan daerah serang bernama SARABA berarti saung rajut Banten, beranggotakan lebih dari 20 orang. Sebelum pandemi tiap bulan ada materi yang diberikan untuk tiap anggota, karena tiap orang berbeda-beda keahliannya, namun semua perlu mendapat tambahan pengetahuan. Pelatihan yang diberikan dapat meningkatkan kreativitas sehingga dapat lebih produktif dan menambah pendapatan keluarga pada anggota yang kebanyakan adalah ibu-ibu rumah tangga. Saat pandemi memproduksi masker rajut, dengan bantuan disperindag masker yang dibuat dengan standar SNI, sehingga masker dengan furing standar SNI, produk selanjutnya berupa konektor masker. Saat ini pesanan masker dan konektor yang paling banyak diminati. Pengerjaan saat ini masih dilakukan di rumah masing masing pengrajin, karena masih perlunya menjaga protokol kesehatan pada masa pandemi covid-19. Kerajinan rajut yang dibuat Ibu Novi bersama kelompoknya sangat bervariasi mulai dari tas, dompet, bunga bahkan sepatu rajut. Pemasaran dilakukan di galera depan rumah namun tidak di jalan utama. Juga menunggu pesanan yang datang dari tetangga terdekat maupun dari luar melalui penjualan secara *online*. Kerajinan rajut ini sering mengikuti pameran. Harga produk bervariasi, tertinggi pada harga Rp 500.000.



Gambar 1. Beberapa Contoh Produk Mitra

B. Model IPTEKS Yang Ditransper Kepada Mitra

Output yang dirancang untuk mengatasi persoalan mitra , adalah mremberikan pembekalan materi terkait meningkatkan kompetensi SDM kreatif berkelanjutan di kutip dari berbagai sumber . Fokus pada sumber daya manuasi di tingkat UKM dan mengklasifikasikan literatur terkait dengan SDM kreatif dalam kerangka kinerja model SDM kreatif dari aspek komunikasi, Pelatihan dan pengembangan, komitmen, rencana insentif, membangun akuntabilitas berkelanjutan, dapat digambarkan pada began berikut



Gambar.1 Model SDM KREATIF

Sumber modifikasi dari Ahmad (2015)

Dalam kegiatan Pelatihan dilakukan dengan memberikan menjelaskan model SDM kreatif pada gambar 1 kepada mitra melalui Zoom, sebagai berikut:

1. Pemahaman tentang Komunikasi. Hal yang terpenting dalam mengelola suatu kelompok komunitas adalah :

- a. Membuka saluran komunikasi. Ketua dari kelompok usaha kreatif dapat berkomunikasi ke semua pihak termasuk akses ke dinas koperindag. Ketua perlu memastikan media komunikasi tertulis dan lisan yang berperan aktif dalam berkomunikasi dengan seluruh anggota maupun yang berkepentingan secara berkelanjutan.
- b. Penggunaan jaringan sosial. Informasi di internet berperan aktif sebagai pusat informasi dan komunikasi yang efektif dalam menciptakan perilaku komunikasi yang komunikatif, ketua komunitas dan antar anggota kelompok . melalui komunikasi yang interaktif akan tercipta SDM kreatif berkelanjutan.
- c. Menciptakan perilaku informatif dan inspiratif secara komunikatif antar anggota kelompok akan menimbulkan perilaku yang saling menghargai.
- d. Melakukan pertukaran pengetahuan dan informasi. Pertukaran informasi dengan bahasa sehari-hari dalam menjelaskan inisiatif berkelanjutan membantu antar anggota mendapatkan pemahaman tentang proses dan tujuan; keberlanjutan organisasi.

2. Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan memainkan peran penting dalam mengimplementasikan :

- a. Semua anggota kelompok perlu memahami bagaimana melakukan perubahan produk kreatif yang inovatif, perubahan dalam proses kerja sehingga bisa lebih bervariasi. Kelompok komunitas perlu mencapai tujuan keberlanjutan dan bagaimana kegiatan pembuatan produk kreatif dapat memfasilitasi tujuan dari kelompok yang ingin dicapai
- b. Memungkinkan anggota dalam organisasi mendapatkan pengalaman praktis dalam menerapkan proses pekerjaan baru untuk mendapatkan pengetahuan dan komitmen terhadap upaya berkelanjutan (Mandip, 2012). Pelatihan harus dimulai dalam orientasi dan meresap melalui semua tingkatan organisasi yang berfokus pada masalah sosial dan lingkungan. Selain itu, program pengembangan harus mendukung pengetahuan yang terkait langsung dengan kegiatan pekerjaan

3. *Komitmen*

Implementasi keterlibatan pekerja sangat penting dalam keberhasilan program lingkungan yang efektif untuk berhasil diimplementasikan. Survei World Economic Forum (2010) melaporkan bahwa 75% CEO menilai karyawan sebagai kekuatan pendorong utama untuk kewarganegaraan perusahaan, 60% menilai motivasi karyawan sebagai salah satu dari tiga manfaat teratas dalam mengambil tindakan, dan 90% melihat nilai-nilai dan kebijakan komunikasi secara internal sebagai langkah kunci untuk mencapai kesuksesan di bidang ini. Untuk melibatkan pekerja, departemen sumber daya manusia harus selaras dengan tujuan keberlanjutan organisasi secara keseluruhan untuk membantu melibatkan pekerja untuk menerapkan perubahan berkelanjutan.

Melibatkan karyawan untuk dapat menghasilkan pembelian melalui penciptakan sikap positif terhadap majikan; mendapatkan karyawan yang melekat secara emosional melalui proyek kerja yang bermakna; dan memungkinkan karyawan untuk terhubung untuk tujuan yang mendukung kebaikan yang lebih besar di masyarakat (DuBois dan DuBois, 2012). Lima hal untuk melibatkan karyawan dalam bekerja: melibatkan karyawan dalam pengembangan strategi lingkungan untuk menciptakan rasa kepemilikan; memastikan manajemen teratas terlibat dalam inisiatif; menawarkan insentif untuk berpartisipasi; mendidik dan melatih; dan memberi karyawan cara untuk menyampaikan kekhawatiran serta memberikan saran. Berinvestasi pada karyawan menciptakan pembelian karyawan untuk perubahan pekerjaan yang ramah lingkungan.

4. *Rencana Insentif*

Perilaku keberlanjutan diperkuat ketika dikaitkan dengan sistem hadiah yang dirancang dengan benar dan didasarkan pada hasil terukur secara kualitatif dan kuantitatif. Sistem penghargaan dapat meningkatkan upaya organisasi untuk menerapkan praktik berkelanjutan (Mandip, 2012).

Sistem hadiah mencakup lebih dari sekadar kompensasi keuangan. Hadiah juga dapat diberikan sebagai fleksibilitas jadwal, bagi hasil, manfaat dan insentif, pengakuan, cuti dan liburan berbayar, sertifikat parkir dan hadiah yang disukai. Pilihan tempat untuk pengakuan karyawan juga penting. Menghubungkan hadiah dengan perilaku tergantung pada tujuan yang ingin dicapai organisasi dan pada faktor motivasi yang melibatkan

karyawan. Insentif dan hadiah biasanya dianggap sebagai faktor motivasi paling kuat untuk menghubungkan kepentingan organisasi dengan kepentingan karyawan .

5. *Perekrutan dan Retensi*

Para profesional sumber daya manusia berada dalam posisi kunci untuk mengubah budaya tempat kerja dengan mempekerjakan karyawan baru yang membawa pengetahuan, sikap, dan perilaku keberlanjutan mereka. Sumber daya manusia dapat berdampak besar pada implementasi keberlanjutan dengan mengidentifikasi atribut utama karyawan baru harus menunjukkan dan mempekerjakan personel yang menunjukkan kualifikasi . Perekrut harus menyadari tujuan keberlanjutan organisasi mereka untuk menarik kandidat yang tertarik pada masalah lingkungan dan mereka juga harus dapat mengkomunikasikan bagaimana tujuan membedakan organisasi dari perusahaan lain (Mandip,2012). Ketika perusahaan dapat memposisikan inisiatif keberlanjutannya, perusahaan dapat menarik pelamar terbaik, memastikan budaya yang mempromosikan keberlanjutan.

Untuk melibatkan pekerja, departemen sumber daya manusia harus selaras dengan tujuan keberlanjutan organisasi secara keseluruhan untuk membantu melibatkan pekerja untuk menerapkan perubahan berkelanjutan. Perilaku keberlanjutan diperkuat ketika dikaitkan dengan sistem hadiah yang dirancang dengan benar dan didasarkan pada hasil terukur.

6. **Membangun Akuntabilitas Berkelanjutan.**

Akuntabilitas adalah sebuah konsep dalam tata kelola perusahaan yang merupakan pengakuan tanggung jawab oleh suatu organisasi atas tindakan, keputusan, produk, dan kebijakan yang diambilnya. Pelanggan bisnis mengharapkan bahwa produk yang diproduksi dan dijual oleh bisnis telah dirancang, diuji, dan diproduksi sehingga aman untuk digunakan.

Meningkatnya harapan pemangku kepentingan memotivasi organisasi untuk mempertimbangkan dampak tindakan mereka secara luas, transparan, dan sistematis. Bisnis adalah aktor utama dalam masyarakat *modern*, dan pemangku kepentingan berharap bahwa bisnis menjadi kontributor positif bagi kesejahteraan masyarakat.

Implementasi dari membangun membangun akuntabilitas berkelanjutan merupakan sumber penilaian kinerja dalam kemajuan suatu usaha . Melalui 5 *point* pada gambar 1. UKM perlu meningkatkan dan memperhatikan ke 5 *point* tersebut. Seperti halnya dalam mengembangkan program pelatihan, hal ini tentunya akan meningkatkan pengetahuan karyawan tentang keberlanjutan, dan menerapkan insentif akan mendorong perilaku berkelanjutan. Komitmen dapat mengeksplorasi kemungkinan keterlibatan SDM yang lebih sehingga karyawan merasa memiliki usaha.

SDM Kreatif

SDM kreatif memerlukan pengembangan , dan mempertahankan modal keahlian yang dimiliki oleh masing-masing individu. Morawski, M (2014) menjelaskan SDM kreatif merupakan pekerja yang modal utamanya adalah pengetahuan dan keahlian yang dimiliki, melakukan pengembangan perilaku yang inovatif. Komponen kreativitas yang kuat. beberapa karakteristik motivasi dari orang yang kreatif:

- Berkeinginan untuk mengetahui segala sesuatu hal
- Berkeinginan untuk tekun
- Kebutuhan pengakuan dari capaian yang diperoleh
- Kebutuhan akan variasi
- Memiliki kemandirian
- Preferensi
- Toleransi ambiguitas
- Penguasaan masalah SDM
- Ketidaksediaan untuk memesan intelektual

Materi yang disosialisaikan ke mitra disusun dalam bentuk PPT (terlampir). Dalam **Penyampaian materi didokumentasikan dalam foto berikut:**



Komitmen/ Keterlibatan pekerja

Penciptaan komitmen dan keterlibatan karyawan dapat melalui:

- Menciptakan rasa kepemilikan secara emosional
- Menghubungkan diri dengan lingkungan alam
- Mengadopsi perilaku dan sikap terhadap perubahan proses kerja
- Memastikan manajemen teratas terlibat dalam inisiatif
- Menawarkan insentif untuk berpartisipasi
- Mendidik dan melatih
- Karyawan dapat menyampaikan kekhawatiran serta memberikan saran.
- Berinvestasi pada karyawan
- Menciptakan perubahan pekerjaan yang ramah lingkungan.

Fadhilah

Fadhilah

Nur Hidayah

Angelica Caroline

Gertruda Ancia



Gambar 2. Kegiatan Sosialisasi

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

C. Kesimpulan

Berdasarkan pelaksanaan kegiatan ini, diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan tentang SDM kreatif diberikan dengan cara mensosialisasikan kepada mitra antar lain meliputi SDM kreatif dari aspek komunikasi, pelatihan dan pengembangan, komitmen, rencana Insentif, pengrekan dan retensi, membangun akuntabilitas berkelanjutan. telah berjalan dengan lancar
2. Materi disusun dalam bentuk PPT dan disosialisasikan ke mitra secara daring dengan menggunakan aplikasi Zoom .
3. Pelaksanaan kegiatan dibantu oleh dua mahasiswa sebagai *host*.
4. Mitra bersemangat menerima materi yang disampaikan tim PKM. Selama proses sosialisasi berlangsung mitra banyak berdiskusi dan bertanya dengan Tim PKM.

D. Saran

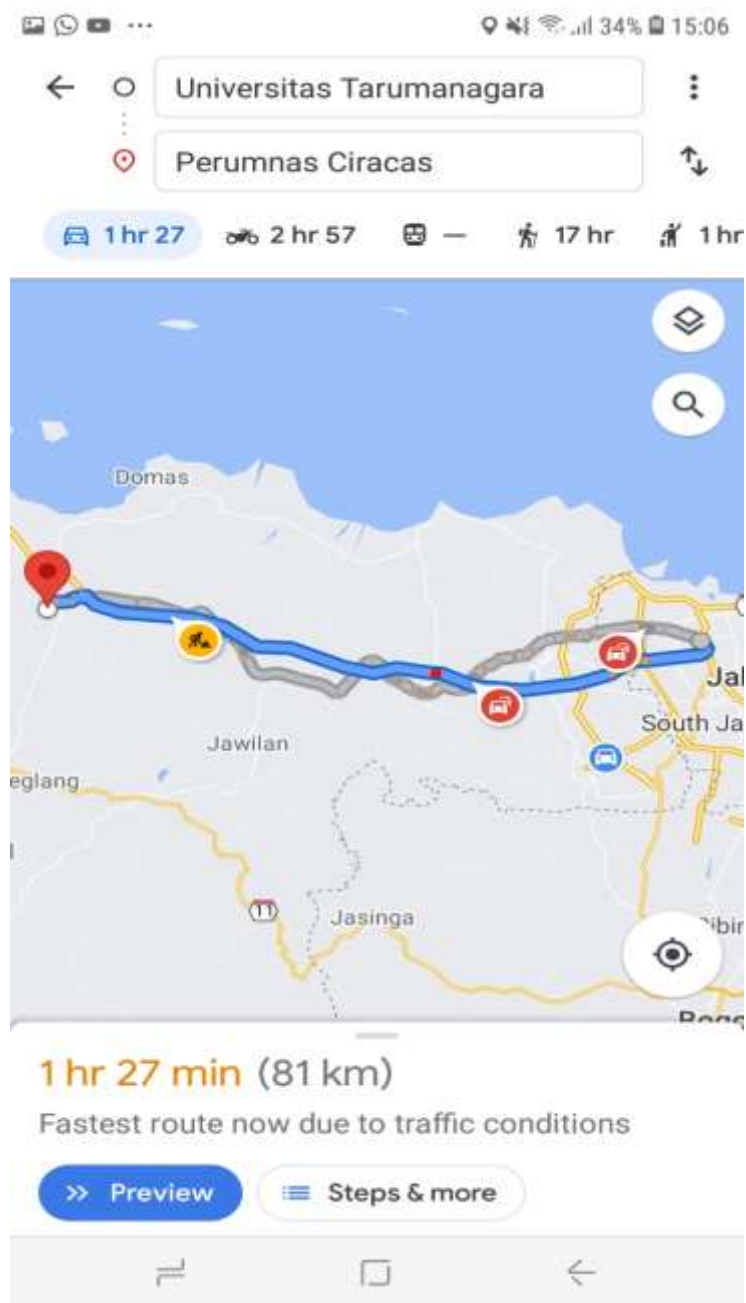
Perbaikan secara berkelanjutan pada usaha rajut *Aryanie Craft* dapat dikembangkan dalam kajian selanjutnya.

1. Proses pembinaan kontinuitas usaha, melalui evaluasi dari proses dan pendampingan yang sudah dibuat.
2. Kegiatan lanjutan akan dilakukan seperti kegiatan evaluasi dari hasil produk yang dibuat dari sisi inovasi produk, maupun inovasi SDM.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, S. (2015), “Green Human Resource Management: Policies and Practices”, *Cogent Business & Management*, Vol. 2: 1030817, <http://dx.doi.org/10.1080/23311975.2015.1030817>.
- Garg, B. (2014), “Human Resource-Driving Force of Sustainable Business Practices”, *International Journal of Innovative Research & Development*, Vol. 3 No 7, pp. 378-382.
- Harris, C. and Tregidga, T. (2012), “HR managers and environmental sustainability: strategic leaders or passive observers?” *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 23, No. 2. pp. 236-254
- Mandip, G. (2012). “Green HRM: People Management Commitment to Environmental Sustainability” *Research Journal of Recent Sciences*, Vol. 1 (ISC-2011), 244-252.
- SHRM, BSR, and Aurosoorya, (2011), *Advancing Sustainability: HR’s Role*
- Shram, J. and Phil, M. (2009). “*Can Sustainability Initiatives Survive in a Tough Economy?*”, No. Issue 2 of 4, pp. 1–6. SHRM. Retrieved from http://www.shrm.org/research/futureworkplacetrends/documents/09-0131_workplace_visions_mm_final.pdf
- Sroufe R., Liebowitz, J. and Sivasubramaniam, N. (2010), “Are you a leader or a laggard? HR’s role in creating a sustainability culture”, *People and Strategy*, Vol. 33 No. 1, pp.34–42.

Lampiran Peta Lokasi



Recording...

Rencana Insentif

- ▶ Sistem penghargaan
- ▶ Sistem hadiah
- ▶ Bagi hasil
- ▶ Pengakuan
- ▶ Cuti dan liburan berbayar

Kreativitas

Kreativitas merupakan suatu sikap mentalitas yang menghasilkan ide-ide baru, cara-cara baru dalam melihat masalah dan peluang, sehingga muncul solusi inovatif.







Gambar 1. Beberapa Contoh Produk Mitra

Kreativitas

Kemampuan seseorang untuk dapat memikirkan dan mengembangkan ide-ide baru, cara-cara baru dalam melihat masalah dan peluang, sehingga muncul solusi kreatif.



Komitmen/ Keterlibatan pekerja

Penciptaan komitmen dan keterlibatan karyawan dapat melalui:

- Menciptakan rasa kepemilikan secara emosional
- Menghubungkan diri dengan lingkungan alam
- Mengadopsi perilaku dan sikap terhadap perubahan proses kerja
- Memastikan manajemen teratas terlibat dalam inisiatif
- Menawarkan insentif untuk berpartisipasi
- Mendidik dan melatih
- Karyawan dapat menyampaikan kekhawatiran serta memberikan saran.
- Berinvestasi pada karyawan
- Menciptakan perubahan pekerjaan yang ramah lingkungan.

Fadhilah

Fadhilah



SURAT KETERANGAN ACCEPTED

No. 11/Abdaya/Acc/XI/2021

Dengan ini, Tim Editor Jurnal Pengabdian dan Pemberdayaan Masyarakat (ABDAYA) menerangkan bahwa naskah:

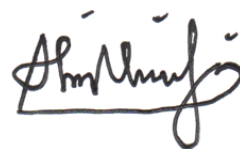
Judul : Strategi Pengelolaan SDM Kreatif Berkelanjutan Pada UKM
Aryanie Craft Serang Banten
Penulis : **Nur Hidayah**
Afiliasi : Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Tarumanagara Jakarta
Email : nurh@fe.untar.ac.id

Telah dilakukan review dan memenuhi kriteria publikasi di Jurnal Pengabdian dan Pemberdayaan Masyarakat (ABDAYA) dan dapat kami setuju untuk diterbitkan di Jurnal ABDAYA **Vol. 01 No. 02, 2021** pada bulan September-Desember 2021 dalam versi elektronik dan/atau cetak. Melalui surat keterangan ini, penulis tunduk pada ketentuan hak cipta Jurnal ABDAYA (lihat *author Guidelines* di situs Jurnal ABDAYA).

Untuk menghindari adanya duplikasi terbitan dan pelanggaran etika publikasi ilmiah terbitan berkala, kami berharap agar naskah tersebut tidak dikirimkan dan dipublikasikan ke penerbit jurnal/media publikasi lainnya.

Demikian surat ini disampaikan, atas partisipasi dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih

Sukoharjo, 10 November 2021
Chief of Editor



M. Hasan Ma'ruf

MENINGKATAN PENGELOLAAN SDM KREATIF BERKELANJUTAN PADA UKM ARYANIE CRAFT SERANG BANTEN

Nur Hidayah

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis , Universitas Tarumanagara Jakarta

nurh@fe.untar.ac.id

ABSTRAK

Tujuan kegiatan PKM adalah memberikan bekal pengetahuan tentang pengelolaan SDM Kreatif yang berkelanjutan dalam menjalankan sebuah usaha. Mitra yang dijadikan tempat kegiatan adalah UKM yang bergerak dalam bidang pembuatan kerajinan dari benang rajut. SDM yang terlibat dalam proses produksi membutuhkan ketrampilan tangan. Untuk itu penting bagi pihak pimpinan usaha menjaga dan melestarikan SDM kreatif yang ada secara berkelanjutan. Lokasi mitra terdapat di Kota Serang propinsi Banten. Kegiatan PKM didasarkan pada observasi awal pada mitra. Mitra belum mendapatkan pembekalan tentang meningkatkan pengelolaan SDM kreatif berkelanjutan. SDM kreatif yang ada di tempat usaha mitra tingkat keluar masuknya masih cukup tinggi. Materi yang terkait diberikan ke mitra adalah tentang komunikasi, pelatihan dan pengembangan, komitmen, insentif, motivasi kreatif dan lainnya. Metode yang ditawarkan pada kegiatan ini adalah secara daring melalui *zoom meeting* , dibantu oleh dua mahasiswa sebagai *host*. Hasil kegiatan dari PKM ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan mitra dalam menjaga SDM kreatif secara berkelanjutan pada tempat usaha mitra.

Kata kunci: SDM kreatif, berkelanjutan, strategi, mitra, wirausaha

PENDAHULUAN

Suatu usaha yang merupakan kreatif industri, sangat membutuhkan SDM kreatif dikarenakan semua kegiatan harus didasarkan pada kreativitas individu. Selain itu juga memerlukan bekal pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan individu dalam menciptakan nilai dari suatu produk. Cara yang dipakai dalam menciptakan produk kreatif bagi SDM kreatif memerlukan pengembangan, dan mempertahankan modal keahlian yang dimiliki oleh masing-masing individu. Morawski, M (2014) menjelaskan SDM kreatif merupakan pekerja yang modal utamanya adalah pengetahuan dan keahlian yang dimiliki, melakukan pengembangan perilaku yang inovatif.

Manajer sumber daya manusia (SDM) harus menjadi bagian integral dari implementasi keberlanjutan SDM kreatif, yang perlu dikelola secara maksimal dalam menjaga keberlanjutan suatu budaya organisasi (Garg, 2014). Manajer SDM harus memiliki kemampuan untuk mengembangkan dan meningkatkan kreativitas SDM yang dikelola secara berkelanjutan, dalam membantu meningkatkan kemajuan organisasi. Berdasarkan hasil survei, BSR dan Aurosoorya (SHRM, 2011) mengakui bahwa kegiatan yang biasanya terkait dengan departemen sumber daya manusia digunakan untuk beberapa tingkat untuk mengimplementasikan keberlanjutan, tetapi laporan SHRM (2011) menyatakan bahwa banyak profesional SDM tidak memiliki pengetahuan tentang inisiatif keberlanjutan serta bagaimana inisiatif pengelolaan SDM kreatif yang ada.

“Dalam sebuah studi oleh Sroufe, Liebowitz dan Sivasubramaniam (2010) tentang peran HR dalam menciptakan keberlanjutan, melaporkan bahwa tekanan dari beberapa pemangku kepentingan memaksa perusahaan untuk melakukan perubahan, tetapi banyak eksekutif tidak memiliki pemahaman tentang upaya menghasilkan keberlanjutan SDM”, terdapat 49 % manajer sumber daya manusia yang tidak memiliki inisiatif keberlanjutan SDM yang kreatif. Banyak perusahaan masih memandang SDM kreatif sebagai fungsi administratif dan bukan sebagai fungsi strategis. Harris dan Tregidga (2012) menyatakan bahwa "organisasi cenderung memperlakukan keberlanjutan dan SDM belum secara maksimal”.

Literatur terbaru menunjukkan bahwa departemen SDM dapat memanfaatkan kegiatan SDM yang ramah dalam mengimplementasikan keberlanjutan usaha (Ahmad, 2015; Mandip, 2012). Jika UKM yang tidak memiliki manajer atau departemen SDM yang ditunjuk, kegiatan ini dapat dimanfaatkan oleh manajer umum. Kegiatan SDM kreatif meliputi komunikasi, keterlibatan, pelatihan dan pengembangan, perekrutan dan seleksi serta sistem penghargaan. Kegiatan SDM kreatif tersebut perlu disosialisasikan pada mitra kegiatan.

Mitra yang menjadi tempat kegiatan bergerak dalam bidang produk kerajinan berbahan dasar benang rajut membuat aneka macam jenis rajutan seperti tas, sepatu, boneka. tempat hp, tudung saji, bahkan saat ini juga memproduksi masker. Nama usaha, Aryanie *craft*, dengan alamat di Perumnas Ciracas Indah No. 142 Blok A RT 01 RW 08 Jl. Ratu Ayu Wios Serang Banten. Jumlah SDM kreatif yang dimiliki sebanyak kurang lebih 20 pengrajin, sehingga penting bagi ketua usaha untuk mengelola SDM kreatif secara berkelanjutan. Terkait dengan hal ini, maka Tim PKM Untar berkeinginan melakukan pembekalan dalam mengelola SDM kreatif berkelanjutan pada mitra.

METODE PELAKSANAAN

Kegiatan sosialisasi dilakukan untuk memberikan pembekalan terhadap pemahaman tentang mengelola SDM kreatif dan keberlanjutan yang meliputi model SDM kreatif dari aspek komunikasi, pelatihan dan pengembangan, komitmen, rencana insentif, membangun akuntabilitas berkelanjutan. Untuk melaksanakan kegiatan sosialisasi ini, ada beberapa langkah yang perlu dilakukan yaitu:

- a. Pelaksana PKM menyiapkan materi yang akan disampaikan pada mitra
- b. Pelaksana PKM sebagai tutor menghubungi pihak terkait, yaitu pemilik usaha untuk minta ijin melakukan sosialisasi.
- c. Pelaksana PKM sebagai tutor berkoordinasi dengan pemilik untuk mengikuti kegiatan sosialisasi.
- d. Pelaksana PKM sebagai tutor menyampaikan materi sosialisasi melalui ceramah, diskusi, dan tanya jawab secara daring melalui *zoom meeting*
- e. Pelaksana PKM menjelaskan tentang hal-hal yang harus dilakukan dalam mengelola SDM kreatif berkelanjutan
- f. Pelaksana PKM meminta mitra untuk bertanya jika belum di mengerti dari materi yang disampaikan.
- g. Pelaksana PKM sebagai tutor menanggapi respon mitra tentang materi yang sudah disampaikan .

HASIL KEGIATAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Mitra

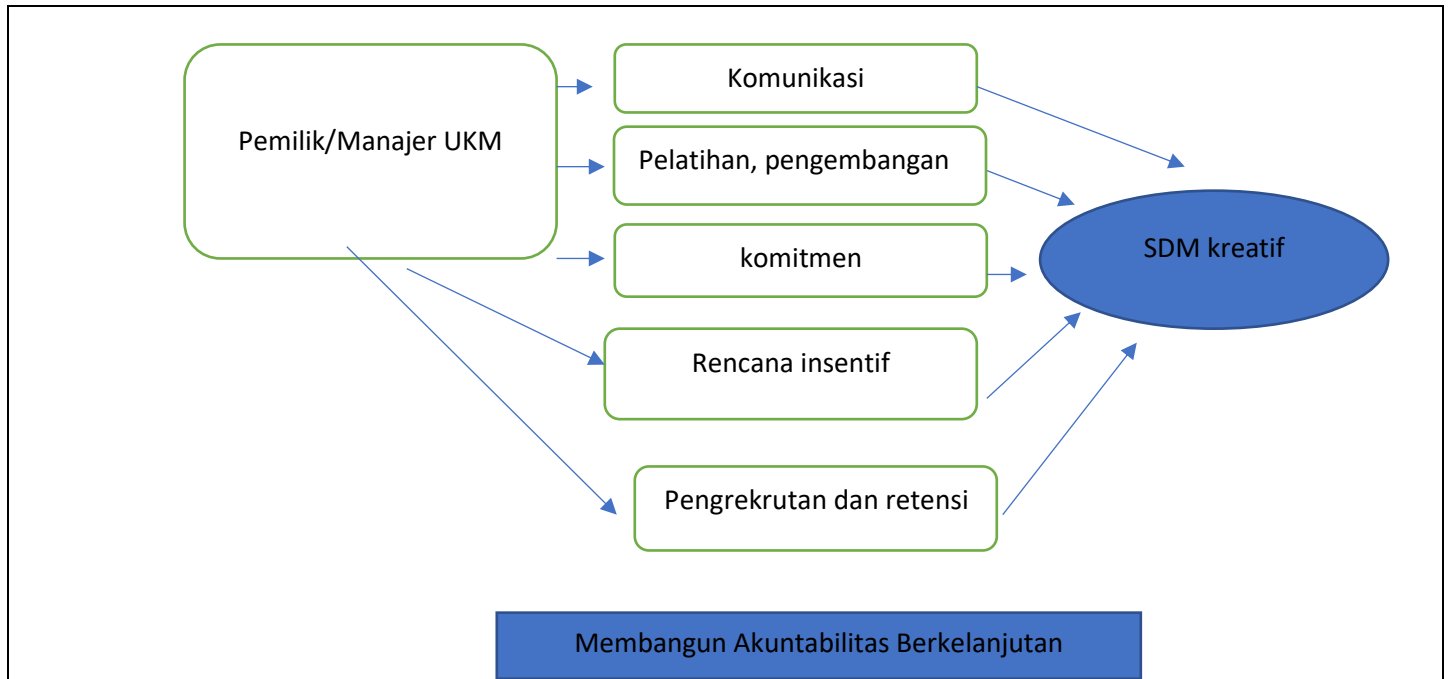
Lokasi mitra terletak di Perumnas Ciracas Indah No. 142 Blok A RT 01 RW 08 Jl. Ratu Ayu Wios Serang Banten. Nama usaha mitra Arianie *craft* berlokasi di Perumnas Ciracas Indah No. 142 Blok A RT 01 RW 08 Jl. Ratu Ayu Wios Serang Banten pemilik bernama Novi Aryani sebagai ketua yang tergabung dalam kelompok komunitas rajutan daerah Serang bernama SARABA berarti Saung Rajut Banten, beranggotakan lebih dari 20 orang. Sebelum pandemi tiap bulan ada materi yang diberikan untuk tiap anggota, karena tiap orang berbeda-beda keahliannya, namun semua perlu mendapat tambahan pengetahuan. Pelatihan yang diberikan dapat meningkatkan kreativitas sehingga dapat lebih produktif dan menambah pendapatan keluarga pada anggota yang kebanyakan adalah ibu-ibu rumah tangga. Saat pandemi memproduksi masker rajut, dengan bantuan disperindag masker yang dibuat dengan standar SNI, sehingga masker dengan furing standar SNI, produk selanjutnya berupa konektor masker. Saat ini pesanan masker dan konektor yang paling banyak diminati. Pengerjaan saat ini masih dilakukan di rumah masing-masing pengrajin, karena masih perlunya menjaga protokol kesehatan pada masa pandemi covid-19. Kerajinan rajut yang dibuat Ibu Novi bersama kelompoknya sangat bervariasi mulai dari tas, dompet, bunga bahkan sepatu rajut. Pemasaran dilakukan di galera depan rumah namun tidak di jalan utama. Juga menunggu pesanan yang datang dari tetangga terdekat maupun dari jauh melalui penjualan secara *online*. Kerajinan rajut ini sering mengikuti pameran. Harga produk bervariasi, tertinggi pada harga Rp 500.000 .



Gambar 1. Beberapa Contoh Produk Mitra

Model IPTEKS Yang Ditransper Kepada Mitra

Output yang dirancang untuk mengatasi persoalan mitra , adalah mmemberikan pembekalan materi terkait meningkatkan kompetensi SDM kreatif berkelanjutan dikutip dari berbagai sumber . Fokus pada sumber daya manusia pada tingkat UKM dan mengklasifikasikan literatur terkait dengan SDM kreatif dalam kerangka kinerja model SDM kreatif dari aspek komunikasi, Pelatihan dan pengembangan, komitmen, rencana insentif, membangun akuntabilitas berkelanjutan.



Dalam kegiatan Pelatihan dilakukan dengan memberikan menjelaskan model SDM kreatif pada kepada mitra mealui Zoom *meeting* dengan menjelaskan gambar sebagai berikut:

Gambar.2 Model SDM KREATIF
Sumber modifikasi dari Ahmad (2015)

1. Pemahaman tentang Komunikasi. Hal yang terpenting dalam mengelola suatu kelompok komunitas adalah :

- a. Membuka saluran komunikasi. Ketua dari kelompok usaha kreatif dapat berkomunikasi ke semua pihak termasuk akses ke dinas koperindag. Ketua perlu memastikan media komunikasi tertulis dan lisan yang berperan aktif dalam berkomunikasi dengan seluruh anggota maupun yang berkepentingan secara berkelanjutan.
- b. Penggunaan jaringan sosial. Informasi di internet berperan aktif sebagai pusat informasi dan komunikasi yang efektif dalam menciptakan perilaku komunikasi yang komunikatif, ketua komunitas dan antar anggota kelompok . melalui komunikasi yang interaktif akan tercipta SDM kreatif berkelanjutan.
- c. Menciptakan perilaku informatif dan inspiratif secara komunikatif antar anggota kelompok akan menimbulkan perilaku yang saling menghargai.
- d. Melakukan pertukaran pengetahuan dan informasi. Pertukaran informasi dengan bahasa sehari-hari dalam menjelaskan inisiatif berkelanjutan membantu antar anggota mendapatkan pemahaman tentang proses dan tujuan; keberlanjutan organisasi.

2. Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan memainkan peran penting dalam mengimplementasikan :

- a. Semua anggota kelompok perlu memahami bagaimana melakukan perubahan produk kreatif yang inovatif, perubahan dalam proses kerja sehingga bisa lebih bervariasi. Kelompok komunitas perlu mencapai tujuan keberlanjutan dan bagaimana kegiatan pembuatan produk kreatif dapat memfasilitasi tujuan dari kelompok yang ingin dicapai
- b. Memungkinkan anggota dalam organisasi mendapatkan pengalaman praktis dalam menerapkan proses pekerjaan baru untuk mendapatkan pengetahuan dan komitmen terhadap upaya berkelanjutan (Mandip, 2012). Pelatihan harus dimulai dalam orientasi dan meresap melalui semua tingkatan organisasi yang berfokus pada masalah sosial dan lingkungan. Selain itu, program pengembangan harus mendukung pengetahuan yang terkait langsung dengan kegiatan pekerjaan

3. Komitmen

Implementasi keterlibatan pekerja sangat penting dalam keberhasilan program lingkungan yang efektif untuk berhasil diimplementasikan . Survei World Economic Forum (2010) melaporkan bahwa 75% CEO menilai karyawan sebagai kekuatan pendorong utama untuk kewarganegaraan perusahaan, 60% menilai motivasi karyawan sebagai salah satu dari tiga manfaat teratas dalam mengambil tindakan, dan 90% melihat nilai-nilai dan kebijakan komunikasi secara internal sebagai langkah kunci untuk mencapai kesuksesan di bidang ini. Untuk melibatkan pekerja, departemen sumber daya manusia harus selaras dengan tujuan keberlanjutan organisasi secara keseluruhan untuk membantu melibatkan pekerja untuk menerapkan perubahan berkelanjutan.

Karyawan dilibatkan untuk dapat menghasilkan pembelian melalui penciptaan sikap positif terhadap majikan; mendapatkan karyawan yang melekat secara emosional melalui proyek kerja yang bermakna; dan memungkinkan karyawan untuk terhubung untuk tujuan yang mendukung kebaikan yang lebih besar di masyarakat (DuBois dan DuBois, 2012). Lima hal untuk melibatkan karyawan dalam bekerja: melibatkan karyawan dalam pengembangan strategi lingkungan untuk menciptakan rasa kepemilikan; memastikan manajemen teratas terlibat dalam inisiatif; menawarkan insentif untuk berpartisipasi; mendidik dan melatih; dan memberi karyawan cara untuk menyampaikan kekhawatiran serta memberikan saran. Berinvestasi pada karyawan dengan menciptakan kemampuan karyawan untuk melakukan perubahan pekerjaan yang ramah lingkungan.

4. Rencana Insentif

Perilaku keberlanjutan diperkuat ketika dikaitkan dengan sistem hadiah yang dirancang dengan benar dan didasarkan pada hasil terukur secara kualitatif dan kuantitatif. Sistem penghargaan dapat meningkatkan upaya organisasi untuk menerapkan praktik berkelanjutan (Mandip, 2012).

Sistem hadiah mencakup lebih dari sekadar kompensasi keuangan. Hadiah juga dapat diberikan sebagai fleksibilitas jadwal , bagi hasil, manfaat dan insentif , pengakuan , cuti dan liburan berbayar, sertifikat parkir dan hadiah yang disukai . Pilihan tempat untuk pengakuan karyawan juga penting. Menghubungkan hadiah dengan perilaku tergantung pada tujuan yang ingin dicapai organisasi dan pada faktor motivasi yang melibatkan karyawan. Insentif dan hadiah biasanya dianggap sebagai faktor motivasi paling kuat untuk menghubungkan kepentingan organisasi dengan kepentingan karyawan .

5. Perekrutan dan Retensi

Para profesional sumber daya manusia berada dalam posisi kunci untuk mengubah budaya tempat kerja dengan mempekerjakan karyawan baru yang membawa pengetahuan, sikap, dan perilaku keberlanjutan mereka. Sumber daya manusia dapat berdampak besar pada implementasi keberlanjutan dengan mengidentifikasi atribut utama karyawan baru harus menunjukkan dan mempekerjakan personel yang menunjukkan kualifikasi. Perekrut harus menyadari tujuan keberlanjutan organisasi mereka untuk menarik kandidat yang tertarik pada masalah lingkungan dan mereka juga harus dapat mengkomunikasikan bagaimana tujuan membedakan organisasi dari perusahaan lain (Mandip, 2012). Ketika perusahaan dapat memposisikan inisiatif keberlanjutannya, perusahaan dapat menarik pelamar terbaik, memastikan budaya yang mempromosikan keberlanjutan.

Untuk melibatkan pekerja, departemen sumber daya manusia harus selaras dengan tujuan keberlanjutan organisasi secara keseluruhan untuk membantu melibatkan pekerja untuk menerapkan perubahan berkelanjutan. Perilaku keberlanjutan diperkuat ketika dikaitkan dengan sistem hadiah yang dirancang dengan benar dan didasarkan pada hasil terukur.

Membangun Akuntabilitas Berkelanjutan.

Akuntabilitas adalah sebuah konsep dalam tata kelola perusahaan yang merupakan pengakuan tanggung jawab oleh suatu organisasi atas tindakan, keputusan, produk, dan kebijakan yang diambilnya. Pelanggan bisnis mengharapkan bahwa produk yang diproduksi dan dijual oleh bisnis telah dirancang, diuji, dan diproduksi sehingga aman untuk digunakan.

Meningkatnya harapan pemangku kepentingan memotivasi organisasi untuk mempertimbangkan dampak tindakan mereka secara luas, transparan, dan sistematis. Bisnis adalah aktor utama dalam masyarakat *modern*, dan pemangku kepentingan berharap bahwa bisnis menjadi kontributor positif bagi kesejahteraan masyarakat.

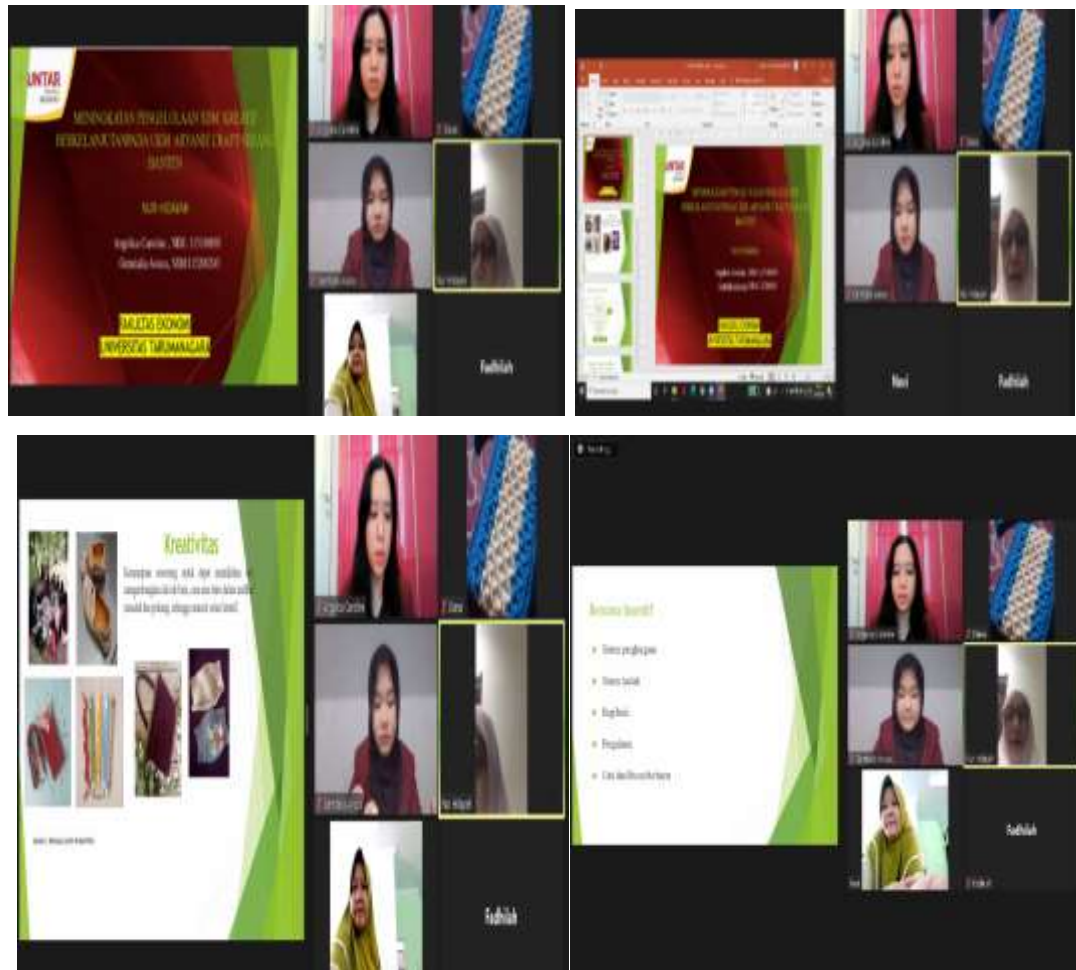
Implementasi dari membangun membangun akuntabilitas berkelanjutan merupakan sumber penilaian kinerja dalam kemajuan suatu usaha. Melalui 5 *point* pada gambar 1. UKM perlu meningkatkan dan memperhatikan ke 5 *point* tersebut. Seperti halnya dalam mengembangkan program pelatihan, hal ini tentunya akan meningkatkan pengetahuan karyawan tentang keberlanjutan, dan menerapkan insentif akan mendorong perilaku berkelanjutan. Komitmen dapat mengeksplorasi kemungkinan keterlibatan SDM yang lebih sehingga karyawan merasa memiliki usaha.

Motivasi SDM Kreatif

SDM kreatif memerlukan pengembangan, dan mempertahankan modal keahlian yang dimiliki oleh masing-masing individu. Morawski, M. (2014) menjelaskan SDM kreatif merupakan pekerja yang modal utamanya adalah pengetahuan dan keahlian yang dimiliki, melakukan pengembangan perilaku yang inovatif. Komponen kreativitas yang kuat. beberapa karakteristik motivasi dari orang yang kreatif:

- Berkeinginan untuk mengetahui segala sesuatu hal
- Berkeinginan untuk tekun
- Kebutuhan pengakuan dari capaian yang diperoleh
- Kebutuhan akan variasi
- Memiliki kemandirian
- Preferensi
- Toleransi ambiguitas

- Materi yang disosialisasikan ke mitra disusun dalam bentuk PPT . Dalam **Penyampaian materi didokumentasikan dalam foto berikut:**



Kreativitas

Kemampuan seseorang untuk dapat memikirkan dan mengembangkan ide-ide baru, cara-cara baru dalam melihat masalah dan peluang, sehingga muncul solusi kreatif.



Gambar 1. Beberapa Contoh Produk Mitre

Komitmen/ Keterlibatan pekerja

Penciptaan komitmen dan keterlibatan karyawan dapat melalui:

- Menciptakan rasa kepemilikan secara emosional
- Menghubungkan diri dengan lingkungan alam
- Mengadopsi perilaku dan sikap terhadap perubahan proses kerja
- Memastikan manajemen teratas terlibat dalam inisiatif
- Menawarkan insentif untuk berpartisipasi
- Mendidik dan melatih
- Karyawan dapat menyampaikan kekhawatiran serta memberikan saran.
- Berinvestasi pada karyawan
- Menciptakan perubahan pekerjaan yang ramah lingkungan.

Fadhilah

Fadhilah



Nur Hidayah



Angela Caroline



Gertrida Anica



Recording



Idarw

Fadhilah

Fadhilah

Nol



Nur Hidayah



Angela Caroline



Gertrida Anica

KESIMPULAN

Berdasarkan pelaksanaan kegiatan ini, diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan tentang SDM kreatif diberikan dengan cara mensosialisasikan kepada mitra antar lain meliputi SDM kreatif dari aspek komunikasi, pelatihan dan pengembangan, komitmen, rencana Insentif, pengrekan dan retensi, membangun akuntabilitas berkelanjutan. telah berjalan denan lancar
2. Materi disusun dalam bentuk PPT dan disosialisasikan ke mitra secara daring dengan menggunakan aplikasi Zoom .
3. Pelaksanaan kegiatan dibantu oleh dua mahasiswa sebagai *host*.
4. Mitra bersemangat menerima materi yang disampaikan tim PKM. Selama proses sosialisasi berlangsung mitra banyak berdiskusi dan bertanya dengan Tim PKM.

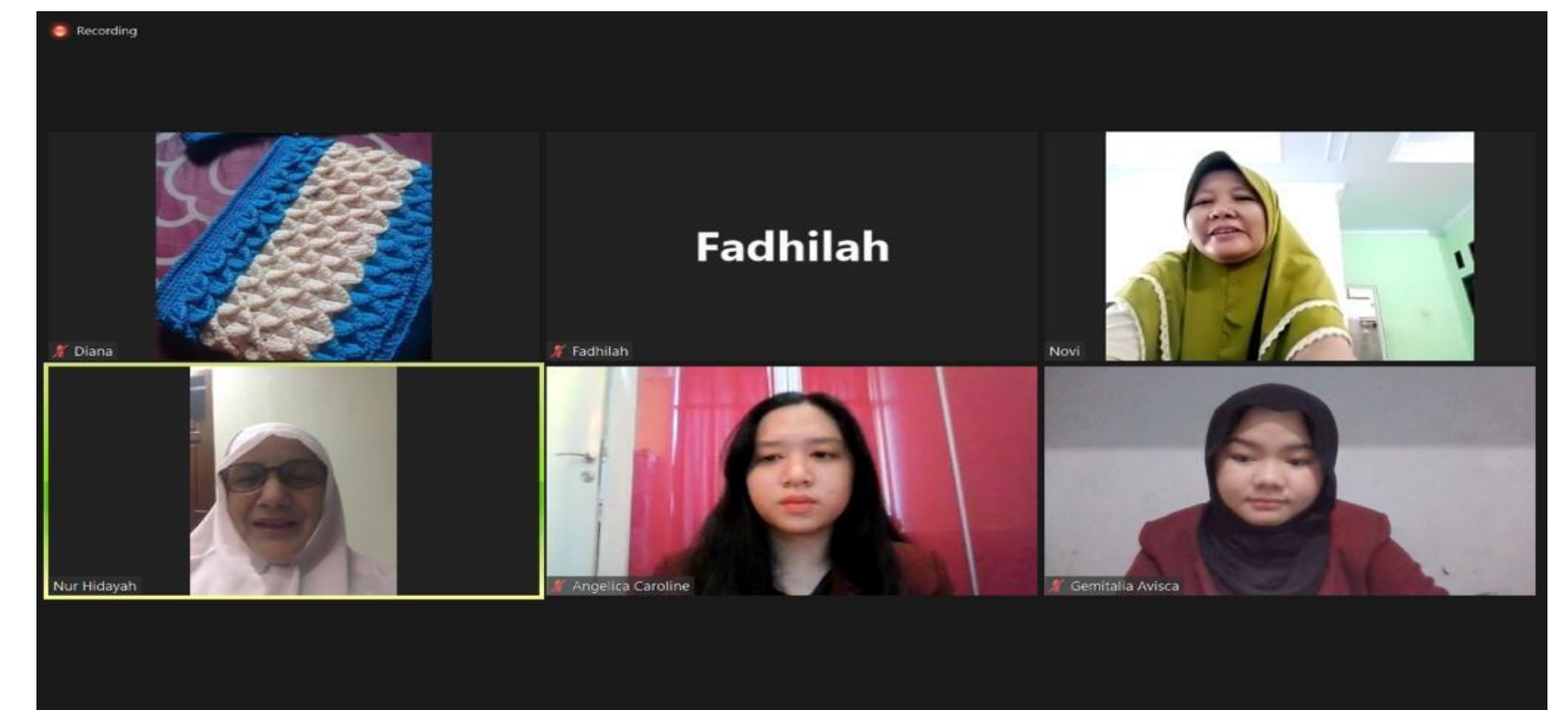
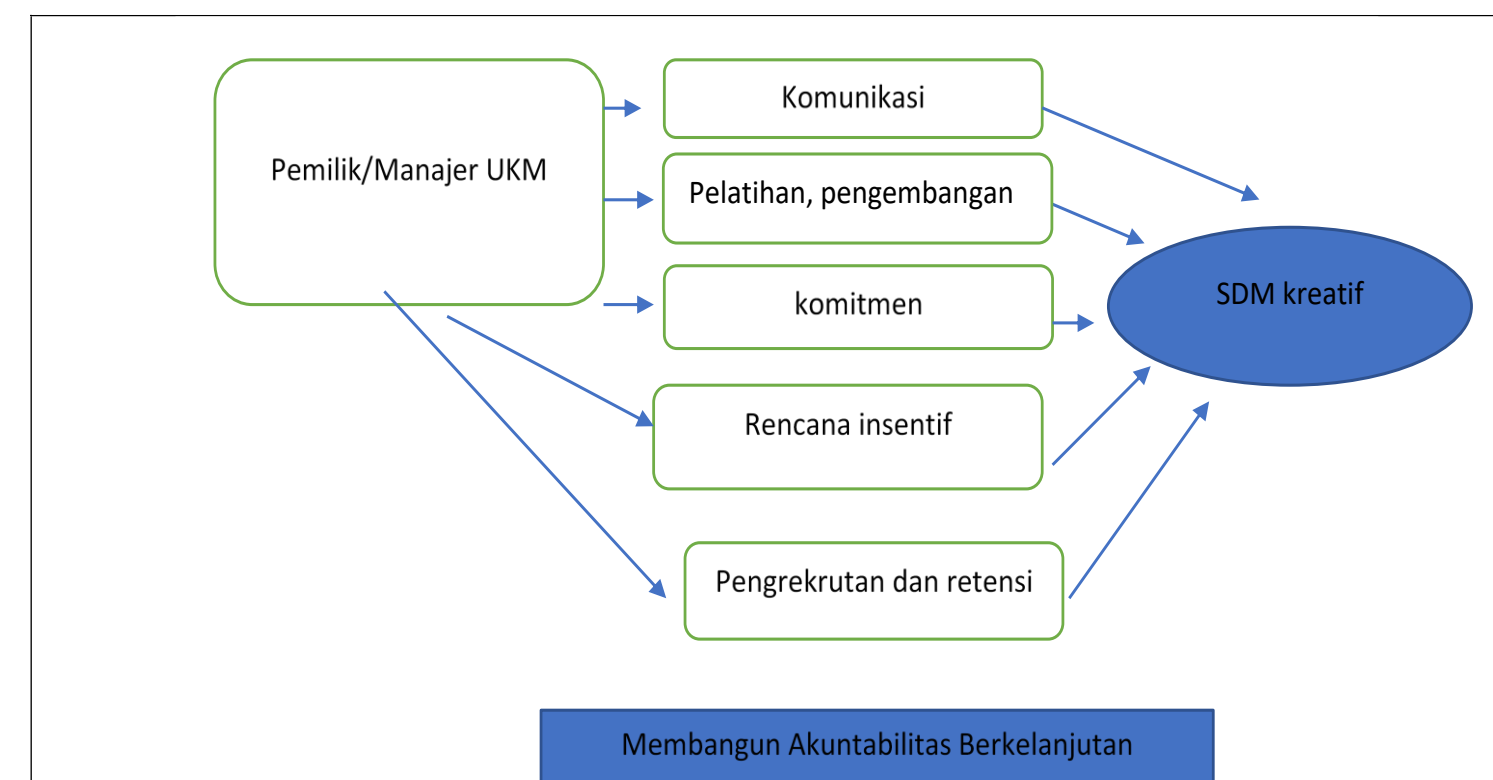
REFERENSI

- Ahmad, S. (2015), "Green Human Resource Management: Policies and Practices", *Cogent Business & Management*, Vol. 2: 1030817, <http://dx.doi.org/10.1080/23311975.2015.1030817>.
- Garg, B. (2014), "Human Resource-Driving Force of Sustainable Business Practices", *International Journal of Innovative Research & Development*, Vol. 3 No 7, pp. 378-382.
- Harris, C. and Tregidga, T. (2012), "HR managers and environmental sustainability: strategic leaders or passive observers?" *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 23, No. 2, pp. 236-254
- Mandip, G. (2012). "Green HRM: People Management Commitment to Environmental Sustainability" *Research Journal of Recent Sciences*, Vol. 1 (ISC-2011), 244-252.
- Morawski, M. (2014). Polish national knowledge management styles. Studies in selected companies representing creative industries. In C. Vivas & P. Sequeira (Eds.), *Proceedings of the 15th European conference on knowledge management* (pp. 708–715), Polytechnic Institute of Santarem, Santarem, Portugal, 4–5 September 2014.
- SHRM, BSR, and Aurosoorya, (2011), *Advancing Sustainability: HR's Role*
- Shram, J. and Phil, M. (2009). "Can Sustainability Initiatives Survive in a Tough Economy?", No. Issue 2 of 4, pp. 1–6. SHRM. Retrieved from http://www.shrm.org/research/futureworkplacetrends/documents/09-0131_workplace_visions_mm_final.pdf
- Sroufe R., Liebowitz, J. and Sivasubramaniam, N. (2010), "Are you a leader or a laggard? HR's role in creating a sustainability culture", *People and Strategy*, Vol. 33 No. 1, pp.34–42.

MENGELOLA SDM KREATIF BERKELANJUTAN PADA UKM ARYANIE CRAFT SERANG BANTEN

Nur Hidayah, 0306026801/10192036, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Tarumanagara

Materi sosialisasi secara daring dilakukan melalui Zoom Meeting



Materi yang disosialisasikan ke mitra disusun dalam bentuk PPT. Dalam Penyampaian materi didokumentasikan dalam foto berikut:



Kesimpulan

Pelatihan tentang SDM kreatif diberikan dengan cara mensosialisasikan kepada mitra antar lain meliputi SDM kreatif dari aspek komunikasi, pelatihan dan pengembangan, komitmen, rencana Insentif, pengrekrutan dan retensi, membangun akuntabilitas berkelanjutan. telah berjalan denan lancar

Ucapan Terima Kasih

Terima kasih kepada LPPM Untar yang telah memberikan pendanaan pada kegiatan PKM sehingga dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Terima kasih juga kepada mitra yaitu yang telah mengikuti kegiatan PKM sampai selesai.

REFERENSI

- Garg, B. (2014), "Human Resource-Driving Force of Sustainable Business Practices", *International Journal of Innovative Research & Development*, Vol. 3 No 7, pp. 378-382.
- Harris, C. and Tregidga, T. (2012), "HR managers and environmental sustainability: strategic leaders or passive observers?" *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 23, No. 2. pp. 236-254
- Morawski, M. (2014). Polish national knowledge management styles. Studies in selected companies representing creative industries. In C. Vivas & P. Sequeira (Eds.), *Proceedings of the 15th European conference on knowledge management* (pp. 708–715), Polytechnic Institute of Santarem, Santarem, Portugal, 4–5 September 2014.

Pendahuluan

SDM kreatif merupakan pekerja yang modal utamanya adalah pengetahuan dan keahlian yang dimiliki, melakukan pengembangan perilaku yang inovatif, Morawski, (2014).Manajer sumber daya manusia (SDM) harus mengelola SDM kreatif, secara maksimal dalam menjaga keberlanjutan suatu organisasi (Garg, 2014);(Harris,2012). Manajer SDM harus memiliki kemampuan untuk mengembangkan dan meningkatkan kreativitas SDM secara berkelanjutan, dalam membantu meningkatkan kemajuan organisasi.

Mitra

Mitra yang menjadi tempat kegiatan adalah Aryanie Craft , pemilik usaha bernama Novi Aryani bergerak dalam bidang produk kerajinan berbahan dasar benang rajut, berlokasi di Serang Banten .

Metode

❖ Pelatihan/ Sosialisasi

Hasil Kegiatan

Kerajinan rajut yang dibuat Ibu Novi bersama kelompoknya sangat bervariasi mulai dari tas , dompet, bunga bahkan sepatu rajut.



Billing Code Pembayaran (Rp-Rp) x

mail.google.com/mail/u/0/?ui=2/Tab=mm#inbox?ikMogGzhVhZPSyTSqrIFk3ddekMk

Gmail Search all conversations

Compose

Mail

- Inbox 4,953
- Starred
- Snoozed
- Sent
- Drafts 317
- Boxbe Waiting List 76
- More

Chat +

Spaces +

No spaces yet

Meet

1 Skripsi_Rico Cam...pdf

1 Skripsi_Rahelis...pdf

1 LEMBAR KOREK...docx

1 LEMBAR KOREK...docx

1 FORM NILAI UBA...docx

Tampilkan semua

Yth,
Raddiah,

Silahkan lakukan pembayaran dengan billing code berikut untuk permohonan dengan nomor 202184225

820211214360462

Jika ada pertanyaan lebih lanjut, silahkan menghubungi:
halo@kubeta.go.id

Terima kasih telah mengajukan permohonan pembuatan pengguna di Aplikasi Permohonan Pendaftaran Ciptaan Secara Elektronik.

Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual

Reply Forward

DIREKTORAT JENDERAL HAK KEKAYAAN INTELEKTUAL

Jl. H.R. Rasuna Said Kav 9-9 Jakarta Selatan 12190

Telepon: (021) 57905609 Faksimili: (021) 57905609

1 of 13,038

80°F 21:00 14/12/2021