

**PENYULUHAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
DENGAN MEMPERKUAT BUDAYA ORGANISASI MELALUI
PENINGKATAN VALUE PADA LEMBAGA PENGEMBANGAN
MASYARAKAT KELURAHAN PONDOK BENDA KOTA
TANGERANG SELATAN**

Andri Priadi, Heri Saputera, Syawaludin, Supardi, Bambang Purnomo Yanuarso

Dosen Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang

dosen02160@unpam.ac.id, dosen02298@unpam.ac.id, dosen02299@unpam.ac.id,
dosen00491@unpam.ac.id, dosen02142@unpam.ac.id

ABSTRAK

Pengabdian ini berjudul Penyuluhan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dengan Memperrkuat Budaya Organisasi Melalui Peningkatan Value Pada Lembaga Pengembangan Masyarakat (LPM) Kelurahan Pondok Benda Pamulang, Tangerang Selatan.

Tujuan pengabdian ini adalah untuk membantu memberikan arahan dan penyuluhan kepada pegawai lembaga Pengembangan Masyarakat (LPM) Kelurahan Pondok Benda Pamulang, Tangerang Selatan mengenai Penyuluhan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dengan Memperrkuat Budaya Organisasi Melalui Peningkatan Value. Metode pelaksanaan pengabdian ini dilakukan dalam beberapa kegiatan yaitu tahap survei yaitu sosialisasi dilakukan dengan menyusun berbagai hal yang akan disampaikan pada saat kegiatan pengabdian yang akan dilakukan yang meliputi: penyusunan materi yang akan diberikan, penyusunan jadwal pemberian materi, pembagian tugas tim pengabdian dan survei ke lokasi pengabdian. Tahap sosialisasi yaitu sebelum kegiatan pengabdian dilaksanakan terlebih dahulu dilakukan tahap sosialisasi yaitu melakukan silaturahmi dengan pihak kelurahan, menyampaikan maksud dan tujuan pengabdian ini. Pada tahap ini juga dilakukan jalinan kerjasama dan menentukan jadwal kegiatan pengabdian. Tim pelaksana kegiatan pengabdian pada masyarakat adalah dosen Fakultas Ekonomi jurusan manajemen sebanyak 5 orang. Tim pengabdian memberikan materi tentang Penyuluhan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dengan Memperrkuat Budaya Organisasi Melalui Peningkatan Value Pada Lembaga Pengembangan Masyarakat (LPM) Kelurahan Pondok Benda Pamulang, Tangerang Selatan.

Kesimpulan dari pengabdian ini adalah Para pegawai kelurahan belum sepenuhnya memahami dan belum mampu menerapkan nilai-nilai budaya organisasi sesuai yang diharapkan. Budaya organisasi merupakan bagian penting dalam menjalankan aktifitas sebuah lembaga untuk mencapai visi dan misinya. Perpaduan nilai-nilai yang dianut lembaga dengan sumber daya manusia sebagai roda penggerak

keberlangsungan sebuah lembaga atau organisasi akan menciptakan iklim kerja yang baik, kinerja yang bagus serta ketercapaian akan sebuah tujuan

Kata Kunci: Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi

ABSTRAC

This service was entitled Extension of Human Resources Development by Strengthening Organizational Culture through Increasing Value at the Community Development Institution (LPM) Pondok Benda Pamulang Village, South Tangerang.

The aim of this service is to help provide direction and counseling to employees of the Pondok Benda Pamulang Urban Village (LPM) regarding counseling on human resource development by strengthening organizational culture through value enhancement. The method of implementing this service is carried out in several activities, namely the survey stage, namely the socialization is carried out by arranging various things that will be conveyed during the service activities that will be carried out which include: preparation of the material to be given, preparation of a schedule for providing material, division of tasks for the service team and surveying the location devotion. The socialization stage, namely before the service activity is carried out, the socialization stage is carried out first, namely conducting a friendship with the sub-district party, conveying the aims and objectives of this service. At this stage, cooperation is also carried out and determines a schedule of service activities. The team for implementing community service activities consists of 5 lecturers at the Faculty of Economics, majoring in management. The community service team provided material on counseling on human resource development by strengthening organizational culture through value enhancement at the community development institution (LPM) of Pondok Benda Pamulang village, South Tangerang.

The conclusion of this dedication is that the sub-district employees do not fully understand and are not able to apply the values of the organizational culture as expected. Organizational culture is an important part in carrying out the activities of an institution to achieve its vision and mission. The combination of the values adopted by the institution with human resources as the driving force for the sustainability of an institution or organization will create a good working climate, good performance and the achievement of a goal.

Keywords: Human Resources, Organizational Culture

This dedication is entitled The Use of Time Management Against Improvement of Learning Achievement in SMP ARRAISIYAH Pamulang, South Tangerang.

The purpose of this service is to give direction to Arraisiyah Middle School children on time management towards improving learning achievement and to open a paradigm regarding the adverse effects of social media on learning achievement.

The method of implementing this service is carried out in a number of activities, namely the survey stage, namely the socialization carried out by compiling various things to be delivered at the time of service activities that will be carried out which include: preparation of material to be given, preparation of material delivery schedule, division of task team and survey to the location devotion. The socialization phase is before the community service activities are carried out first, the socialization phase is to do a friendly meeting with the school, conveying the aims and objectives of this service. At this stage also carried out the fabric of cooperation and determine the schedule of service activities. The implementing team of community service activities is 10 lecturers at the Faculty of Economics majoring in management. The team provided material on the Use of Time Management for Improving Learning Achievement in Arraisiyah Pamulang Middle School, South Tangerang.

The conclusion of this dedication is that students do not understand well about time management in learning activities. In addition, students claimed that they spent more time studying to access social media that was not related to education. Our hope with this dedication can open insight for students that time management in improving achievement must be done early and carried out with discipline.

Keywords: Time Management, Learning Achievement

PENDAHULUAN

Salah satu sumber daya yang penting dalam manajemen adalah sumber daya manusia atau human resources. Pentingnya sumber daya manusia ini, perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Budaya organisasi tumbuh dari waktu ke waktu. Orang ada yang merasa nyaman dan ada juga yang merasa tidak nyaman dengan budaya organisasi yang baru. Bagi orang yang mempertimbangkan perubahan budaya, biasanya kejadian yang signifikan harus terjadi. Kejadian yang mengguncang dunia mereka, seperti kebangkrutan, kehilangan sales dan konsumen yang signifikan, atau rugi jutaan rupiah, akan menarik perhatian banyak orang.

Budaya organisasi adalah norma-norma dan kebiasaan yang diterima sebagai suatu kebenaran oleh semua orang dalam organisasi. Budaya organisasi ini merupakan pola yang berbelit-belit tentang bagaimana orang melakukan sesuatu, apa yang mereka percaya, apa yang dihargai dan dicela. Maka, hal ini menjadi acuan bersama di antara manusia dalam melakukan interaksi dalam organisasi. Dan juga hal ini dapat menjadi perekat bagi semua hal dalam organisasi.

Kondisi organisasi sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi tersebut. Budaya bukanlah perilaku yang jelas atau benda yang dapat terlihat dan diamati seseorang. Budaya juga bukan falsafah atau sistem nilai yang diucapkan atau ditulis dalam anggaran dasar organisasi tetapi budaya adalah asumsi yang terletak di belakang nilai dan menentukan pola perilaku individu

terhadap nilai-nilai organisasi, suasana organisasi dan kepemimpinan. Organisasi dengan budaya tertentu memberikan daya tarik bagi individu dengan karakteristik tertentu untuk bergabung.

Budaya organisasi menjelaskan tentang bagaimana bagian dari perusahaan memandang bagian lain dan bagaimana setiap departemen berperilaku sebagai hasil dari pandangan tersebut. Sehingga budaya organisasi bersifat berbeda antara satu dan lain organisasi, masing-masing memiliki ciri spesifik yang membedakan. Namun, budaya organisasi tidak selalu tetap dan perlu selalu disesuaikan dengan perkembangan lingkungan agar organisasi tetap *survive*, mengembangkan budaya berprestasi, mengubah pola pikir dan memelihara kepercayaan dalam organisasi. Dengan memahami dan menyadari arti penting budaya organisasi bagi setiap individu, akan mendorong para manajer menciptakan kultur yang menekankan pada interpersonal relationship dibandingkan dengan kultur yang menekankan pada *work task*. Oleh karena itu kita perlu memahami makna dan karakteristik budaya organisasi. Kita perlu menyadari bahwa budaya organisasi sangat bermanfaat dan merupakan kunci untuk melakukan transformasi cultural. Pada hakikatnya perubahan organisasi merupakan transformasi cultural yang diharapkan memberikan dampak pada kinerja organisasi.

Rumusan Masalah

Adapun perumusan masalah adalah pada PKM ini adalah:

1. Apa saja potensi sumber daya manusia yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat mendukung pengembangan sumber daya manusia

yang unggul dan kreatif untuk tujuan peningkatan kesejahteraan masyarakat di sekitaran kelurahan pondok benda kecamatan pamulang kota tangerang selatan?

2. Sejauh mana keinginan masyarakat untuk meningkatkan kemampuannya melalui nilai-nilai budaya organisasi serta optimalisasi potensi yang ada dalam sumber daya manusia pada lembaga pengembangan masyarakat kelurahan pondok benda kecamatan pamulang kota tangerang selatan ?

Tujuan Pelaksanaan

Tujuan dari PKM ini adalah:

1. Untuk memberikan penyuluhan mengenai ruang lingkup pengembangan sumber daya manusia melalui penguatan nilai-nilai budaya organisasi yang ada di lembaga pengembangan masyarakat kelurahan pondok benda pamulang tangerang selatan.
2. Untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman masyarakat mengenai manfaat dari nilai-nilai budaya organisasi untuk menjadikan Sumber daya manusia yang kreatif dalam meningkatkan kesejahteraan dan perekonomian.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Budaya Organisasi

Budaya tidak hanya berlaku pada kebudayaan dan adat istiadat seperti yang dimiliki oleh negara Indonesia yang kaya dengan kebudayaannya. Pada kenyataannya, setiap organisasi juga memiliki budaya yang menjadi ciri khas organisasi mereka masing-masing. Budaya dalam organisasi disebut sebagai budaya organisasi. Sebelum memahami pengertian dari budaya organisasi, kita perlu memahami apa yang dimaksud

dengan budaya dan organisasi. Budaya adalah seperangkat pemahaman penting yang dimiliki, diyakini, serta diterapkan oleh anggota komunitas yang sama. Budaya terdiri dari serangkaian nilai, ide-ide, persepsi, preferensi, konsep moralitas, kode perilaku, yang nantinya akan menciptakan kekhasan di antara kelompok manusia tersebut. Sedangkan, organisasi adalah suatu platform dimana individu dari berbagai latar belakang bersatu dan bekerja sebagai unit kolektif untuk mencapai tujuan bersama dan target tertentu.

Jadi, apa yang dimaksud dengan budaya organisasi? Budaya organisasi adalah sistem kepercayaan dan sikap bersama yang berkembang dalam suatu organisasi dan membimbing perilaku para anggotanya. Selain itu, budaya organisasi juga dapat didefinisikan sebagai filosofi, ideologi, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, harapan, sikap dan norma-norma yang menyatukan suatu organisasi serta disebarluaskan oleh para karyawannya.

Fungsi-Fungsi Budaya Organisasi

1. Fungsi budaya organisasi yang pertama adalah memiliki peran yang kuat dalam mendefinisikan batasan-batasan yang sangat berarti agar dapat membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya. Misalnya, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di organisasi A harus mencapai 100% secara minimum. Mungkin organisasi C belum tentu memiliki target yang sama, sehingga hal inilah yang membedakan organisasi A dan organisasi C.
2. Kedua, fungsi budaya organisasi akan membantu kita dalam menciptakan rasa identitas bagi seluruh anggota organisasi. Sebagai contoh, dikarenakan budaya dalam organisasi

A sangat menekankan kedisiplinan dan itu benar-benar diterapkan oleh para anggotanya, maka anggota dari organisasi A akan memiliki rasa identitas bahwa mereka adalah orang-orang yang disiplin.

3. Selain itu, fungsi budaya organisasi juga akan mendorong para anggota agar lebih mengedepankan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingan pribadi mereka. Mereka sadar bahwa kepentingan bersama dalam organisasi adalah hal yang harus diprioritaskan daripada kepentingan perseorangan.
4. Fungsi budaya organisasi yang keempat adalah membantu meningkatkan stabilitas sistem sosial. Tidak hanya itu, budaya organisasi juga dikenal sebagai pedoman dalam menyatukan organisasi dengan memberikan standar yang tepat tentang apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan.
5. Terakhir, fungsi budaya organisasi dapat menjadi mekanisme akal dan kontrol yang memandu dan membentuk sikap dan perilaku karyawan.

Untuk meraih semua fungsi budaya organisasi di atas, setiap organisasi harus merancang konsep budaya organisasi mereka dengan sangat matang.

Karakteristik Budaya Organisasi

Setelah menyimak pengertian budaya organisasi, fungsi budaya organisasi dan jenis budaya organisasi, sekarang kami mengajak rekan-rekan pembaca untuk memahami apa saja karakteristik budaya organisasi. Nah, 10 karakteristik budaya organisasi di bawah ini akan membantu kita dalam memahami budaya organisasi dengan baik.

1. Setiap Anggota Memiliki Otonomi dalam Organisasi. Karakteristik

- budaya organisasi yang pertama adalah setiap anggota dalam organisasi memiliki tingkat tanggung jawab yang tinggi, mereka merasa bebas dalam bekerja, dan memiliki banyak peluang untuk menjalankan inisiatif dalam organisasi.
2. Struktur yang Jelas. Hal penting kedua yang ada pada karakteristik budaya organisasi adalah struktur yang jelas. Organisasi bukan hanya perlu menciptakan tujuan dan harapan kinerja karyawan yang jelas. Namun juga memiliki struktur yang terdiri dari orang-orang yang bertugas untuk melakukan pengawasan dan mengendalikan perilaku karyawan
 3. Ada Rasa Identitas Bersama. Pada karakteristik budaya organisasi yang ketiga ini, para anggota akan merasa memiliki identitas bersama yang membuat mereka bangga telah menjadi bagian dari organisasi tersebut.
 4. Adanya Dukungan dari Manajemen. Karakteristik budaya organisasi yang keempat adalah dukungan dari pihak manajemen, dimana orang-orang yang terlibat di dalam manajemen dapat memberikan komunikasi yang jelas, bantuan (support), sikap yang ramah, motivasi, serta bimbingan kepada seluruh anggota organisasi mereka.
 5. Pola Komunikasi yang Tertata dengan Baik. Komunikasi memang sangat diperlukan dalam budaya apapun, terutama dalam budaya organisasi. Komunikasi menjadi salah satu karakteristik budaya organisasi yang sangat penting. Logikanya, pola komunikasi yang tertata dengan baik akan menciptakan keharmonisan, transparansi dan meminimalisir kesalahpahaman yang ada dalam organisasi tersebut.
 6. Adanya Toleransi Konflik. Konflik antar kolega dan divisi kerja memang kerap terjadi pada banyak organisasi. Namun, organisasi dengan karakteristik budaya organisasi yang kuat akan mampu menyelesaikan permasalahan atau konflik internal dengan sangat baik. Mengapa demikian? Karena mereka memiliki toleransi konflik yang sangat tinggi.
 7. Adanya Toleransi Risiko. Karakteristik budaya organisasi yang ketujuh adalah adanya toleransi risiko. Dalam hal ini, seluruh anggota didorong untuk menjadi karyawan yang inovatif, agresif dan berani dalam mengambil risiko.
 8. Lebih Berorientasi pada Hasil. Karakteristik budaya organisasi yang kedelapan ini melihat sejauh mana pihak manajemen fokus pada hasil atau pencapaian target yang diberikan karyawan.
 9. Sistem Penghargaan Kinerja. Ini juga merupakan salah satu karakteristik budaya organisasi yang sangat penting, dimana organisasi harus memikirkan sistem penghargaan kinerja yang baik dan tepat untuk seluruh karyawannya. Sistem penghargaan kinerja yang baik dan jelas akan membuat karyawan semakin termotivasi dalam bekerja. Beberapa contoh diantaranya adalah kenaikan gaji, insentif, bonus tahunan, promosi kerja, dan lain sebagainya.
 10. Fokus pada Anggota Organisasi. Karakteristik budaya organisasi yang terakhir adalah organisasi memberikan fokus terbesarnya pada anggota organisasi. Karyawan atau anggota adalah aset terbesar bagi setiap organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi tidak

boleh melewati karakteristik budaya organisasi yang satu ini.

METODE PELAKSANAAN

Metode pelaksanaan pengabdian ini dilakukan dalam beberapa kegiatan yaitu tahap survei yaitu sosialisasi dilakukan dengan menyusun berbagai hal yang akan disampaikan pada saat kegiatan pengabdian yang akan dilakukan yang meliputi: penyusunan materi yang akan diberikan, penyusunan jadwal pemberian materi, pembagian tugas tim pengabdian dan survei ke lokasi pengabdian. Tahap sosialisasi yaitu sebelum kegiatan pengabdian dilaksanakan terlebih dahulu dilakukan tahap sosialisasi yaitu melakukan silaturahmi dengan Lurah dan pegawai kelurahan pondok benda pamulang menyampaikan maksud dan tujuan pengabdian ini.

Pada tahap ini juga dilakukan jalinan kerjasama dan menentukan jadwal kegiatan pengabdian. Tim pelaksana kegiatan pengabdian pada masyarakat adalah dosen Fakultas Ekonomi jurusan manajemen sebanyak 5 orang. Tim pengabdian memberikan materi tentang penyuluhan mengenai pengembangan sumber daya manusia dengan memperkuat budaya organisasi melalui penguatan value di Kelurahan pondok benda kecamatan pamulang kota tangerang selatan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengabdian Masyarakat (LPPM) Universitas Pamulang yang dilakukan oleh dosen-dosen program studi Manajemen telah berjalan dengan lancar dan mendapat sambutan hangat dari Pihak kelurahan pondok benda termasuk pak lurah dan para pegawai kelurahan pondok benda khususnya pada bagian lembaga pengembangan masyarakat

kelurahan pondok benda. Dalam pengabdian masyarakat ini, Narasumber yang menyampaikan materi dan diskusi bersama peserta membahas tentang pentingnya nilai budaya organisasi dalam sebuah lembaga.

Diantaranya yang disampaikan oleh pemateri adalah keuntungan utama atau manfaat yang didapatkan ketika melakukan pengembangan budaya organisasi diantaranya perbaikan yang berkelanjutan, meningkatkan komunikasi internal, pengembangan pegawai serta peningkatan layanan. Pengembangan organisasi berupaya untuk mengubah, mengembangkan dan memperbaiki organisasi dengan bantuan dari ilmu ilmu perilaku.

Dapat dinyatakan bahwa struktur organisasi itu bersifat dinamis dan fleksibel, artinya organisasi selalu berubah mengikuti perubahan lingkungan yang berdasarkan nilai-nilai keilmuan dan perilaku sumber daya manusia itu sendiri sebagai penggerak dari organisasi.

Narasumber juga menyampaikan beberapa pembahasan yang didiskusikan dengan peserta penyuluhan terkait budaya organisasi dengan memperkuat nilai-nilai optimisme. Bahwa kunci utama dari optimis adalah bahwa budaya dapat digunakan sebagai mekanisme untuk memfasilitasi kesatuan dan perpaduan organisasi. Dengan demikian "cultural optimists" menunjukkan bahwa perspektif ini tidak hanya mengasumsikan adanya kultur kesatuan membangun struktur dalam organisasi tetapi juga menyiratkan bahwa kontrol budaya oleh manajemen puncak adalah mungkin dan diinginkan. Selain itu, pemateri juga menyampaikan tentang nilai-nilai realistik. Realis menganjurkan eksplorasi yang lebih lengkap dari penerapan konsep, untuk

mengembangkan pemahaman yang lebih luas dari dinamika perubahan budaya.

Harapan kami dengan pengabdian ini dapat membuka wawasan para pegawai di kelurahan pondok benda yang diperoleh pada Pengabdian Masyarakat kali ini diharapkan mampu memberikan semangat baru bagi kita dalam menyampaikan materi dan motivasi serta berkontribusi bagi generasi muda, baik dilingkungan kelurahan, kampus dan keluarga.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Para pegawai kelurahan belum sepenuhnya memahami dan belum mampu menerapkan nilai-nilai budaya organisasi sesuai yang diharapkan. Budaya organisasi merupakan bagian penting dalam menjalankan aktifitas sebuah lembaga untuk mencapai visi dan misinya. Perpaduan nilai-nilai yang dianut lembaga dengan sumber daya manusia sebagai roda penggerak keberlangsungan sebuah lembaga atau organisasi akan menciptakan iklim kerja yang baik, kinerja yang bagus serta ketercapaian akan sebuah tujuan.

Saran

Setelah pengabdian ini diharapkan para pegawai dapat membuat iklim kerja yang baik dengan memadukan nilai-nilai optimize, realistis, kepercayaan dan saling menghargai. Tim pengabdian agar terus melakukan kegiatan-kegiatan serupa secara berkesinambungan di masa yang akan datang

DAFTAR PUSTAKA

Davis, Keith & John W. Newstrom. 2006. *Perilaku dalam organisasi*. Jakarta: Erlangga

Fahmi, Irham. 2013. *Perilaku Organisasi*, Bandung: Alfabeta.

Siagian, Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

<http://www.sarjanaku.com/2012/07/pengertian-budaya-organisasi-definisi.html>

<https://traveltale79.wordpress.com/2016/07/03/budaya-organisasi-dalam-sumber-daya-manusia/>

<https://pelatihanpengembangansdm.co.id/5-manfaat-pengembangan-organisasi-untuk-perusahaan/>

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., Elburdah, R. P., Sudarso, E., & Fauziah, G. (2020). PENGGUNAAN MANAJEMEN WAKTU TERHADAP PENINGKATAN PRESTASI BELAJAR DI SMP ARAISYAH. *Jurnal ABDIMAS Tri Dharma Manajemen*, 1(1).

Pasaribu, V. L. D., Agrasadya, A., Shabrina, N., & Krisnaldy, K. (2020). MENJADI ENTERPRENEUR MUDA YANG MEMILIKI JIWA LEADERSHIP UNTUK MENGHADAPI MASA DEPAN. *Abdi Laksana*, 1(1).

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.

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*, 1(3), 356-358.

Qurbani, D., Utomo, S. B., Maulida, H.,
Supardi, S., & Oktrima, B. (2020).
MOTIVASI UNTUK MENINGKATKAN
KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA PADA
KELURAHAN PISANGAN. *Jurnal ABDIMAS
Tri Dharma Manajemen*, 1(2).

DOKUMENTASI FOTO KEGIATAN

