

## **Penyusunan Rencana Strategis Bidang Organisasi yang efektif Persit Kiznubika Pleton 2**

Senen, Gina Fauziah, Gatut Drajad Purwoko

Dosen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Pamulang

Email : [dosen1888@unpam.ac.id](mailto:dosen1888@unpam.ac.id) , : [dosen01585@unpam.ac.id](mailto:dosen01585@unpam.ac.id) , : [dosen00612@unpam.ac.id](mailto:dosen00612@unpam.ac.id)

### **ABSTRACT**

*The development of information and communications technology (ICT) has had a drastic impact on society and industry. Digital transformation generates new values and is a pillar of industrial policy in many countries around the world. In anticipation of this global trend, "" was introduced as the main or core concept in the 5th Basic Plan of Science and Technology, which was adopted by the Cabinet of Japan in January 2016. The Era of was identified as part of one of the growth strategies in Japan. We are now in a new era, where globalization and the rapid evolution of digital technologies such as Artificial Intelligence (AI), Internet of Things (IoT) and robotics are bringing significant changes to citizens. Citizens' environments and values are becoming increasingly diverse and complex. Chart 1 below shows activity targeting new digital technologies worldwide, which includes Industry 4.0, also known as "4th Industrial Revolution", Internet technology industry, and Made in China 2025.*

**Keywords:** Strategic, Planning, Organization

### **ABSTRAK**

Perkembangan *information and communications technology* (ICT) membawa pengaruh drastis bagi masyarakat dan industri. Transformasi digital menghasilkan nilai-nilai baru dan menjadi pilar kebijakan industri di banyak negara di dunia. Dalam rangka mengantisipasi tren global tersebut, "" diperkenalkan sebagai konsep utama atau inti di Rencana Dasar ke-5 Sains dan Teknologi, yang diadopsi oleh Kabinet Jepang pada Januari 2016. Era diidentifikasi sebagai bagian dari salah satu strategi pertumbuhan di Jepang. Kita sekarang berada di era baru, di mana globalisasi dan pesat evolusi teknologi digital seperti *Artificial Intelligence* (AI), *Internet of Things* (IoT) dan robotika membawa signifikan perubahan pada warga negara. Lingkungan dan nilai-nilai warga negara menjadi semakin beragam dan kompleks. *Chart 1* di bawah menunjukkan aktivitas yang menargetkan teknologi digital baru di seluruh dunia, yang meliputi Industri 4.0, juga diketahui sebagai "Revolusi Industri ke-4", Industri teknologi internet, dan *Made in China 2025*.

**Kata Kunci:** Strategi, Rencana, Organisasi

## PENDAHULUAN

Suatu organisasi didirikan tentu memiliki tujuan yang hendak dicapai. Entah itu kesuksesan finansial atau kebermanfaatannya untuk publik. Dan tentu saja untuk mengetahui tujuan tersebut sudah tercapai atau belum dapat diukur dengan efektivitas organisasi yang ada di perusahaan.

Efektivitas organisasi dapat dicapai jika setiap individu atau pun kelompok dalam sebuah perusahaan bisa melakukan setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Konsep efektivitas sebenarnya merupakan konsep yang luas yang melibatkan berbagai faktor di dalam dan di luar organisasi.

Menurut Georgopoulos dan Tannebaum dalam Tangkilisan (2005), mengatakan bahwa mengenai pengertian efektivitas organisasi adalah sejauh mana suatu organisasi yang merupakan suatu sistem sosial.

Dengan segala sumber daya dan sarana tertentu yang telah tersedia untuk memenuhi tujuan-tujuannya tanpa pemborosan dan menghindari ketegangan yang tidak perlu di antara anggota – aggotanya. Jadi, jika disimpulkan efektivitas organisasi adalah aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh unsur-unsur organisasi yang berjalan dengan efektif dan efisien sehingga bisa mencapai tujuan organisasi yang sudah disusun sebelumnya.

### Pendapat Ahli

Berikut ini adalah definisi pendapat ahli mengenai efektivitas organisasi dan kesimpulan yang dapat ditarik berdasarkan pernyataan mereka:

*Gibson (1984: 28)* “Validitas adalah latar belakang perilaku organisasi, hubungan antara sifat produksi, kualitas, efisiensi, fleksibilitas, kepuasan, kesempurnaan dan pengembangan.”

*Emite Ezioni (1982: 54)* Diyakini bahwa “efektivitas organisasi dapat dinyatakan sebagai tingkat keberhasilan organisasi yang berusaha mencapai tujuan.” Komaruddin (1994: 294) juga mengemukakan bahwa “efektivitas adalah suatu kondisi yang menunjukkan bahwa kegiatan manajemen berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

*Liang G (2000: 24)* Ini juga menunjukkan bahwa “efektivitas adalah keadaan atau kemampuan manusia untuk menyediakan penggunaan yang diinginkan.”

*Soekarno K. (1986: 42)* Yang efektif adalah mencapai tujuan atau hasil yang diinginkan, dan tidak ada hubungannya dengan tenaga, waktu, biaya, alat, dan alat bekas / bekas lainnya. Artinya konsep efektivitas hanyalah hasil atau tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu konsep efektivitas kinerja organisasi merupakan perwujudan tujuan atau hasil yang dilaksanakan oleh setiap orang.

Menurut pendapat para ahli di atas dapat dilihat bahwa efektivitas merupakan konsep yang sangat penting, karena dapat menguraikan secara garis besar keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya, atau dapat dikatakan efektivitas adalah tingkat pencapaian dibandingkan dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, aktivasi yang telah dilakukan.

### Faktor efektivitas organisasi

Efektivitas organisasi dipengaruhi oleh 4 (empat) faktor dalam budaya organisasi, yaitu partisipasi, adaptasi, misi, dan konsistensi:

#### Partisipasi

Merupakan cara agar karyawan merasa terlibat dalam aktivitas organisasi, dan dapat menjadikan karyawan bertanggung jawab atas tindakannya (Casida, 2007). Partisipasi adalah kebebasan (kemerdekaan) bagi setiap orang untuk mengemukakan pendapatnya. Selama berkaitan dengan ide-ide yang dapat memajukan dan mengembangkan organisasi atau perusahaan, maka kelompok dan pimpinan

organisasi juga harus menghargai partisipasi ini. Partisipasi meliputi 3 (tiga) indikator yaitu Pemberdayaan, Orientasi Tim dan Pengembangan Kapabilitas (Casida, 2007).

#### Adaptasi

Kemampuan organisasi untuk menjelaskan dampak lingkungannya terhadap organisasi adalah kemampuan organisasi dalam merespon perubahan lingkungan eksternal dengan melakukan perubahan internal organisasi. Denison dan Mirsha (1995) mengemukakan dalam Casida (2007) bahwa kemampuan beradaptasi dapat dilihat dari tiga (tiga) indikator yaitu perubahan (menciptakan perubahan), perhatian pasien (customer attention) dan kondisi organisasi (pembelajaran organisasi).

#### Misi efektivitas organisasi

Dimensi budaya yang menunjukkan tujuan inti organisasi, tujuan ini menjadikan anggota organisasi tegas dan fokus pada apa yang dianggap penting oleh organisasi. Menurut penelitian Denison (2006), kurangnya organisasi dalam melaksanakan tugas akan mengakibatkan anggota staf gagal memahami hasil yang akan dicapai dan tujuan jangka panjang yang tidak jelas. Denison dan Mirsha (1995) mengemukakan bahwa kemampuan beradaptasi dapat dilihat dari 3 (tiga) indikator, yaitu tiga indikator yaitu fokus dan strategi tetap (arah dan niat strategis), tujuan dan objektivitas (tujuan dan sasaran), visi (Penglihatan).

#### Konsistensi

Tingkat kesepakatan antar anggota organisasi tentang asumsi dasar dan nilai inti organisasi. Menekankan konsistensi keyakinan, nilai dan sistem simbol yang dipahami dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi, dan pelaksanaan kegiatan yang terkoordinasi. Rasa keterikatan karyawan akan menunjukkan apakah terdapat konsistensi dalam organisasi. Ada nilai-nilai kunci; jelas apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan. Konsistensi internal organisasi merupakan

dimensi yang menjaga kekuatan dan stabilitas internal organisasi. Denison dan Mirsha (1995) mengemukakan bahwa konsistensi dapat dilihat dari 3 (tiga) indikator yaitu nilai inti, kesepakatan, koordinasi dan integrasi (Koordinasi dan Integrasi)

#### Tujuan

Organisasi berbeda dengan segerombolan orang, yang meski berkumpul, namun tidak harus memiliki aturan main yang – kurang lebih – permanen. Misalnya jama'ah sholat, orang naik bus bersama, orang menonton televisi. Meskipun tentu bisa saja anggota satu organisasi melakukan kegiatan non-organisasional bersama-sama. Misalnya naik bis, nonton video, pengajian, walimahan, atau berjamaah sholat bersama. Dasar pengikat organisasi adalah **kebutuhan, kesepakatan dan tujuan**.

#### Dasar kebutuhan:

Seorang memasuki organisasi karena ia memerlukan organisasi tersebut. Tanpa merasa memerlukan suatu organisasi, tak akan seseorang memasuki suatu organisasi. Kebutuhan tersebut bisa berasal dari berbagai alasan. Terpaksa maupun sukarela, namun tanpa adanya kebutuhan, tak akan pernah ada organisasi.

#### Iklan

Di sini dibedakan antar kebutuhan individu dengan kebutuhan organisasi. Individu mempunyai alasan masing-masing, sesuai dengan kebutuhan pribadinya masing-masing, untuk memasuki suatu organisasi. Tujuan berorganisasi tidak perlu sama dengan tujuan bersama dari organisasi. Yang dimaksudkan dengan kebutuhan sebagai dasar pengikat organisasi di sini ialah **kebutuhan individu**. Kebutuhan tersebut adalah sumber motivasi sehingga seorang memasuki organisasi. Ia akan memilih organisasi yang dipercaya mampu mengantarkannya memperoleh yang ia butuhkan atau yang dia inginkan. Hal ini perlu dipahami oleh pengurus organisasi

massa (yaitu organisasi yang punya obsesi untuk memiliki anggota sebanyak-banyaknya, termasuk parpol), bahwa organisasi akan besar jika mampu menampung/melayani kebutuhan lebih banyak orang. Bagaimana mereka mengiklankan organisasinya, menjelaskan bahwa organisasi tersebut dibutuhkan.

#### Dasar Kesepakatan

Dikarenakan organisasi menampung lebih dari satu orang yang pastilah mempunyai niat, tujuan, ide, pola kerja, keinginan, kesukaan, kecenderungan, serta berbagai ke-an-ke-an lain yang berbeda-beda, diperlukan adanya kesepakatan agar dapat diperoleh pemenuhan kepuasan yang paling optimal bagi setiap anggotanya. Termasuk tata aturan hubungan antar anggota, dan sebagainya, semuanya dicapai melalui kesepakatan bersama. Terpaksa maupun sukarela, namun tanpa adanya kesepakatan, tak akan pernah ada organisasi. Tanpa kesepakatan, yang ada adalah **narkisme**.

#### Adanya Tujuan Bersama

Organisasi dibentuk, atau terbentuk, karena adanya tujuan bersama yang ingin dicapai anggotanya. Terpaksa maupun sukarela, namun tanpa adanya tujuan bersama ini, tak akan ada organisasi. Tanpa tujuan bersama, yang ada hanyalah **kerumunan** atau **gerombolan**.

Dalam kerumunan berkumpul banyak orang, namun dengan tujuannya masing-masing. Dalam organisasi, masing-masing orang masih memiliki tujuan sendiri-sendiri, namun ditambah dengan adanya tujuan bersama, yang mereka rumuskan bersama.

#### Organisasi Yang Efektif

Untuk memahami judul di atas, selain pengertian organisasi, perlu juga difahami tentang makna kata efektif. Apa sesungguhnya yang dimaui oleh penyelenggara pertemuan ini dengan judul tersebut?

Saya mengartikan secara bebas bahwa efektif ialah: kemampuan mencapai tujuan secara maksimal. Sehingga ada kata

efektivitas, yang bermakna tingkat pencapaian tujuan. Kalau tujuan yang dicanangkan organisasi PK misalnya adalah menjadikan semua orang Jember menjadi anggota PK, terlepas dari apakah realistik atau tidak tujuan tersebut, organisasi akan dikatakan efektif jika tujuan tersebut berhasil, yaitu semua orang jember menjadi anggota PK. Ukuran efektif tidak memperhitungkan *cost* atau biaya atau pengorbanan yang harus diberikan. Parameter efektivitas hanyalah tercapainya tujuan.

Dengan demikian berbicara mengenai organisasi yang efektif tentu saja tidak akan terlepas dari pembicaraan mengenai tujuan organisasi. Maka pertama-tama agar organisasi efektif, **haruslah mempunyai tujuan yang jelas** (terfokuskan dengan jelas, sehingga bisa diukur tingkat keberhasilannya).

Kata efektif berbeda dengan kata efisien. Kata efisien lebih berkaitan dengan perbandingan antara pengorbanan dengan hasil antara *cost* dan *revenue*. Kriteria ini berkaitan dengan usaha untuk memanfaatkan sumberdaya yang ada untuk sebesar-besarnya keuntungan bagi organisasi.

Untuk ilustrasi mengenai perbedaan efektif dan efisien ini, misalnya tujuan menjadikan semua orang Jember menjadi anggota dapat dilakukan dengan membunuh semua orang yang bukan anggota, sehingga hasil akhirnya adalah: semua orang yang masih ada adalah anggota. Ditinjau dari efektivitas, cara ini akan dinilai sebagai sangat efektif., namun jika ditinjau dari efisiensi, tentu saja akan sangat tidak efisien, dan pastilah tidak ada yang akan beride seperti itu kecuali orang gila. Karena ide tersebut mengisyaratkan pada pemborosan sumberdaya yang besar-besaran, ialah sumberdaya lingkungan. Lagipula ide tersebut mengasumsikan adanya tujuan tunggal, yang padahal kebanyakan organisasi mempunyai tujuan yang tidak tunggal. Walaupun seringkali

rumusannya mengesankan adanya tujuan tunggal, namun sebenarnya banyak rumusan tujuan organisasi yang perlu diperbaiki supaya lebih definitif, lebih jelas, sehingga tolok ukur kesuksesan atau efektivitas kerjanya juga bisa lebih mudah dibuat.

Jika tolok ukurnya adalah organisasi yang efektif (efektivitas), maka organisasi yang efektif ialah yang mampu (berhasil) mencapai semua tujuan organisasinya. Terlepas dari apapun tujuan organisasinya, ada beberapa kiat untuk mencapai hal tersebut. Saya mencoba untuk memetakan kaidah organisasi yang efektif untuk sebuah organisasi setengah tarbiyah setengah parpol seperti PK ini, khusus untuk tingkat pelosok bernama Jember.

1. Merumuskan tujuan secara jelas, gamblang, definitif, terukur.

Meskipun DPD adalah bagian dari DPP, namun tidak harus bahwa tujuan organisasinya sama. Bahkan tujuannya harus berbeda, karena memang skope atau cakupan kerja yang dihadapi berbeda. (Saya belum pernah membaca mengenai tujuan organisasi DPD PK Jember, sehingga saya membahasnya secara teoritik saja). Mengenai tujuan, memang ada final objective, yang barangkali adalah Mardhatillah, namun tujuan tersebut perlu penjabaran yang serinci mungkin, menjadi tujuan antara, tujuan jangka pendek, tujuan jangka panjang. Barangkali anak-anak yang dari FKIP bisa menjelaskan tentang TIU, TIK, dsb dan anak-anak dari Manajemen bisa menjelaskan tentang penjabaran tujuan tersebut. Nah, penjabaran secara rinci sampai bisa diukur hasilnya itulah yang diperlukan untuk menyusun pedoman atau panduan kerja organisasi.

Pertanyaannya barangkali adalah: perlukah organisasi *mikir* sampai *se-njelimet* seperti itu? Jawabannya ya dan tidak. Jika organisasi dianggap sukses asal bisa ada, atau asal bisa jalan, atau asal ada pengajian, maka tidak perlu perumusan tujuan yang memusingkan seperti itu. Namun jika

diinginkan organisasi yang “*tidak sekedar*“, maka perlu dilakukan usaha serius untuk itu.

2. Menyusun garis besar program kerja.

Program kerja adalah alat untuk mencapai tujuan. Jadi program kerja hanya akan tersusun dengan baik jika tujuan telah terumuskan dengan baik. Karena program yang tidak mempunyai tujuan yang jelas adalah **program tanpa arah** yang tentu saja pencapaiannya sulit untuk diharapkan menghasilkan sesuatu yang berarti. Program yang lebih detail akan dibuat oleh pengurus per periode, sehingga pada awal-awal, yang diperlukan ialah penyusunan program kerja jangka panjang, atau semacam GBHN.

3. Menyusun mekanisme kerja, tugas dan wewenang masing-masing komponen organisasi. Termasuk bagaimana kepengurusannya.

Untuk melaksanakan program diperlukan orang. Lalu: siapa yang harus menjalankan program kerja? Tentu saja semua anggota organisasi, dengan penanggungjawab adalah pengurus, dan penanggung jawab pusat adalah koordinator, kepala, ketua, pemimpin, atau apalah namanya, yang mengepalai kepengurusan. Pemilihan pengurus adalah hal yang tidak terlalu mudah, namun membuat mekanisme kerja kepengurusan, itulah hal yang lebih sulit. Dalam hal ini diperlukan *job division*, *job delegation*, *job description*. Diperlukan penyusunan agenda dan jadwal kegiatan, rapat, monitoring.

Sebagai organisasi kader (bukan *khilafah*), tentu perlu ditentukan mengenai periode kepengurusan, mekanisme pertanggungjawaban, dan sebagainya. Hal ini termasuk yang perlu dibicarakan pada pembahasan mengenai mekanisme kerja organisasi.

Sekali lagi, lalu timbul pertanyaan kita: perlukah *se-njelimet* itu? Jawabannya sama persis: tergantung ingin seberapa jauhkah yang dicapai?

4. Penyusunan pengurus.

Barulah sekarang kita berbicara mengenai penyusunan pengurus. Divisi atau bagian yang ada dalam kepengurusan tentu saja berkaitan erat dengan program besar kerja riil yang akan ditangani. Misalnya di DPD Jember barangkali tidak perlu ada divisi yang mengurus Perserikatan Bangsa-bangsa, karena cakupan kerjanya memang tidak ke sana.

Mengenai siapa yang dilibatkan dalam kepengurusan, ada 2 tinjauan ekstrim: mau pakai cara pelibatan sebanyak mungkin orang, atau mau pakai cara: penempatan orang secara tepat? Untuk ukuran Jember, saya kira pelibatan sebanyak mungkin orang adalah hal yang lebih cocok, sehingga nantinya akan ada “**pengurus inti**” dan “**pengurus pengembira**“, yang terbentuk secara informal, tidak resmi, dan alami. “Pengurus inti” ialah orang-orang yang benar-benar mencurahkan *of his/her best*, untuk organisasi, sedang pengurus pengembira ialah mereka yang jika tak jadi pengurus bisa “menguap”. Masalah ini penting untuk disadari, supaya jangan terjadi kekecewaan atau kecemburuan di antara pengurus. Karena di manapun, di organisasi gratisan (maksudnya yang pengurus tidak dibayar), apalagi di organisasi kader, atau organisasi yang butuh massa banyak, selalu akan terdapat orang-orang yang perlu diberi “*penghargaan semestinya*” dengan cara didudukkan di jabatan kepengurusan. Sekaligus cara ini efektif untuk menangani perkaderan dan perekrutan anggota.

Untuk pengurus inti tentu perlu dicarikan *the right man/woman in the right place*, karena merekalah yang ada di balik gerak organisasi, bahkan mungkin ada sebagian yang tidak perlu terlibat secara formal di kepengurusan namun bertindak “dari balik layar”. Kejelian dari pengurus inti yang ada untuk mencari sekutu (merekrut orang) untuk dilibatkan di *inner circle* ini yang menjadi salah satu tulang punggung keberhasilan organisasi.

5. Rapat-rapat dan pertemuan.

Hal yang sangat penting dari organisasi adalah pertemuan, (rapat atau apapun istilahnya). Baik pertemuan anggota, maupun pertemuan pengurus. Sesungguhnya adanya rapat adalah perwujudan dari adanya organisasi. Tak ada organisasi tanpa pertemuan. Dalam rapat dibahas berbagai hal yang berkenaan dengan organisasi. Rapat harus dibedakan dengan bertemu biasa, saling salam, ngobrol, dst. Rapat adalah pertemuan yang diagendakan, adalah pertemuan yang membahas masalah atau agenda tertentu yang harus dipecahkan bersama. Rapat adalah pertemuan resmi yang mengikuti aturan-aturan tertentu agar efektif. Jadi meskipun para anggota atau pengurus sering sekali bertemu, adanya rapat formal tetap sangat diperlukan. Bahkan semua yang tertera dari nomor 1 sampai 4 tidak akan pernah terwujud tanpa adanya rapat intensif untuk menghasilkannya.

#### **METODE PELAKSANAAN KEGIATAN**

Metode pendekatan untuk pelaksanaan kegiatan PKM pada masyarakat Kiznubika Pleton 2 ini meliputi metode diskusi, dan seminar. Metode diskusi dilaksanakan pada Metode yang digunakan pada kegiatan ini adalah menggunakan metode penyuluhan. Melalui kegiatan pelatihan ini diharapkan dilingkungan Kiznubika Pleton 2

#### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan wawancara, tanya jawab dan pengamatan langsung selama kegiatan berlangsung, kegiatan PKM pada Kiznubika Pleton 2 ini memberikan hasil sebagai berikut :

1. pelaksana kegiatan berusaha membantu untuk mengedukasi masyarakat di Kiznubika Pleton 2 tentang pentingnya organisasi.

2. Pada sosialisasi pada mengusulkan untuk mengadakan kegiatan seminar Sosialisasi ini dilaksanakan untuk memberikan wawasan dan informasi tambahan bagi para masyarakat sekitar
3. Kegiatan pelatihan ini juga dilakukan praktek cara mematuhi protocol Kesehatan, seperti cara memakai masker, handsanitizer, serta cara cuci tangan yang baik dan benar.
4. Kegiatan selanjutnya adanya kegiatan diskusi dan Tanya jawab dengan peserta sosialisasi yang dikemas melalui Focus Grup Discussion (FGD).

## KESIMPULAN DAN SARAN

### a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil kegiatan PKM pada masyarakat Kiznubika Pleton 2 dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan Kiznubika Pleton 2 tentang pemahaman .
2. menumbuhkan kesadaran murid Kiznubika Pleton 2 dalam pentingnya menghadapi .
3. membantu masyarakat Kiznubika Pleton 2 dalam mengidentifikasi

### b. Saran

Bagi pengelola Kiznubika Pleton 2 dapat ditingkatkan Kembali kesadaran mengenai protokol Kesehatan 5 M, agar dapat memutus penularan virus Covid-19 ditempat umum terutama wilayah kelurahan

## UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terimakasih atas terlaksananya kegiatan pengabdian ini disampaikan kepada:

1. Universitas Pamulang.
2. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang.
3. Kepala Program Studi Manajemen yang telah memberikan persetujuan dan motivasi dalam terlaksananya kegiatan ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Pasaribu, V. L. D., Agrasadya, A., Shabrina, N., & Krisnaldy, K. (2020). Menjadi Entrepreneur 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., Lismiatun, 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.
- [http://  
http://hukor.kemkes.go.id/uploads/produk\\_hukum/KMK\\_No\\_\\_HK\\_01\\_07-MENKES-.pdf](http://http://hukor.kemkes.go.id/uploads/produk_hukum/KMK_No__HK_01_07-MENKES-.pdf)
- Sari, D. P dan Atiqoh, N. S. (2020). Hubungan antara Pengetahuan Masyarakat dengan Kepatuhan Penggunaan Masker sebagai Upaya Pencegahan Penyakit Covid-

19 di Ngronggah. Jurnal Infokes 10 (1), 52-55. Retrieved from <https://ojs.udb.ac.id/index.php/infokes/article/view/850/755>.

WHO. (2020). Anjuran Mengenai Penggunaan Masker dalam Konteks COVID-19. Retrieved September 22 from website: [https://www.who.int/docs/default-source/searo/indonesia/covid19/anjuran-mengenai-penggunaan-masker-dalam-konteks-covid-19.pdf?sfvrsn=8a209b04\\_2](https://www.who.int/docs/default-source/searo/indonesia/covid19/anjuran-mengenai-penggunaan-masker-dalam-konteks-covid-19.pdf?sfvrsn=8a209b04_2)