

**LAPORAN
PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT**

**PENINGKATAN KUALITAS
INOVASI CANTING DALAM PRODUK
“TENUN GEDOG TRADISIONAL (TGT)” DI KABUPATEN TUBAN**



Oleh:

- Ketua Pelaksana** : Dr. Asmara Indahingwati, S.E., S.Pd., M.M (NIDN: 0716076502)
- Anggota** : 1. Pontjo Bambang M, Ir., M.M (NIDN: 0726096001)
2. Yesa Cahyaning Ramadhani, S.E., M.M (NIDN: 0729039002)
3. Deni Fatur Rokhman (NIM : 1910211946)
4. Fian Sofian Sobari (NIM : 1810211686)

**LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI INDONESIA
STIESIA SURABAYA**

2021

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Peningkatan Kualitas Inovasi Canting Dalam Produk “Tenun Gedog Tradisional (Tgt)” Di Kabupaten Tuban

Ketua Pelaksana :
Nama : Dr. Asmara Indahingwati, S.E., S.Pd., M.M

Anggota Kelompok :
Nama Anggota I : Pontjo Bambang M, Ir., M.M
Nama Anggota II : Yesa Cahyaning Ramadhani, S.E., M.M

Mahasiswa :
Mahasiswa I : Deni Fatur Rokhman
Mahasiswa II : Fian Sofian Sobari

Lokasi Pengabdian : Jl. Majapahit Gg. Tenun No. 9 Semanding Kabupaten Tuban

Mitra Program :
Wilayah Mitra : Jl. Majapahit Gg. Tenun No. 9 Semanding (Desa/Kecamatan) Kabupaten Tuban

Luaran yang Dihasilkan : Publikasi Koran dan Publikasi Jurnal

Waktu Pelaksanaan : 15 September 2020 – 14 Januari 2021

Biaya Total :
• Internal STIESIA : Mandiri
• Sumber Lain : Rp 1.000.000

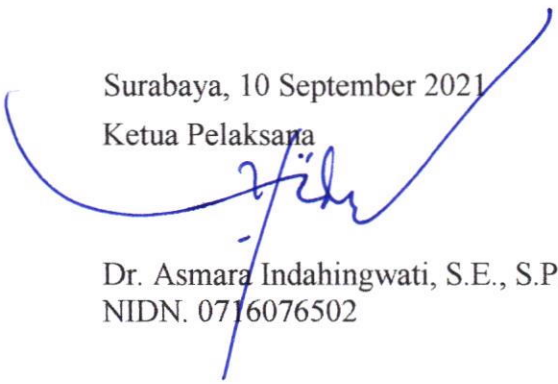
Diterima dan Disetujui Oleh :


Ketua LP2M

Dr. Nur Laili, M., Si
NIDN. 0714126203

Surabaya, 10 September 2021

Ketua Pelaksana


Dr. Asmara Indahingwati, S.E., S.Pd., M.M
NIDN. 0716076502


Ketua STIESIA

Dr. Nur Fadrih Asyik, SE., M.Si., Ak., CA
NIDN.0730117301

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmat dan karunianya, kami dapat menyelesaikan kegiatan pengabdian kepada masyarakat sebagai salah satu pengejawantahan dari Tridharma Perguruan Tinggi. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini diimplementasi dengan tema Peningkatan Kualitas Inovasi Canting Dalam Produk “*Tenun Gedog Tradisional (Tgt)*” Di Kabupaten Tuban.

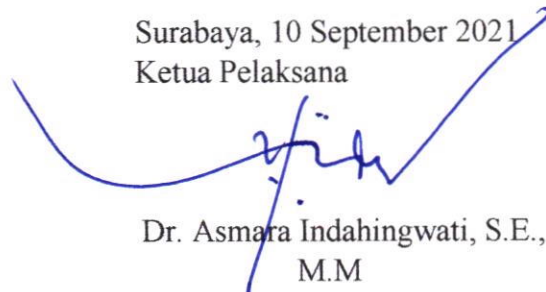
Pelatihan ini dapat berjalan dengan lancar dan baik karena peran serta dan dukungan dari beberapa pihak. Dalam kesempatan ini, kami mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya yang memfasilitasi pelaksanaan kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat sebagai salah satu pemenuhan Tridharma Perguruan Tinggi.
2. Kepala Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LP2M) yang telah mendampingi dan mengkoordinatori kegiatan pengabdian dengan Pengusaha “*Tenun Gedog Tradisional (TGT)*” Di Kabupaten Tuban.
3. Drs. Zaenal Abidin selaku Pengusaha “*Tenun Gedog Tradisional (TGT)*” Di Kabupaten Tuban.
4. Para Pekerja “*Tenun Gedog Tradisional (TGT)*” Di Kabupaten Tuban yang bersedia menjadi peserta dalam kegiatan pelatihan Peningkatan Kualitas Pekerja.

Akhir kata, semoga kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dapat bermanfaat bagi para Pekerja untuk meningkatkan Kualitas dalam Sumber Daya Manusia di “*Tenun Gedog Tradisional (TGT)*” yang berada di Kabupaten Tuban dalam menjalankan pelatihan Peningkatan Kualitas Pekerja.

Surabaya, 10 September 2021

Ketua Pelaksana



Dr. Asmara Indahingwati, S.E., S.Pd.,
M.M

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul	i
Halaman Pengesahan	ii
Kata Pengantar	iii
Daftar Isi	iv
Daftar Tabel	v
Daftar Lampiran	vi
I. Latar Belakang	1
II. Tujuan dan Manfaat Kegiatan.	4
III. Metode Pelaksanaan	4
IV. Hasil dan Pembahasan.	6
V. Simpulan.	6
VI. Rekomendasi	6
VII. Ucapan Terimakasih	7
Daftar Pustaka	8
Lampiran-Lampiran	

DAFTAR TABEL

Tabel 1 : Jadwal Kegiatan

Tabel 2 : Pelaksanaan Acara Kegiatan

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Surat Tugas Pengabdian kepada Masyarakat
- Lampiran 2 : Sertifikat Pengabdian kepada Masyarakat
- Lampiran 3 : Daftar Hadir Peserta
- Lampiran 4 : Materi Pelatihan
- Lampiran 5 : Foto Kegiatan

Peningkatan Kualitas Inovasi Canting Dalam Produk “Tenun Gedog Tradisional (Tgt)” Di Kabupaten Tuban

Abstrak: “*Tenun Gedog Tradisional (TGT)*” memiliki keistimewaan pada proses pembuatannya saja tetapi juga terdapat pada motifnya seperti Ganggeng, Kembang Randu, Kembang Waluh, Cuken, Melati Selangsang, Satriyan, Kijing Miring, Likasan Kothong, Guntingan, Panjiori, Kenongo Uleren, Panji Krentil, Panji Serong, dan Panji Konang. Pekerja “*Tenun Gedog Tradisional (TGT)*” biasanya belum memahami yang dimaksud peningkatan kualitas inovasi alat canting. Metode pelaksanaannya dengan cara: Survey lokasi, Mencari permasalahan yang dihadapi, Melakukan pelatihan dan pendampingan sesuai permasalahan yang dihadapi oleh pengrajin “*Tenun Gedog Tradisional (TGT)*” oleh Dosen STIESIA Surabaya dan Melakukan monitoring dan evaluasi (*money*) setelah diberikan pelatihan dan pendampingan. Hasil dan pembahasan Dengan adanya identifikasi permasalahan pengrajin “*Tenun Gedog Tradisional (TGT)*”: Para pengrajin kurang berinovasi dalam memproduksi produknya, Setelah dilakukan pelatihan diharapkan pengembangan inovasi produk maka akan mengalami perubahan teknologi yang ada dan terampilnya para pengrajin batik tersebut.

Abstract: “*Traditional Gedog Weaving (TGT)*” has features in the manufacturing process only, but also in the motifs such as Ganggeng, Kembang Randu, Kembang Waluh, Cuken, Melati Selangsang, Satriyan, Kijing Miring, Likasan Kothong, Guntingan, Panjiori, Kenongo Uleren, Panji Krentil, Panji Serong, and Panji Konang. The workers of “*Traditional Gedog Weaving (TGT)*” usually do not understand what is meant by improving the quality of the canting tool operation. The method of implementation is by: surveying the location, looking for problems faced, conducting training and mentoring according to the problems faced by craftsmen of “*Traditional Gedog Weaving (TGT)*” by STIESIA Surabaya Lecturers and conducting monitoring and evaluation (*money*) after being given training and mentoring. Results and discussion With the identification of the problems of the craftsmen of “*Traditional Gedog Weaving (TGT)*”: The craftsmen are less innovative in producing their products. After training, it is expected that the development of product innovations will experience changes in existing technology and the skilled batik craftsmen.

I. LATAR BELAKANG

Sejarah awal Batik Tulis Tradisional “Gedog Tuban” hanya dikenal dalam suatu wilayah Kecamatan bernama Kerek, khususnya di Desa Margirejo, Desa Gaji, Desa Kedongrejo, dan Desa Karanglo. Karena memang di Kecamatan Kerek inilah pertama kali orang mulai memintal benang dan menenun kain. Perkembangannya desa-desa lain yang kemudian juga ikut menghasilkan batik tulis tradisional ini antara lain Desa Karang, Desa Prunggahan Kulon Kecamatan Semanding dan Desa Sumurgung Kecamatan Tuban.

Keistimewaan “*Tenun Gedog Tradisional (TGT)*”, bukan hanya pada proses pembuatannya saja, tetapi juga terdapat pada motifnya seperti Ganggeng, Kembang Randu, Kembang Waluh, Cuken, Melati Selangsang, Satriyan, Kijing Miring, Likasan Kothong, Guntingan, Panjiori, Kenongo Uleren, Panji Krentil, Panji Serong, dan Panji Konang. Pada 3 motif batik terakhir pada zaman dulu konon hanya dipakai pangeran. Batik Motif Panji Krentil berwarna nila justru diyakini bisa menyembuhkan penyakit.

Pada pengabdian ini melanjutkan pengabdian sebelumnya, dimana topic sebelumnya membahas tentang kualitas pekerja batik agar terampil dalam peningkatan kualitas produk yang di hasilkan. Sehingga sesuai topic pengabdian sebelumnya maka kelompok kami meneruskan sesuai perkembangan yang ada di pengrajin batik seperti inovasi alat canting. roses membatik tradisional membutuhkan alat yang dinamakan Canting. Canting berbentuk seperti pipa dengan ujung lancip yang digunakan untuk melukis motif batik. Terdiri dari tiga bagian yang disebut sebagai; cucuk, nyamplung dan pegangan. Pada bagian cucuk atau ujung lancip dari Canting bisa dibilang sebagai ujung pena dari si Canting. Ujung Cucuk terbuat dari tembaga berbentuk segitiga dengan ujung yang berguna untuk melukis. Cucuk pada Canting juga memiliki berbagai ukuran yang dapat disesuaikan untuk melukis motif besar atau kecil. Nyamplung berfungsi untuk menyimpan cairan untuk melukis atau yang disebut malam. Terbuat dari tembaga juga, karena tembaga merupakan penghantar yang panas yang baik. Bagian ini berbentuk oval dan pipih.

Sehingga kami pada tanggal 05 September 2021 melakukan survey ditempat salah satu pengrajin batik dituban yaitu: “*Tenun Gedog Tradisional Zaenal (TGT)*”. Kami melakukan survey untuk mengidentifikasi beberapa masalah yang dihadapi oleh pengrajin batik gedog khas tuban adalah: Peningkatan inovasi alat produksi berupa canting. Peningkatan inovasi produk ini ada hubungannya dengan sumber daya manusia karena berhubungan dengan total seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang perusahaan perlu untuk menyelesaikan. Ini melibatkan kepedulian dan tindakan dalam pengelolaan orang, termasuk: seleksi, pelatihan dan pengembangan, hubungan karyawan, dan kompensasi. Tindakan tersebut dapat terikat bersama oleh penciptaan filosofi Manajemen Sumber Daya Manusia (Cahayani, 2016). Bukan dari masalah sumber daya manusianya tapi ada masalah terhadap kualitas gambar desain batik yang digunakan menurut ciri khas daerah dan proses membatiknya masih menggunakan alat tradisional, sehingga kualitas produk yang dihasilkan tiap karyawan yang membatik berbeda-beda tergantung dari tingkat kreatifitas dan skill yang dipunyai. Kualitas diperbaiki karena ada hubungannya dengan Mitra yang dimiliki dan mereka akan membandingkan kualitas produk dan harga yang diberikan perusahaan dengan yang mereka harapkan. Jika mitra merasa puas, maka mitra akan kembali melakukan pembelian ulang dan menjadi mitra yang setia serta akan menceritakan pengalamannya

tersebut kepada orang lain (Ayun & Suryoko, 2020). Jika kedua identifikasi masalah tersebut tidak diperbaiki maka akan berdampak pada perbedaan tingkat kreatifitas dan skill antara karyawan maka akan menimbulkan risiko dalam produktivitasnya.

II. TUJUAN DAN MANFAAT KEGIATAN PENGABDIAN MASYARAKAT

1. Tujuan Kegiatan

- a. Memberi pengetahuan tentang pemberdayaan Sumber Daya Manusia bagi para Peningkatan Kualitas Inovasi Canting Dalam Produk “*Tenun Gedog Tradisional (Tgt)*” Di Kabupaten Tuban.
- b. Meningkatkan kreativitas dan inovasi dalam Kualitas Inovasi Canting Dalam Produk “*Tenun Gedog Tradisional (Tgt)*” Di Kabupaten Tuban.

2. Manfaat Kegiatan Pengabdian

- a. Membantu Pengrajin “*Tenun Gedog Tuban (TGT)*” dalam memperbaiki Inovasi Produknya.
- b. Membantu para pengrajin “*Tenun Gedog Tuban (TGT)*” menghasilkan kualitas yang bagus.
- c. Membantu meningkatkan produktivitas bagi pengrajin “*Tenun Gedog Tuban (TGT)*”
- d. Membantu pengrajin “*Tenun Gedog Tuban (TGT)*” dalam mengembangkan usahanya.

III. METODE PELAKSANAAN

Bentuk kegiatan yang dilakukan adalah:

- a. Pelatihan dan Peningkatan Manajemen Sumber Daya Manusia.
- b. Strategi peningkatan kreativitas dan inovasi dalam Strategi Peningkatan SDM

Jadwal kegiatan pelatihan dan pendampingan pengabdian kepada masyarakat “*Tenun Gedog Tuban (TGT)*” di Kabupaten Tuban yaitu:

Tabel 1: Jadwal Kegiatan

Keterangan	Pelatihan	Pendampingan	Monev
Hari	Sabtu dan Minggu	Senin	Kamis
Tanggal	12 – 13 September 2020	19 – 26 Oktober 2020	11– 18 Desember 2020
Tempat	Kota Tuban	Kota Tuban	Kota Tuban

Waktu	10.00 WIB- selesai	10.00 WIB-selesai	10.00-15.00 WIB
Pemateri	Materi: Sumber Daya Manusia Narasumber: 1. Dr. Asmara Indahingwati, S.E., S.Pd., M.M 2. Pontjo Bambang M, Ir., M.M	Materi: Strategi pengembangan SDM Narasumber: 1. Yesa Cahyaning Ramadhani, S.E., M.M	Melakukan <i>monitoring</i> dan evaluasi (<i>money</i>) setelah diberikan pelatihan dan pendampingan
Output	Setelah dilakukan pelatihan diharapkan para pengrajin lebih terampil dan kompeten.	Setelah dilakukan pelatihan diharapkan pengembangan SDM seiring dengan perubahan teknologi yang ada dan terampilnya para pekerja tersebut	Diharapkan setelah dilakukan pelatihan dalam peningkatan kualitas SDM maka akan berdampak pada kualitas produk tersebut.
Peserta	30 Orang	30 Orang	Pekerja Tenun Gedog Tuban di Kabupaten Tuban

Materi yang disampaikan Dosen STIESIA Surabaya dalam pelatihan untuk topik manajemen sumber daya manusia dan Strategi pengembangan Inovasi Produk membutuhkan waktu kurang lebih 315 menit, kemudian dilanjutkan dengan sesi tanya jawab dalam tiga sesi. Selama pemaparan materi, peserta nampak antusias dengan langsung mengajukan pertanyaan, dan terdapat beberapa peserta pula yang berminat untuk belajar lebih lanjut mengenai Materi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Strategi pengembangan inovasi

Susunan acara pelaksanaan Pelatihan dan Pendampingan Pengabdian Kepada Masyarakat “*Tenun Gedog Tuban (TGT)*” di Kabupaten Tuban sebagai berikut:

Tabel 2: Pelaksanaan Acara Kegiatan

Pukul	Acara	Penanggung Jawab
10.00 – 10.30	Registrasi Peserta	Panitia
13.00 – 13.10	Pembukaan	MC
13.10 – 13.35	Sambutan Pemilik Batik Gedok	Anggota Pemilik Batik
13.35 – 13.50	Sambutan Wakil Dosen STIESIA	Dosen STIESIA
13.50 – 14.00	Persiapan Pemaparan Materi	Panitia
14.00 – 15.00	Paparan	Dosen STIESIA
15.00 – 15.30	Mempraktekkan cara membatik	Mahasiswa STIESIA
15.30 – 16.00	Tanya Jawab	Dosen STIESIA
16.00 – 16.15	Penutupan	Panitia

Di akhir acara, sebagai bentuk perwujudan rasa terima kasih dan juga kerjasama antara STIESIA Surabaya dan Pengusaha “*Tenun Gedog Tuban*” di Kota Tuban, STIESIA Surabaya memberi cinderamata berupa plakat STIESIA Surabaya yang diterima secara langsung oleh Bapak Drs. Zaenal sebagai Pengrajin usaha Batik Gedog.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengabdian kepada masyarakat adalah suatu kegiatan yang bertujuan membantu masyarakat dalam beberapa aktivitas untuk wirausaha. Secara umum program ini dirancang oleh Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya untuk memberi kontribusi nyata bagi masyarakat, khususnya dalam mengembangkan kesejahteraan dan kemajuan masyarakat Indonesia. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat merupakan salah satu bagian dari Tridharma Perguruan Tinggi yang harus dilakukan setiap dosen dalam kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat.

V. KESIMPULAN

Setelah melakukan survey ditempat “*Tenun Gedog Tuban (TGT)*” kami mengidentifikasi beberapa permasalahan yang dihadapi oleh pengrajin Tenun gedog khas Tuban adalah: dari SDM pekerjanya dimana Sumber Daya Manusia (SDM) dalam konteks bisnis pengrajin Tenun Gedog hanya bisa dilakukan secara turun temurun dan kurangnya inovasi dari produk Tenun Gedog tersebut. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber atau aset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan agar dapat tercapai dengan baik dan sukses.

Kualitas yang ada agar diperbaiki dikarenakan berhubungan dengan Mitra dalam usaha yang dimiliki dan mereka akan membandingkan kualitas produk dan harga yang diberikan perusahaan dengan yang mereka harapkan. Jika kedua identifikasi masalah tersebut tidak diperbaiki maka akan berdampak pada perbedaan tingkat kreatifitas dan skill karyawan akan menimbulkan risiko dalam produktivitasnya. Oleh karena itu, Sumber Daya Manusia sangat dibutuhkan dan berpengaruh dalam keberhasilan perusahaan.

VI. REKOMENDASI

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang diterapkan melalui pelatihan materi Manajemen Sumber Daya Manusia, Manajemen Risiko dan Motivasi ini dapat memberi manfaat kepada pekerja “*Batik Gedog Tuban*” di Kabupaten Tuban, maka selanjutnya merekomendasi:

1. Perlu adanya kesinambungan kegiatan dan evaluasi setelah kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat ini, sehingga para pekerja “*Batik Gedog Tuban*” di Kabupaten Tuban dapat berkontribusi dalam pengembangan Pengrajin “*Batik Gedog Tuban (TGT)*” di Indonesia.
2. Seorang pengusaha harus selalu bersikap jujur baik dalam berbicara maupun bertindak. Jujur perlu agar berbagai pihak percaya terhadap apa yang akan dilakukan. Tanpa kejujuran usaha tidak akan maju dan tidak dipercaya konsumen atau mitra kerjanya.
3. Pemasaran untuk seseorang pengusaha wajib mengetahui dimana pemasaran adalah kegiatan meneliti kebutuhan dan keinginan konsumen, menghasilkan barang atau jasa, menentukan harga, mempromosikan dan mendistribusikan barang dan jasa. Atau suatu kegiatan yang mengusahakan agar produk yang dipasarkannya itu dapat diterima dan disenangi oleh pasar. Ada beberapa aspek pemasaran yang bisa membantu suksesnya proses berwirausaha yang perlu diketahui diantaranya yaitu sebagai berikut: Rencana pemasaran (*marketing plan*), Menyusun marketing plan, dan Analisis (S.W.O.T).
4. Mengadakan edukasi yang serupa kepada komunitas masyarakat lain yang berbeda.

VII. UCAPAN TERIMAKASIH

Bersama ini kami mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah bekerjasama atas kegiatan pengabdian kepada masyarakat tentang Pelatihan dan Pendampingan Peningkatan Kualitas Pekerja “*Tenun Gedog Tradisional (TGT)*” di Kabupaten Tuban. Pengusaha “*Tenun Gedog Tradisional (TGT)*” dan para karyawan yang telah mambantu dan bekerja sama dalam kegiatan tersebut, dan tidak lupa kami juga berterimakasih kepada pihak Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada masyarakat Sekolah Tinggi Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya yang telah memfasilitasi kegiatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayun, Q., & Suryoko, S. (2020). TERHADAP LOYALITAS MITRA MELALUI KEPUASAN MITRA (Studi Pada Mitra Leker Joker Corporation di Yogyakarta). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 9(1), 343–350. Retrieved from <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/26441>
- Cahayani, A. (2016). The role of entrepreneurial spirit in Indonesian youths and housewives to reduce unemployment and poverty rate. In *Handbook of Research on Unemployment and Labor Market Sustainability in the Era of Globalization*. <https://doi.org/10.4018/978-1-5225-2008-5.ch009>
- Dr. Asmara Indahingwati, S. E. S. P. M. M., & Novianto Eko Nugroho, S. E. M. P. (2020). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM)*. Retrieved from <https://books.google.co.id/books?id=cSrbDwAAQBAJ>
- Indahingwati, A. (2019). Pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt mitra bahagia citra medika. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 2(2). Retrieved from <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/863>
- Indahingwati, A., Muchran, Amiruddin, Yapid, B. M., & Putri, S. A. K. (2019). Leadership, motivation and work discipline and its effect on employee performance in the community, women and family planning empowerment agency in Gresik Regency, Indonesia. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 9(11), 89–96. Retrieved from https://www.ijicc.net/images/vol9iss11/91117_Indahingwati_2019_E_R.pdf

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

SURAT TUGAS PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT



SURAT TUGAS

Nomor: A.8a/01.6b/IX/2020

Tanggal 8 September 2020

Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya memberikan tugas kepada,

Nama : **1. Dr. Asmara Indahingwati, S.E., S.Pd., M.M.**
2. Ir. Pontjo Bambang M., M.M.
3. Yesa Cahyaning Ramadhani, S.E., M.M.
4. Deni Fatur Rokhman
5. Fian Sofian Sobari

Alamat : Jalan Menur Pumpungan 30 Surabaya

Jabatan : 1-3. Dosen
4-5. Mahasiswa

Tujuan : Kabupaten Tuban

Keperluan : Narasumber Pengabdian Masyarakat

Materi : Pelatihan Kualitas Inovasi Canting dalam Produk Tenun Gedong Tradisional (TGT) di Kabupaten Tuban.

Pelaksanaan,

Tanggal : 14 September 2020 - 14 Januari 2021

Biaya tugas : uk: LP2M

Kendaraan : Non Dinas

Catatan:

Selesai melaksanakan tugas mohon menyerahkan laporan kegiatan ke LP2M.

Demikian Surat Tugas ini diterbitkan untuk dilaksanakan dengan penuh tanggungjawab.



Ketua STIESIA,

Dr. Nur Fadrih Asyik, S.E., M.Si., Ak., CA.

Tembusan Yth.:

1. Ketua Perpendiknas
2. Wakil Ketua I
3. Kepala Bag. Keuangan
4. Kepala LP2M



SURAT TUGAS

Nomor: A.8a/01.6b/IX/2020

Tanggal 8 September 2020

Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya memberikan tugas kepada,

Nama : **1. Dr. Asmara Indahingwati, S.E., S.Pd., M.M.**
2. Ir. Pontjo Bambang M., M.M.
3. Yesa Cahyaning Ramadhani, S.E., M.M.
4. Deni Fatur Rokhman
5. Fian Sofian Sobari

Alamat : Jalan Menur Pumpungan 30 Surabaya

Jabatan : 1-3. Dosen
4-5. Mahasiswa

Tujuan : Kabupaten Tuban

Keperluan : Narasumber Pengabdian Masyarakat

Materi : Pelatihan Kualitas Inovasi Canting dalam Produk Tenun Gedong Tradisional (TGT) di Kabupaten Tuban.

Pelaksanaan,

Tanggal : 14 September 2020 - 14 Januari 2021

Biaya tugas : uk: LP2M

Kendaraan : Non Dinas

Catatan:

Selesai melaksanakan tugas mohon menyerahkan laporan kegiatan ke LP2M.

Demikian Surat Tugas ini diterbitkan untuk dilaksanakan dengan penuh tanggungjawab.

Ketua STIESIA,



(Signature)
Dr. Nur Fadrijh Asyik, S.E., M.Si., Ak., CA.

Tembusan Yth.:

1. Ketua Perpendiknas
2. Wakil Ketua I
3. Kepala Bag. Keuangan
4. Kepala LP2M



SURAT TUGAS

Nomor: A.8a/01.6b/IX/2020

Tanggal 8 September 2020

Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya memberikan tugas kepada,

Nama : 1. Dr. Asmara Indahingwati, S.E., S.Pd., M.M.
2. Ir. Pontjo Bambang M., M.M.
3. Yesa Cahyaning Ramadhani, S.E., M.M.
4. Deni Fatur Rokhman
5. Fian Sofian Sobari

Alamat : Jalan Menur Pumpungan 30 Surabaya

Jabatan : 1-3. Dosen
4-5. Mahasiswa

Tujuan : Kabupaten Tuban

Keperluan : Narasumber Pengabdian Masyarakat

Materi : Pelatihan Kualitas Inovasi Canting dalam Produk Tenun
Gedog Tradisional (TGT) di Kabupaten Tuban.

Pelaksanaan,

Tanggal : 14 September 2020 - 14 Januari 2021

Biaya tugas : uk: LP2M

Kendaraan : Non Dinas

Catatan:

Selesai melaksanakan tugas mohon menyerahkan laporan kegiatan ke LP2M.

Demikian Surat Tugas ini diterbitkan untuk dilaksanakan dengan penuh tanggungjawab.

Ketua STIESIA,



[Handwritten Signature]
Dr. Nur Fadrih Asyik, S.E., M.Si., Ak., CA.

Tembusan Yth.:

1. Ketua Perpendiknas
2. Wakil Ketua I
3. Kepala Bag. Keuangan
4. Kepala LP2M

LAMPIRAN 2
SERTIFIKAT PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT



SERTIFIKAT

Diberikan Kepada

Dr. Asmara Indahingwati, S.E., S.Pd., M.M.

Atas Partisipasinya Sebagai Narasumber Dalam Kegiatan Pelatihan dan Pendampingan Pada
UMKM Tenun Gedog Tradisional (TGT) Di Kabupaten Tuban

Pada September 2020 – Januari 2021

Ketua STIESIA Surabaya



Dr. Nur Fadrih Asyik, S.E., M.Si., Ak., CA.



SERTIFIKAT

Diberikan Kepada

Yesa Cahyaning Ramadhani, S.E., M.M.

Atas Partisipasinya Sebagai Narasumber Dalam Kegiatan Pelatihan dan Pendampingan
Pada UMKM Tenun Gedog Tradisional (TGT) Di Kabupaten Tuban

Pada September 2020 – Januari 2021


Ketua STIESIA Surabaya

Dr. Nur Fadjrih Asyik, S.E., M.Si., Ak., CA.



SERTIFIKAT

Diberikan Kepada

Ir. Pontjo Bambang M., M.M.

Atas Partisipasinya Sebagai Narasumber Dalam Kegiatan Pelatihan dan Pendampingan
Pada UMKM Tenun Gedog Tradisional (TGT) Di Kabupaten Tuban

Pada September 2020 – Januari 2021

Ketua STIESIA Surabaya



Dr. Nur Fadjrih Asyik, S.E., M.Si., Ak., CA.

LAMPIRAN 3
DAFTAR HADIR PESERTA



DAFTAR HADIR
PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT



**PEMANFAATAN "CANTING BATIK" DALAM PERKEMBANGANNYA
DI TENUN GEDOG TRADISIONAL (TGT) KABUPATEN TUBAN**

Alamat : Jl. Majapahit Gg. Tenun No. 9
Kecamatan : Semanding
Kabupaten : Tuban
Tanggal : 2020
Acara :

NO	NAMA	JABATAN	TANDA TANGAN
1	Arip	Karang	1.
2	Ayuk	Karang	2.
3	NUR	KARANG	3.
4	Hari / 085607893647.	Karang	4.
5	Likah	Karang	5.
6	Yuli	Baturetno	6.
7	Sehe	Karang	7.
8	Fani	Sidomulyo	8.
9	Nawang	DRUDI	9.
10	Yuliana B	Sidomulyo	10.
11	RICHE	GEDONGMBO	11.
12	Indra	Bejagung	12.
13	hari	Kang	13.
14	INDRA	BEJAGUNG	14.
15		Galadung	15.
16	Anik	Bejagung	16.
17	B.W Win	Dawung	17.
18	Bu Har	Galadung	18.
19	Rero	Karang	19.
20	mbak H	Kemurahan kelon	20.
21			21.

Mengetahui,
Pengusaha PT TGT

Drs. Zaenal Abidin

TUBAN, 2020
Ketua Pengabdian Masyarakat

Dr. Asmara Indahingwati, S.E., S.Pd., M.M
NIDN. 0716076502



DAFTAR HADIR
PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT



**PEMANFAATAN “CANTING BATIK” DALAM PERKEMBANGANNYA
DI TENUN GEDOG TRADISIONAL (TGT) KABUPATEN TUBAN**

Alamat : Jl. Majapahit Gg. Tenun No. 9
Kecamatan : Semanding
Kabupaten : Tuban
Tanggal : 2020
Acara :

NO	NAMA	JABATAN	TANDA TANGAN
1	Sri nur	karang	1. Sri nur
2	Mbak AL	Penyarah kllm	2. AL
3	Wutandati	Dalagung	3. Dula
4	maria	jadi	4. maria
5	BSU AS	Karang	5. AS
6	BU WAT	karang	6. WAT
7	SHOLEH	DAWUNG	7. SHOLEH
8	Henry	Latsum	8. Henry
9	Sipul	wire	9. Sipul
10	Anten	Jenu	10. Anten
11	Minto	Bejagung	11. Minto
12	Pak yubi	karang	12. Pak yubi
13	Sri nur	Karang	13. Sri nur
14	Bu WRP	karang	14. WRP
15	meno	karang	15. meno
16	Bu Hendro	karang	16. Hendro
17	Bu Han	Galang	17. Han
18	BU KHEN	Dawung	18. KHEN
19	INDIRA	BETA GUNG	19. Indira
20	Yudi B	Dalagung	20. Yudi B
21	Fani	Sidomulyo	21. Fani

Mengetahui,
Pengusaha PT TGT

Drs. Zaenal Abidin

TUBAN, 2020
Ketua Pengabdian Masyarakat

Dr. Asmara Indahingwati, S.E., S.Pd., M.M
NIDN. 0716076502



DAFTAR HADIR
PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT


TGT

**PEMANFAATAN "CANTING BATIK" DALAM PERKEMBANGANNYA
DI TENUN GEDOG TRADISIONAL (TGT) KABUPATEN TUBAN**

Alamat : Jl. Majapahit Gg. Tenun No. 9
Kecamatan : Semanding
Kabupaten : Tuban
Tanggal : 2020
Acara :

NO	NAMA	JABATAN	TANDA TANGAN
1	mbak Ayuke	Karang	1. Ayu
2	Wulandari	Galangan	2. Wul
3	mbak Dewi	Karang	3. Dewi
4	Maria	Jadi	4. Maria
5	Bu POS	Karang	5. POS
6	Bu Likah	Karang	6. Likah
7	Bu War	Karang	7. War
8	Fani	Sidomulyo	8. Fani
9	SHOLEH	PAWUNG	9. Sholeh
10	RICHE	GEDONGMBO	10. Riche
11	hendy	latasi	11. hendy
12	Yudi B	Galangan	12. Yudi
13	saiyub	uric	13. Saiyub
14	INRA	BEJAGUNG	14. Inra
15	Anton	Jenu	15. Anton
16	Anile	Bejagung	16. Anile
17	minto	Bejagung	17. Minto
18	Bu HAR	GALANGUNG	18. Bu HAR
19	PAK YUDI	KARANG	19. Pak Yudi
20			20.
21			21.

Mengetahui,
Pengusaha PT TGT


Drs. Zaenal Abidin

TUBAN, 2020
Ketua Pengabdian Masyarakat

Dr. Asmara Indahingwati, S.E., S.Pd., M.M
NIDN. 0716076502

LAMPIRAN 4
MATERI PELATIHAN



PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA

Oleh :

Dr. ASMARA INDAHINGWATI, S.E., S.Pd., M.M

Menurut Pakar

- **Sikula, 2001**, “Perencanaan SDM merupakan suatu proses dalam menentukan kebutuhan pegawai & mensinkronisasi kebutuhan tsb agar pelaksanaannya terintegrasi dengan rencana organisasi.”
- **Milkovich dan Nystrom (Yoder, 1981)**, “Perencanaan SDM merupakan suatu proses peramalan, pengembangan, pengimplementasian, dan pengontrolan yang menjamin organisasi mempunyai kesesuaian antara jumlah pegawai, penempatan pegawai secara benar, waktu yang tepat, yang secara ekonomis & bermanfaat.

Tujuan Perencanaan SDM

Menurut **Rivai & Sagala** sebagai berikut :

1. Untuk menentukan kualitas & kuantitas pegawai yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
2. Untuk menjamin tersedianya pegawai masa kini & masa depan
3. Untuk menghindari terjadinya mis-manajemen & tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas,
4. Untuk mempermudah koordinasi, intergasi & sinkronisasi sehingga produktivitas meningkat.
5. Untuk menghindari kekurangan / kelebihan pegawai,
6. Menjadi pedoman dalam menetapkan program rekrutmen, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian pegawai,
7. Menjadi pedoman dalam melakukan mutasi secara vertikal / horizontal & pensiun pegawai
8. Menjadi dasar dalam melakukan penilaian pegawai.

Ruang Lingkup Perencanaan SDM

No	Ruang Lingkup	Penjelasan
1	Organisasi	Perencanaan SDM pada level organisasi menggambarkan kebutuhan organisasi akan SDM secara keseluruhan.
2	Departemen/Unit Kerja	Perencanaan SDM pada level departemen menggambarkan kebutuhan SDM departemen / unit kerja yang ada dalam organisasi.
3	Tim Kerja	Perencanaan SDM dalam level tim kerja, perencanaan ini didasarkan untuk membentuk dan mengoptimalkan tim kerja dalam rangka menunjang kinerja organisasi.
4	Individu	Perencanaan SDM pada level individu menggambarkan kebutuhan organisasi akan individu pegawai yang disertai dengan deskripsi jabatan yang akan diemban oleh pegawai tsb.

Evaluasi Perencanaan SDM

- ③ Melakukan audit sederhana terhadap sasaran apa memenuhi tujuan, kekosongan terisi, biaya berkurang, dsb.
- ③ Evaluasi sebagai bagian dari tinjauan prosedur organisasi lain sesuai standar penggunaan sbb:
 1. Prosedur total kualitas,
 2. Prosedur investasi manusia,
 3. Pendekatan analitis bagi utilitas SDM & pengawasan hasil
- ③ Evaluasi sebagai bagian dari audit komunikasi *general / survei* sikap manusia,
- ③ Tinjauan fungsi SDM :
 1. Nilai tambah yang diperoleh organisasi,
 2. Pemenuhan target departemen SDM,
 3. Pengawasan pencapaian *equal opportunity target* dalam hal gender/ras,
 4. Bentuk internal/eksternal *bench-marking* komparasi PSDM yang digunakan & *outcomes*.
- ③ *Melakukam review* atas penilaian individu

Filosofi Perencanaan SDM

Menurut **Rivai & Sagala** menyatakan bahwa dalam perencanaan pegawai terdapat empat filosofi penting yaitu :

- ▣ **Perencanaan untuk kebutuhan masa depan**
- ▣ **Perencanaan untuk keseimbangan masa depan**
- ▣ **Perencanaan untuk rekrutmen, seleksi, atau pemberhentian sementara**
- ▣ **Perencanaan untuk pengembangan**

Kendala & Tantangan dalam Perencanaan SDM

Kendala dalam perencanaan SDM

- ① Standar Kompetensi SDM
- ② Manusia merupakan Mahluk Hidup
- ③ Kondisi Demografis SDM
- ④ Kebijakan Pemerintah

Tantangan dalam perencanaan SDM

- ① Mempertahankan keunggulan kompetitif
- ② Mendukung keseluruhan strategi bisnis
- ③ Menghindari konsentrasi berlebihan pada masalah-masalah harian.
- ④ Menyusun strategi-strategi SDM yang sesuai dengan karakteristik unit organisasi.
- ⑤ Menanggulangi perubahan lingkungan bisnis
- ⑥ Komitmen manajemen
- ⑦ Menterjemahkan rencana strategis ke dalam tindakan
- ⑧ Mengakomodasikan perubahan

Teknik-Teknik Perencanaan SDM

Beberapa teknik yang dapat digunakan dalam perencanaan SDM antara lain adalah :

1. Teknik Delphi
2. Ekstrapolasi
3. Indeksasi
4. Analisis Statistik



Teknik Delphi

Teknik ini menggunakan keahlian sekelompok orang (biasanya manajer), dimana para perencana di departemen SDM berfungsi sebagai penengah, menyimpulkan berbagai pendapat & melaporkan kesimpulan-kesimpulan dari pendapat-pendapat sekelompok orang kepada para ahli.

Ekstrapolasi

Teknik ini mendasarkan diri pada tingkat perubahan atau kecenderungan pada masa lalu untuk membuat proyeksi di masa yang akan datang.

Indeksasi

Teknik estimasi kebutuhan SDM di masa yang akan datang dengan menandai tingkat perkembangan pegawai dengan indeks.

Analisis Statistik

Teknik ini digunakan untuk perencanaan SDM jangka panjang menggunakan regresi dan korelasi yang hasilnya lebih rumit tetapi lebih akurat karena mempertimbangkan perubahan bergesernya tuntutan terhadap kebutuhan SDM.

Proses Perencanaan SDM

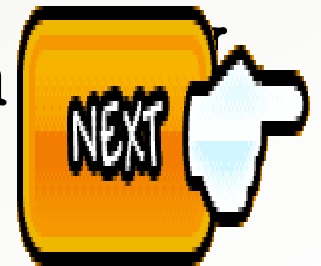
Proses perencanaan SDM menurut **Wahyudi (2001)** dapat digolongkan dalam enam tahap yang saling berkaitan yaitu :

1. **Perkiraan Kesempatan Kerja**
2. **Perkiraan dan Perencanaan Penyediaan Pegawai**
3. **Perhitungan Kekurangan atau Kelebihan**
4. **Perencanaan Pendidikan**
5. **Perencanaan Pelatihan**
6. **Penyesuaian Rencana**

Tahapan Perencanaan SDM

Empat tahap perencanaan SDM secara umum bagi organisasi antara lain berkenaan dengan :

1. **Tujuan Organisasi**
2. **Merumuskan Kondisi Saat Ini**
3. **Mengidentifikasi Kekuatan, Kelemahan, Peluang dan Ancaman (SWOT)**
4. **Mengembangkan Rencana Pencapaian Tujuan**



Tujuan Organisasi:

Perencanaan SDM dimulai dengan adanya kebutuhan SDM dalam organisasi. Kebutuhan dari berbagai unit kerja dan departemen yang ada di dalam organisasi.

Merumuskan Kondisi Saat Ini:

Perumusan untuk menyajikan gambaran utuh tentang organisasi dan strategi pencapaiannya.

Mengidentifikasi SWOT:

Segala kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman perlu diidentifikasi dengan baik untuk mengukur kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan serta strategi pencapaiannya.

Mengembangkan Rencana Pencapaian Tujuan SDM:

Pengembangan berbagai alternatif kegiatan dalam perencanaan SDM dalam rangka pencapaian tujuan SDM maupun organisasi secara keseluruhan.

Dimensi Perencanaan SDM

Menurut **Hasibuan (2007)** menyatakan bahwa perencanaan SDM dapat diklasifikasikan menjadi empat kegiatan yang saling berhubungan yaitu :

1. **Inventarisasi SDM**
2. **Peramalan SDM**
3. **Perencanaan SDM**
4. **Pengawasan dan Evaluasi**



Inventarisasi SDM

Kegiatan menginventarisasikan pengetahuan, keterampilan dan potensi yang dimiliki pegawai serta menganalisa bagaimana manfaatnya.

Peramalan SDM

Peramalan tentang penawaran pegawai yang akan datang, baik jumlah, kualitas maupun permintaannya.

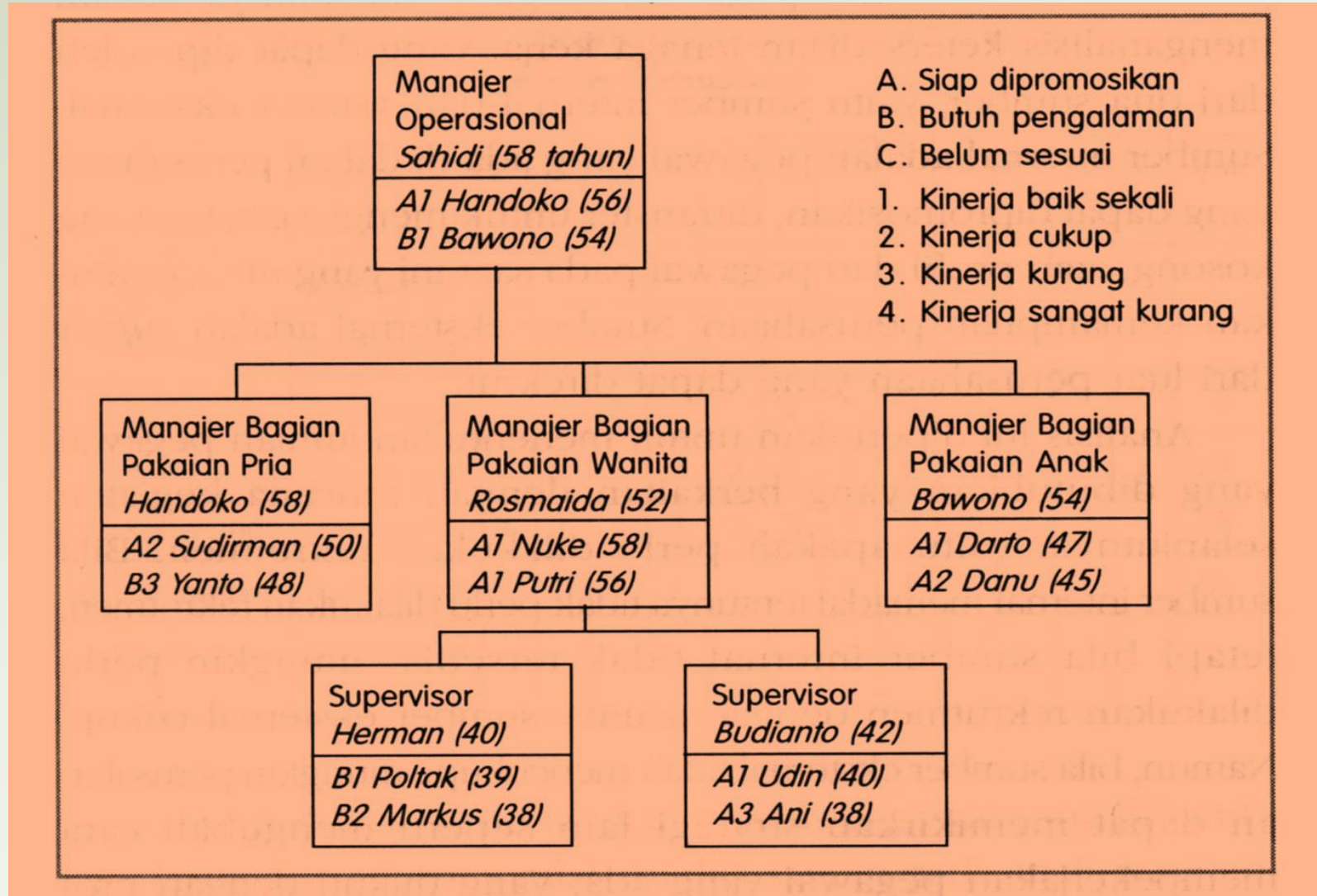
Perencanaan SDM

Perencanaan dan perluasan pegawai yang berkualitas dengan melalui penarikan, seleksi, pengembangan dan pelatihan, penempatan, mutasi dan pemberian insentif.

Pengawasan dan Evaluasi

Melakukan kegiatan untuk mendapatkan umpan balik (*feedback*) tentang pelaksanaan untuk memantau/memonitor tingkat keberhasilan pencapaian yang ditetapkan.

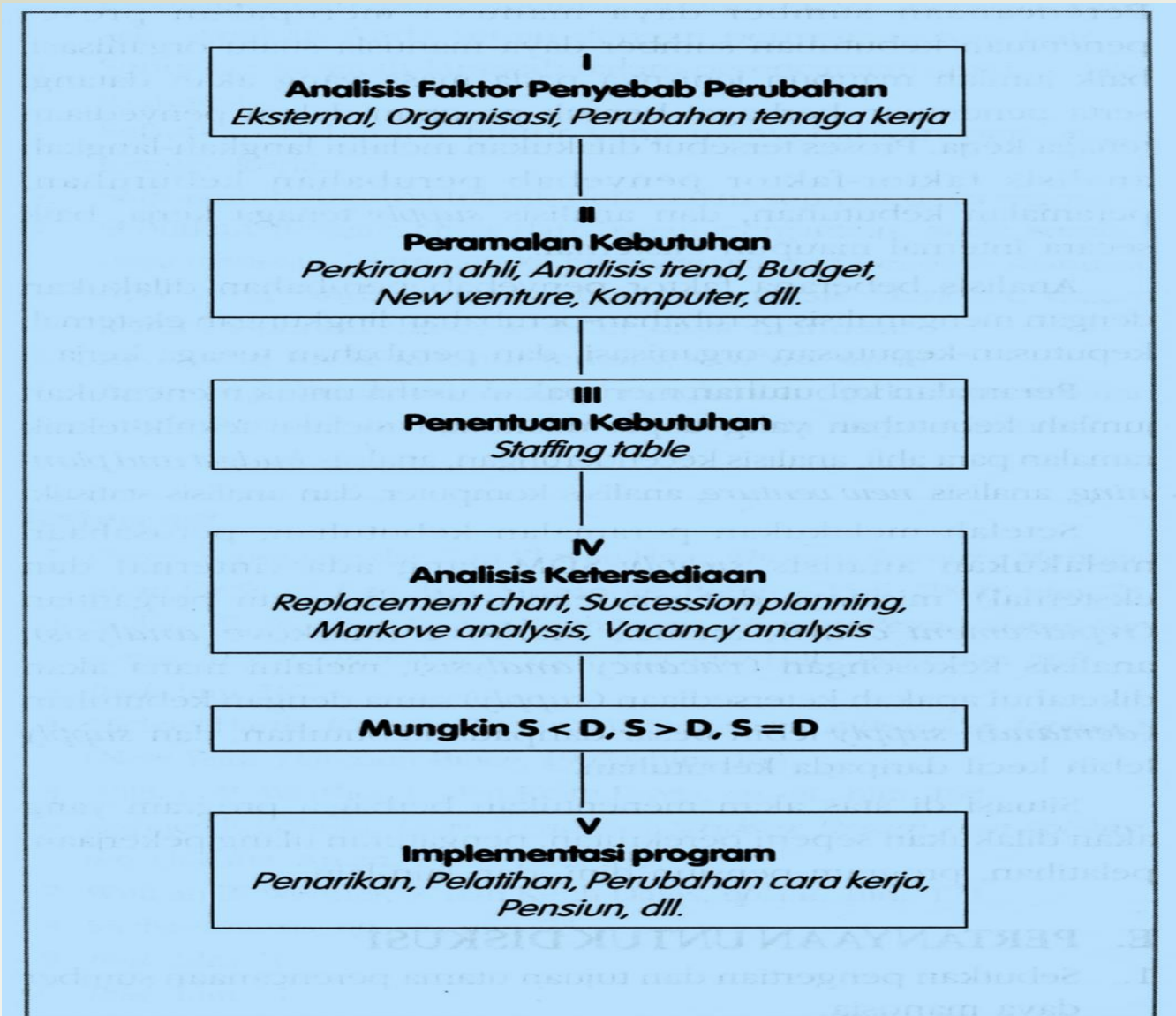
Gambar 1. “Replacement Chart”



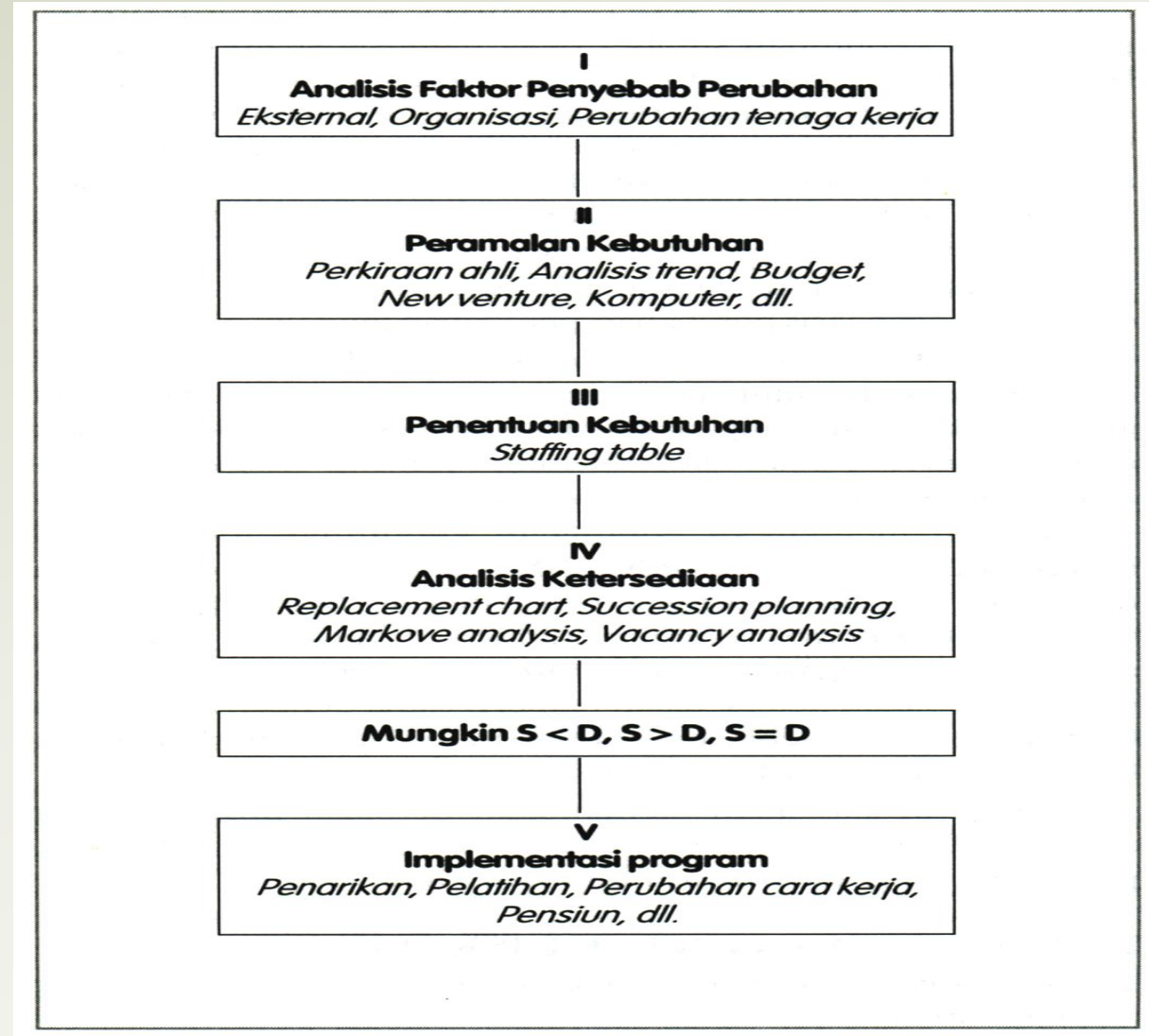
Gambar 2. “Replacement Summary”

Pemegang Jabatan	: Sahidi
Usia	: 58 tahun
Kosong	: 2 tahun lagi
Alasan	: Pensiun
Pangkat/Gaji	: IIIB/2 juta
Masa Kerja	: 15 tahun
Calon I	: Handoko
Usia	: 56 tahun
Jabatan Saat Ini	: Manajer Bagian Pakaian Pria
Masa Kerja	: 10 tahun
Kinerja	: Sangat baik
Sumber	: Daftar Penilaian Pegawai
Kebutuhan Latihan	: Tidak perlu
Calon II	: Bawono
Usia	: 54 tahun
Jabatan Saat Ini	: Manajer Bagian Pakaian Anak
Masa Kerja	: 8 tahun
Kinerja	: Baik
Sumber	: Daftar Penilaian Pegawai
Kebutuhan Latihan	: Membutuhkan latihan mengenai kepemimpinan

Gambar 3. “Model Perencanaan SDM”



Gambar 4: Model Perencanaan SDM



Thank you!



Meningkatkan **MOTIVASI DIRI**

Pontjo Bambang M



Photo Credit: Allsilhouettes.com

Tindakan-tindakan besar

**TIDAK AKAN
TERLAKSANA**

Jika tidak memiliki motivasi
yang ...

... KUAT



Apa itu



MOTIVASI

Motivasi adalah...

**DAYA DORONG
PSIKOLOGIS**

yang menggerakkan seseorang untuk
melakukan suatu tindakan

Ada
2
Jenis motivasi yaitu ...

Motivasi
DARI DALAM DIRI

Motivasi
DARI LUAR DIRI

Manakah diantara keduanya yang
LEBIH PENTING



DUA-DUANYA
sama penting

Motivasi dari dalam diri
akan kuat jika didukung
motivasi dari luar diri



Bagaimana meningkatkan
MOTIVASI DIRI

1

Mengunci **IMPIAN HIDUP**

yang ingin dicapai



2

Miliki **RASA CINTA**
yang besar



Photo Credit: ASsilhouettes.com

3
Miliki **KOMITMEN**
yang kuat



4

Miliki **TEMAN BERGAUL**
yang memotivasi



Photo Credit: Alshouet.es.com

5
Rajin **MEMBACA**
bacaan yang berkualitas



Photo Credit: Allsilhouettes.com

6
Mintalah **TOLONG**
Kepada Tuhan



Mari dekatkan selalu
diri kita dengan ...

... Hal-hal yang
**MEMOTIVASI &
MENGINSPIRASI**

**Percayalah hanya dengan itu
kita akan memiliki motivasi diri yang ...**

Meningkatkan **MOTIVASI DIRI**



Photo Credit: Allsilhouettes.com

Terimakasih



STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)


Narasumber: Yesa Cahayaning Ramadhani, S.E., M.M



- Strategi


Pengertian Strategi

- ▶ Kata strategi secara etimologi berasal dari bahasa Yunani “strato” yang artinya pasukan dan “agenis” yang artinya pemimpin. Jadi strategi berarti hal yang berhubungan dengan pasukan perang.
- ▶ Strategi adalah pendekatan secara keseluruhan yang berkaitan dengan implementasi idea atau gagasan, perencanaan dan pelaksanaan sebuah kegiatan dalam kurun waktu tertentu.
- ▶ Penggunaan strategi perlu dibedakan dengan taktik (kiat) yang memiliki ruanglingkup yang lebih sempit dan waktu yang lebih singkat, walaupun orang seringkali mencampuradukkan kedua kata tersebut. Kata strategi yang terbentuk dari kata stratu yang berarti militer dan yang berarti memimpin



Berdasarkan tinjauan beberapa konsep strategi di atas, maka strategi organisasi dapat didefinisikan sebagai berikut ini

1. Perencanaan yang dirumuskan oleh organisasi sebagai hasil pengkajian yang mendalam terhadap kondisi kekuatan dan kelemahan Alat bagi organisasi untuk mencapai tujuan-tujuannya
2. Seperangkat internal serta peluang dan ancaman eksternal.
3. Pola arus dinamis yang diterapkan sejalan dengan keputusan dan tindakan yang dipilih oleh organisasi



Latar Belakang Perumusan Strategi dan Jenis-jenis Strategi

1. Permasalahan Kritis
 2. Keinginan
- 



Tahap-Tahap Perencanaan Strategi

1. Bersiap-siap
2. Menegaskan visi dan misi
3. Menilai lingkungan
4. Menyepakati prioritas-prioritas
5. Menuliskan rencana strategi
6. Menerapkan rencana strategi dan menciptakan rencana kegiatan tahunan.
7. Mengawasi dan mengevaluasi



-Konsep Organisasi

Pengertian Organisasi

- Organisasi secara etimologi berasal dari kata organon dalam Bahasa Yunani yang berarti alat, menurut kamus Indonesia, organisasi adalah susunan dan aturan dari berbagai-bagai bagian sehingga merupakan kesatuan yang teratur. Subyek organisasi adalah manusia (individu), individu sebagai pelaku dalam kerjasama, sedangkan obyek dari organisasi adalah tujuan. Tujuan ini pada hakekatnya adalah untuk memenuhi segala hal yang berkaitan dengan kehidupan manusia
- Organisasi adalah sebuah kesatuan sosial yang koordinasi secara bebas dengan batas yang relatif dapat diidentifikasi, yang berfungsi atas dasar yang relatif berkesinambungan untuk mencapai suatu atau sejumlah bersama





Tujuan Organisasi

- ▶ Setiap manusia yang memiliki kepentingan dan tujuan yang sama, menciptakan sebuah wadah atau badan dimana mereka saling berusaha untuk mewujudkan tujuan tersebut. Dan hal ini lah yang menjadi sebab adanya tujuan dari sebuah organisasi. Tujuan dicerminkan oleh sasaran yang harus dilakukan baik dalam jangka pendek, maupun jangka panjang.
- ▶ Tujuan dari sebuah organisasi sangat mempengaruhi kinerja dari organisasi itu sendiri maupun untuk mencari massa atau anggota baru dalam pengembangan sebuah organisasi dan untuk menjaga kaderisasi anggota. Kaderisasi bertujuan untuk menjaga sebuah organisasi tetap bisa bertahan dan eksis dalam jangka waktu yang panjang



Manfaat Organisasi

- ▶ Mengikuti atau menjadi bagian dari sebuah organisasi mempunyai dampak sangat besar untuk kehidupan, karena dalam sebuah organisasi bisa di ibaratkan sebagai masyarakat dalam lingkup kecil. Selalu ada masalah yang perlu dipecahkan bersama, sikap saling menjaga dan bertanggungjawab terhadap keutuhan anggota atau pun mempertahankan sebuah kelompok, memberikan gambaran sebuah perjuangan panjang, dan ini akan sangat membantu ketika dalam penyelesaian masalah atau memberikan masukan kepada masyarakat dalam lingkup luas

- 
- 
- Selain hal-hal diatas, masih banyak manfaat organisasi yang bisa diperoleh, namun disini tidak dijabarkan lebih lanjut, hal lain yang bisa kita dapatkan antara lain:
 - a. Melatih Leadership
 - b. Memperluas pergaulan
 - c. Meningkatkan wawasan dan pengetahuan
 - d. Membentuk karakteristik seseorang
 - e. Kuat dalam menghadapi tekanan
 - f. Mampu mengatur waktu dengan sangat baik

LAMPIRAN 5
FOTO-FOTO KEGIATAN

Foto Kegiatan Pengabdian







