

UPAYA PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI PENINGKATAN KOMPETENSI

Widia Astuti, Veta Lidya Delimah Pasaribu, Bulan Oktrima, Heri Saputra, Umi Rusilowati

Dosen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang

Email :

dosen01265@unpam.ac.id , veta01889@unpam.ac.id , dosen00790@unpam.ac.id ,
dosen02299@unpam.ac.id , dosen00061@unpam.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dari kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat ini adalah untuk melaksanakan salah satu Tri Dharma Perguruan Tinggi. Selain itu, melalui kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat ini, diharapkan menjadi kesempatan bagi masyarakat Kelurahan Benda baru untuk berdiskusi dengan narasumber terkait dengan manajemen pengembangan SDM dalam peningkatan kompetensi. Tujuan dari kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat ini adalah untuk melaksanakan salah satu Tri Dharma Perguruan Tinggi dan tujuan utamanya adalah untuk memberikan gambaran strategi yang dapat dilakukan dalam upaya melakukan pemetaan pengetahuan yang ada di lingkup kelurahan. Selain itu diharapkan dengan pengabdian kepada masyarakat ini keberadaan perguruan tinggi dapat memberikan kontribusi besar kepada pengembangan dan penerapan keilmuan kepada masyarakat

Metode yang kegiatan yang dilaksanakan adalah kami mendatangi langsung ke lokasi PKM yaitu di Kelurahan Benda Baru. Hasil pengabdian kepada masyarakat yang diperoleh yakni pengetahuan tentang kompetensi seperti apa yang umumnya diinginkan perusahaan. Ilmu yang didapatkan pada Pengabdian Kepada Masyarakat kali ini diharapkan mampu memberikan semangat baru bagi dosen dalam upaya mengembangkan diri memberikan pengajaran, penyampaian materi dan motivasi serta berkontribusi bagi generasi muda baik di dalam lingkungan kampus, keluarga dan masyarakat secara luas.

Kata kunci : Manajemen Pengembangan, Kompetensi

ABSTRACT

The purpose of this Community Service activity is to implement one of the Tri Dharma of Higher Education. In addition, through this Community Service activity, it is hoped that it will be an opportunity for the people of Kelurahan Benda Baru to discuss with resource persons related to the management of HR development in improving competence. The purpose of this Community Service activity is to implement one of the Tri Dharma of Higher Education and the main goal is to provide an overview of strategies that can be carried out in an effort to map existing knowledge in the kelurahan scope. In addition, it is hoped that with this community service, the existence of universities can make a major contribution to the development and application of science to the community. The method that the activities carried out was that we went directly to the PKM location, namely in Benda Baru Village. The results of community service obtained are knowledge about competencies like what companies generally want. The knowledge gained in Community Service this time is expected to be able to provide new enthusiasm for lecturers in an

effort to develop themselves, provide direction, deliver material and motivation and contribute to the younger generation both within the campus, family and society at large.

Keywords: Development Management, Competence

PENDAHULUAN

Kehidupan individu yang harus terus meningkatkan kemampuannya agar dapat membangun karir ataupun jabatan yang dimilikinya. Sebaliknya, suatu organisasi juga akan semakin maju dan berkembang apabila sumber daya yang dimiliki oleh karyawannya baik dan berkualitas. Karyawan dalam suatu organisasi memiliki kemampuan yang beragam, dilihat dari sektor-sektor ataupun divisi yang ditempatinya. Perkembangan dibidang teknologi dan ilmu pengetahuan membuat organisasi harus semakin peka dalam peningkatan kualitas sumber daya yang dimilikinya. Tak jarang pula sumber daya manusia atau karyawan yang menduduki jabatan tertentu

Sumber daya manusia sering disebut sebagai *human resource*, tenaga atau kekuatan manusia (*energi* atau *power*). Sumber daya juga disebut sumber tenaga, kemampuan, kekuatan, keahlian yang dimiliki oleh manusia. Seiring dengan perkembangan teknologi dan perubahan-perubahan dunia yang semakin hari semakin kompleks, menuntut seseorang untuk selalu *merefresh* kembali kemampuan yang dimilikinya sesuai dengan kapasitas perubahan tersebut. Pada dasarnya manusia memiliki potensi dasar dan kemampuannya yang idealnya akan terus menerus berkembang apabila diasah secara kontinyu dan berkelanjutan. Membangun karir merupakan salah satu tugas perkembangan yang akan dilalui dalam kehidupan individu yang harus terus meningkatkan kemampuannya agar dapat membangun karir ataupun jabatan yang dimilikinya. Sebaliknya, suatu organisasi juga akan semakin maju dan berkembang apabila sumber daya yang dimiliki oleh karyawannya baik dan berkualitas.

Karyawan dalam suatu organisasi memiliki kemampuan yang beragam, dilihat dari sektor-sektor ataupun divisi yang ditempatinya. Perkembangan dibidang teknologi dan ilmu pengetahuan membuat organisasi harus semakin peka dalam peningkatan kualitas sumber daya yang dimilikinya. Tak jarang pula sumber daya manusia atau karyawan yang menduduki jabatan tertentu

Dalam organisasi mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan. Oleh karena itu untuk menyikapi fenomena tersebut perlu adanya tindak lanjut dari organisasi sebagai upaya agar kemampuan yang dimiliki karyawannya tidak statis akan tetapi berkembang secara dinamis. Salah satunya yaitu dengan adanya pelatihan dan pengembangan karyawan. Program tersebut sebagai upaya organisasi untuk menjaga stabilitas organisasi dalam menghadapi tantangan dan perubahan global yang terjadi, terutama di dunia organisasi atau industri sehingga dapat terus eksis berdiri dan terus berkarya.

Pelatihan dan pengembangan dilakukan sebagai upaya meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan. Terutama menghadapi kondisi-kondisi baru. Hal ini berkaitan dengan karir dan diharapkan sebagai upaya dalam mengatasi adanya kadaluwarsa sumber daya manusia pada organisasi tersebut. Sebagai wujud pemenuhan kebutuhan pada karyawan yaitu kebutuhan untuk mengembangkan diri (aktualisasi diri) yang nantinya terkait dengan pengembangan karir karyawan.

Karyawan merupakan orang yang berkepentingan dalam proses kegiatan pengembangan karir. Pertama-tama ia harus mempunyai kepedulian tinggi tentang berbagai perkembangan organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja. Menurut

Sondang P Siagian (Gouzali Saydam, 2006: 43) menyebutkan bahwa seorang karyawan yang akan mendapat pengembangan harus memahami beberapa aspek, salah satunya adalah memahami tentang pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan apa yang diperlukan organisasi darinya. Oleh karena itulah bimbingan karir merupakan cara yang dilakukan agar karyawan lebih memahami hal apa saja yang harus dimilikinya sepanjang rentang waktu pengembangan karirnya yang berhubungan dengan jabatan yang dipegang oleh karyawan. Bimbingan karir tidak hanya dilakukan di institusi formal atau persekolahan saja. Akan tetapi juga dapat dilakukan organisasi atau industri.

Seperti diungkapkan oleh Winkel dan Sri Hastuti (2004: 114) bahwa bimbingan karir merupakan bimbingan dalam mempersiapkan diri menghadapi dunia pekerjaan, dalam memilih lapangan pekerjaan atau jabatan tertentu serta membekali diri supaya siap memangku jabatan itu, dan dalam menyesuaikan diri dengan dengan berbagai tuntutan dari lapangan pekerjaan. Hal yang perlu digarisbawahi pada masalah tersebut adalah persiapan karyawan dalam memangku suatu jabatan dan menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan. Hal ini terkait erat dengan program-program pelatihan dan pengembangan yang dilakukan organisasi.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian analisis situasi permasalahan, maka dapat diperoleh rumusan masalah yang dihadapi mitra adalah :

1. Bagaimana Pengembangan SDM di Kelurahan Benda baru?
2. Bagaimana Pengembangan kompetensi Kelurahan Benda baru?
3. Bagaimana menentukan kompetensi dari kualitas SDM Kelurahan Benda Baru?

TUJUAN KEGIATAN

1. Berdasarkan uraian analisis situasi permasalahan, maka tujuan dari Pengabdian Kepada Masyarakat adalah :

- a. Untuk mengetahui Pengembangan SDM di Kelurahan Benda baru.
- b. Untuk mengetahui Pengembangan kompetensi Kelurahan Benda baru
- c. Untuk menentukan kompetensi dari kualitas SDM Kelurahan Benda Baru

TINJAUAN PUSTAKA

Strategi pengembangan SDM pada dasarnya tidak hanya melalui pendidikan dan pengembangan keterampilan, namun ada banyak cara untuk mengembangkannya. Strategi pengembangan SDM menurut Jons, 1928 dalam Sarwono, 1993, antara lain : Melalui 1. Pelatihan. Pelatihan bertujuan untuk mengembangkan individu dalam bentuk peningkatan keterampilan, pengetahuan dan sikap.

2. Pendidikan.

Pengembangan SDM melalui pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja, dalam arti pengembangan bersifat formal dan berkaitan dengan karir.

3. Pembinaan.

Pembinaan bertujuan untuk mengatur dan membina manusia sebagai sub sistem organisasi melalui program-program perencanaan dan penilaian, seperti man power planning, performance appraisal, job analytic, job classification dan lain-lain.

4. Recruitment.

Recruitment ini bertujuan untuk memperoleh SDM sesuai klasifikasi kebutuhan organisasi dan sebagai salah satu alat organisasi dalam pembaharuan dan pengembangan.

5. Melalui Perubahan sistem. Perubahan sistem memiliki tujuan untuk menyesuaikan sistem dan prosedur organisasi sebagai jawaban untuk mengantisipasi ancaman dan peluang faktor eksternal.

Dalam pengembangan SDM tidak boleh dilakukan secara sembarangan karena hal ini

menyangkut kualitas SDM untuk sebuah organisasi atau perusahaan. SDM yang berkualitas akan membantu perusahaan untuk dapat lebih berkembang dan mencapai tujuan perusahaan.

Strategi Pengembangan SDM Pada Perusahaan

Pengembangan SDM tidak hanya dilakukan dikalangan masyarakat saja namun juga dilakukan di perusahaan dengan mengembangkan potensi karyawannya. Strategi pengembangan SDM yang dilakukan oleh perusahaan adalah Memberi kesempatan kepada karyawan untuk menyalurkan ide dan gagasan Perusahaan yang berkembang adalah perusahaan yang mau menerima ide dan gagasan dari para karyawannya. Dalam suatu perusahaan, karyawan juga berkontribusi dalam mengembangkan perusahaan atau sebagai roda penggerak suatu perusahaan. **Kompetensi** adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standarisasi yang diharapkan (**Badan Nasional Sertifikasi Profesi**, 2014).

Definisi lainnya menyatakan bahwa kompetensi merupakan suatu hal yang berkaitan dengan kemampuan dan keterampilan individu untuk mencapai hasil yang diharapkan (International Organization for Standardization, 2012). Berdasarkan definisi ini, maka beberapa hal penting yang terkait dengan kompetensi diantaranya adalah pengetahuan, sikap, pemahaman, nilai, bakat atau kemampuan, dan minat.

Kompetensi dapat diartikan juga sebagai karakter individu yang dapat diukur dan ditentukan untuk menunjukkan perilaku dan performa kerja tertentu pada diri seseorang (Spencer, McClelland & Spencer, 1994). Jadi, kompetensi merupakan panduan bagi perusahaan untuk menunjukkan fungsi kerja yang tepat bagi seorang karyawan.

Kompetensi berkaitan dengan sikap (apa yang dikatakan dan dilakukan seseorang) yang menunjukkan performa seseorang baik atau buruk. Banyak sekali studi dan penelitian yang membahas tentang kompetensi di dunia kerja ini. Saat memasuki dunia kerja, sebagai seorang pencari kerja seringkali diharapkan memiliki kompetensi tertentu atas posisi pekerjaan yang kita apply. Hal ini menjadi acuan bagi perusahaan untuk tahu kemampuan kerja kita sebagai calon karyawan.

Pada dunia kerja, kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui tipe pekerjaan seperti apa yang tepat bagi seseorang. Apabila kompetensi atas diri seorang karyawan telah diketahui maka perusahaan pun mampu membantu untuk mengembangkan pribadi melalui training atau pelatihan tertentu. Selain itu, kompetensi yang dimiliki seorang karyawan mampu menjadi petunjuk bagi perusahaan untuk mengetahui sejauh mana ia mampu menampilkan diri dan memberikan hasil kerja optimal untuk perusahaan. Dalam hal ini, kita diharapkan kompeten dalam melakukan pekerjaan di dunia kerja. Kompeten diartikan kemampuan dan kewenangan yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan yang didasari oleh pengetahuan, ketrampilan dan sikap sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan.

Walaupun bukanlah suatu patokan baku, tetapi pada umumnya perusahaan ingin memiliki karyawan yang punya kompetensi (Spencer & Spencer, 1994), antara lain sebagai berikut :

- Semangat berprestasi untuk mencapai target kerja (Achievement to work)
- Teliti dan punya perhatian terhadap tugas kerja (Concern for order)
- Proaktif (Initiative)
- Punya keingintahuan tinggi (Information seeking)
- Berempati terhadap orang lain (Interpersonal understanding)

- Berorientasi kepada pelanggan (Customer service orientation) *bila perusahaan bergerak di jasa pelayanan
- Kemampuan komunikatif yang diplomatis dan persuasif (Communicative – Impact and influence)

Sertifikasi profesi

Dalam kaitannya antara kompetensi dan dunia kerja, terdapat istilah sertifikasi profesi. Sertifikasi profesi merupakan upaya untuk memberikan pengakuan atas kompetensi yang dikuasai seseorang sesuai dengan Standard Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI), standar internasional atau standar khusus. Standar Kompetensi adalah pernyataan yang menguraikan keterampilan, pengetahuan dan sikap yang harus dilakukan saat bekerja serta penerapannya, sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan oleh tempat kerja (industri).

METODE PELAKSANAAN

Metode kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dibagi menjadi beberapa tahap. Tahap pertama adalah identifikasi masalah yang dilakukan sebagai langkah awal untuk merumuskan apa saja yang akan dijadikan bahan untuk perancangan sistem dan materi pelatihan dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini.

Tahap berikutnya yaitu melakukan survei lapangan ke kantor Kelurahan Benda Baru. Tim pelaksana kemudian melakukan proses wawancara dan diskusi dengan pihak Anggota karang taruna kelurahan untuk mengidentifikasi permasalahan yang ada dalam lingkungan kerja terkait peningkatan kompetensi kegiatan program kerja untuk kemudian merumuskan solusi dan penyelesaiannya serta menentukan keluaran yang diharapkan oleh mitra. Pada tahap ini anggota tim pelaksana berdiskusi menentukan tema dan materi yang akan disampaikan, bahan dan alat yang diperlukan, serta persiapan teknis lainnya yang dibutuhkan untuk kelancaran pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini. Permasalahan yang

ditemukan pada Kelurahan Benda baru adalah belum mengetahui cara untuk pengembangan SDM.

Tahap berikutnya adalah pelaksanaan kegiatan. Kegiatan ini dilaksanakan di tempat mitra, yaitu di Kantor Kelurahan Benda baru , pada hari Selasa 05 Oktober 2021 sampai dengan hari Kamis 07 Oktober 2021 mulai pukul 09.00 sampai pukul 14.00 WIB. Kegiatan ini dilakukan dengan memberikan penyuluhan kepada Anggota karang Taruna Penyampaian materi menggunakan metode presentasi dengan media Microsoft Power Point. Peserta yang mengikuti kegiatan ini sebanyak 20 orang.

Pihak mitra, yaitu Lurah Benda Baru menyediakan ruang kegiatan yang memadai dan nyaman. Hal yang perlu diperhatikan yaitu cara mengatur (formasi) tempat duduk. Karena masih berada di masa pandemi, maka peserta dibatasi hanya 20 orang dan pengaturan tempat duduk serta pelaksanaan kegiatannya disesuaikan dengan protokol kesehatan (duduk diatur agar berjarak, tetap menggunakan masker, mencuci tangan setelah kegiatan, dan protokol kesehatan lainnya).

Untuk menunjang lancarnya pelaksanaan kegiatan ini, diperlukan beberapa alat bantu/media pembelajaran tertentu, yaitu :

- 1) LCD (Liquid Crystal Display)
- 2) Laptop
- 3) Spidol
- 4) White board
- 5) Buku catatan

Tahap terakhir dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini yaitu tindak lanjut dari pelaksanaan kegiatan ini. Pada tahap ini dilakukan diskusi atau tanya jawab tentang permasalahan seputar manajemen pengembangan SDM

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk membuat pegawai kelurahan menyadari pentingnya upaya pengembangan Sumber Daya Manusia dalam peningkatan Kompetensi Target lain yang ingin dicapai dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini

adalah timbulnya motivasi dalam diri tim pelaksana kegiatan untuk pengembangan SDM khusus sebagai wadah dalam pengembangan kompetensi dan mempublikasikan hasil tulisan tersebut ke dalam jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Kegiatan

Anggota Karang Taruna Kelurahan menganggap budaya yang ada dalam organisasi sesuai dengan keinginannya, mereka akan memberikan sikap positif dan mendukung organisasi dalam mencapai tujuan. Sebaliknya, pegawai akan bersikap negatif dan acuh terhadap kemajuan organisasi jika budaya yang ada tidak sesuai dengan keinginannya. Oleh karena itu bagaimana peningkatan SDM sesuai permintaan perusahaan merupakan hal baru bagi mereka, namun melihat dampak yang dapat dihasilkan untuk kemajuan organisasi seluruh Anggota Karang Taruna sepakat untuk terbiasa melakukan kegiatan peningkatan kompetensi. Sikap pegawai yang mendukung proses berbagi pengetahuan sangat dibutuhkan, karena hal tersebut merupakan upaya untuk menciptakan ide-ide baru, meningkatkan produktivitas dan mencapai visi, misi serta tujuan organisasi

Pembahasan

Untuk melaksanakan kegiatan PKM ini digunakan beberapa metode penyuluhan yaitu sebagai berikut :

- a. Metode Ceramah → Metode yang digunakan dalam penyuluhan ini yaitu penyuluhan dengan memberikan ceramah atau presentasi dengan tema “**UPAYA PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI PENINGKATAN KOMPETENSI**”
- b. Metode Diskusi Dan Tanya Jawab → Setelah sesi pemberian materi selesai, maka dilanjutkan dengan sesi diskusi dengan tanya jawab. Hasil yang didapatkan

adalah Kelurahan belum mengetahui cara melakukan manajemen pengetahuan pada media digital, sehingga pelaksanaan PKM ini menjadi suatu kebutuhan. Dalam pelaksanaannya kedepan Kelurahan Pamulang Barat akan lebih sering memperbaharui setiap pengetahuan baru atau kegiatan yang ada, sebagai media pembelajaran kedepannya.

c. Metode Simulasi → Penyuluhan ini juga menggunakan metode simulasi, sehingga peserta langsung dapat mempraktekan apa yang sudah disampaikan. Apabila ada kendala yang dirasakan maka langsung dibantu pada saat pelaksanaan PKM. Simulasi ini penting dilakukan untuk mengetahui seberapa besar tingkat pengetahuan dan ilmu yang diserap oleh pegawai kelurahan Pamulang Barat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Pelaksanaan kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat oleh Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) Universitas Pamulang yang dilakukan oleh dosen-dosen Program Studi Manajemen telah berjalan dengan lancar dan mendapat sambutan positif dari Pak Lurah dan anggota Karang Taruna Kelurahan Benda baru. Harapan kami selaku dosen dengan adanya kegiatan PKM ini dapat menambah ilmu yang bermanfaat dalam hal sikap disiplin dan tanggung jawab.

Dalam laporan kegiatan PKM ini dapat disimpulkan bahwa Kelurahan Pamulang Barat belum melakukan pengelolaan pengetahuan pengembangan SDM untuk pengembangan kompetensi guna menunjang kinerja dalam perusahaan sebagai bentuk pengembangan diri. Sehingga tidak banyak masyarakat yang mengetahui mengenai program kerja atau kegiatan yang dilaksanakan. Hal ini dapat berakibat minimnya informasi yang bisa diketahui oleh masyarakat. Selain itu apabila kedepannya terdapat suatu kejadian serupa tidak bisa dijadikan sebagai suatu pembelajaran.

Akhirnya, kami mengucapkan banyak terimakasih kepada seluruh pihak yang telah mendukung dan berkontribusi dalam kegiatan PKM ini dan kami memohon maaf apabila dalam kegiatan PKM ini banyak ditemukan kekurangan dan kesalahan.

Saran

Berdasarkan hasil kegiatan PKM yang sudah dilakukan, maka kami dari team Dosen Universitas Pamulang memberikan saran yaitu sebagai berikut :

1. Kelurahan Benda baru bertugas untuk pengembangan Sumber daya Manusia, yang selanjutnya diberikan pelatihan lanjut pengelolaan Kemampuan untuk peningkatan SDM.
2. Pengelolaan manajemen sumber daya manusia untuk mengetahui seberapa besar kompetensi yang di miliki masyarakat. .

DAFTAR PUSTAKA

- Pasaribu, V. L. D., Agrasadya, A., Shabrina, N., & Krisnaldy, K. (2020). Menjadi Enterpreneur Muda Yang Memiliki Jiwa Leadership Untuk Menghadapi Masa Depan. *Abdi Laksana: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(1).
- Pasaribu, V. L. D., Susanti, F., & Hartuti, E. T. K. (2019). Memotivasi Siswa dan Siswi SMK Letris Indonesia di Dalam Menentukan Pilihan Untuk Melanjutkan Pendidikan Atau Bekerja Setelah Lulus Sekolah. *Jurnal Pengabdian Dharma Laksana*, 1(2), 161-172.
- Pasaribu, V. L. D., Sulaiman, S., Sutiman, S., Thaharudin, T., & Purnomo, B. Y. (2020). Pengenalan Letak Posyandu Terdekat Dikelurahan Pisangan Dengan Manajemen Pemasaran Revolusi 4.0 Untuk Meningkatkan Pengetahuan Masyarakat Letak Dan Fungsi Posyandu Terdekat Pada Kelurahan Pisangan. *Dedikasi Pkm*, 1(1), 105-110.
- Pasaribu, V. L. D., Oktrima, B., Prabowo, B., Arianto, N., & Haryoko, U. B. (2020). Progam Pendampingan Dan Penyelenggaraan Pendidikan Anak Pada Usia Dini Terhadap Prestasi Belajar Dilingkungan Rt 020 Rw 009. Kel Giri Peni. Kec Wates. Yogyakarta. *Jurnal Lokabmas Kreatif*, 1(1), 71-75.
- Pasaribu, V. L. D., Jannah, M., Fazar, M., Putra, S. P., Monalisa, M., & Sofa, M. (2021). MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS USAHA DIMASA PANDEMI PADA IBU PKK RT 004/003 KELURAHAN SAWAH BARU CIPUTAT, TANGERANG SELATAN. *Abdi Laksana: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(2), 295-301.
- Pasaribu, V. L. D., Yuniati, H. L., Pranata, R., Sembayu, R., Purba, S. M., & Nurbayani, T. T. A. (2021). MANAJEMEN KEUANGAN UNTUK MENGHADAPI DAN BERTAHAN DI ERA COVID 19. *Jurnal Abdimas Tri Dharma Manajemen*, 2(2), 12-18.
- Pasaribu, V. L. D., Dwiyatni, A., Sabina, C., Ridwan, M., Gunawan, D. D., & Noviani, B. C. (2021). EVALUASI PENERAPAN 3M DIMASA PANDEMIC COVID 19. *Jurnal Abdimas Tri Dharma Manajemen*, 2(2), 54-60.
- Pasaribu, V. L. D., Syafei, A. N., Farhan, A., Aufaizah, A., Irani, C., & Firtiayani, S. R. (2021). PENGARUH DISPLIN PROTOKOL KESEHATAN TERHADAP PENCEGAHAN PENULARAN VIRUS COVID-

19. *Jurnal Abdimas Tri Dharma
Manajemen*, 2(2), 91-98.

Pasaribu, V. L. D., Septiani, F., Rahayu, S., Lismiati, L., Arief, M., Juanda, A., ... & Rahim, R. (2021). Forecast Analysis of Gross Regional Domestic Product based on the Linear Regression Algorithm Technique.

Priadi, A., Pasaribu, V. L. D., Virby, S., Sairin, S., & Wardani, W. G. (2020). Penguatan Ekonomi Kreatif Berbasis Sumber Daya Desa Dikelurahan Rempoa. *Abdi Laksana: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(3), 356-35

Pasaribu, V. L. D., Priadi, A., Anismadiyah, V., Rahayu, S., & Maduningtias, L. (2021). PENYULUHAN KREATIF DAN INOVATIF MENINGKATKAN MUTU PRODUKSI UMKM DI DESA BELEGA KABUPATEN GIANYAR. *Pro Bono Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(02).

Pasaribu, V. L. D. (2021). PELATIHAN BERBASIS ONLINE DI ERA COVID-19. *Jurnal Abdimas Tri Dharma Manajemen*, 2(3), 26-32.

Pasaribu, V. L. D., & Setyowati, R. (2021). ADAPTASI KEHIDUPAN NEW NORMAL PADA MASA PANDEMI COVID-19 DIYAYASAN PONDOK PESANTREN DAN PANTI ASUHAN NURUL IKHSAN KECAMATAN SETU, KOTA TANGERANG SELATAN. *Jurnal Lokabmas Kreatif: Loyalitas Kreatifitas Abdi Masyarakat Kreatif*, 2(2), 82-88.

DOKUMENTASI KEGIATAN



