

**LAPORAN HASIL
PROGRAM KEMITRAAN MASYARAKAT**



JUDUL PKM:

PELATIHAN PENGEMBANGAN DIRI KARYAWAN SEIRING DENGAN PERKEMBANGAN PERUSAHAAN

TIM PENGUSUL

Ketua	: SUYITNO, SE., MM
NIDN	: 0711077303
Anggota	: SURYANI YULI ASTUTI, S.E.,M.M
NIDN	: 0709077601
Anggota	: AFIFAH EKA OKTAVIANI
NIM	: 1901020009
Anggota	: AMALIA VALENTINA AZHAR
NIM	: 1901020005

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH LAMONGAN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PROGRAM STUDI AKUNTANSI

2020

**HALAMAN PENGESAHAN
PROGRAM PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT**

Judul : Pelatihan Pengembangan Diri Karyawan Seiring Dengan Perkembangan Perusahaan PT. BMI

Nama Mitra Program : Karyawan Perusahaan PT. BMI

Ketua Tim PKM :
Nama Lengkap : Suyitno, SE., MM
NIDN : 0711077303
Jabatan/Golongan : Asisten Ahli
Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen
Bidang keahlian : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
Email : yitnomasdar@gmail.com

Anggota TIM :
Nama Anggota/Prodi : Suryani Yuli Astuti, S.E.,M.M / Akuntansi
Nama Anggota/Prodi : Afifah Eka Oktavianti / Akuntansi
Nama Anggota/Prodi : Amalia Valentina Azhar /Akuntansi

Lokasi Kegiatan/Mitra :
Wilayah (Desa/Kecamatan) : Lamongan
Kabupaten/Kota : Lamongan
Provinsi : Jawa Timur
Jarak PT ke Lokasi Mitra : 7,8 KM
(km)

Biaya Total :
1. Internal UM Lamongan :
2. Sumber Lain : Rp. 2.350.000

Lamongan, 11 Mei 2020

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


Hendrix Irawan, SE., MM

Hendrix Irawan, SE., MM

Ketua Peneliti


Suyitno, SE., MM

Suyitno, SE., MM

Ketua LPPM UMLA


Abdul Rokhman, S.Kep., Ns., M.Kep
NIDN. 0720108801

Abdul Rokhman, S.Kep., Ns., M.Kep

NIDN. 0720108801

IDENTITAS DAN URAIAN UMUM

1. Judul Program Kemitraan Masyarakat: Pelatihan Pengembangan Diri Karyawan Seiring Dengan Perkembangan Perusahaan PT. BMI
2. Tim Pelaksana

No	Nama	Jabatan	Bidang Keahlian	Instansi Asal	Alokasi Waktu (jam/minggu)
1.	Suyitno, SE., MM	Ketua	Manajemen	UMLA	2
2.	Suryani Yuli Astuti,	Anggota 1	Akuntansi	UMLA	1
3.	Afifah Eka Oktavianti	Anggota 2	Akuntansi	UMLA	1
4.	Amalia Valentina Azhar	Anggota 3	Akuntansi	UMLA	1

3. Objek (khalayak sasaran) Program Kemitraan Masyarakat: Pengembangan diri karyawan di PT. BMI
4. Masa Pelaksanaan
Mulai : Bulan: Maret Tahun: 2020
Berakhir : Bulan: Mei Tahun: 2020
5. Usulan Biaya UM :-
6. Lokasi Program Kemitraan Masyarakat : Perusahaan PT. BMI
7. Mitra yang terlibat (uraikan apa kontribusinya): Karyawan PT. BMI sebagai patner/mitra Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMLA
8. Permasalahan yang ditemukan dan solusi yang ditawarkan:
Keterampilan yang dimiliki masih perlu ditingkatkan untuk menciptakan kesadaran mengenai pentingnya perencanaan dan manajemen sumber daya manusia guna membantu dalam perkembangan perusahaan. Solusi yang ditawarkan yaitu memberikan pelatihan pengembangan diri kepada karyawan.
9. Kontribusi mendasar pada khalayak sasaran (uraikan tidak lebih dari 50 kata, tekan kan pada manfaat yang diperoleh)
Meningkatnya pemahaman karyawan mengenai manajemen sumber daya manusia yang juga akan memberikan dampak positif terhadap perusahaan karena karyawan pun bagian dari asset perusahaan yang harus terus dikembangkan.
10. Rencana luaran berupa jasa,sistem,produk/barang, paten,atau luaran lainnya yang ditargetkan
Laporan Akhir dan Publikasi jurnal pengabmas

DAFTAR ISI

Halaman sampul.....	i
Halaman Pengesahan	ii
Identitas dan Uraian Umum	iii
Daftar Isi.....	iv
Prakata.....	v
Ringkasan.....	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
BAB 2 TARGET DAN LUARAN	4
BAB 3 METODE PELAKSANAAN	6
BAB 4 KELAYAKAN PROGRAM.....	7
BAB 5 HASIL DAN LUARAN YANG DICAPAI.....	8
BAB 6 KESIMPULAN DAN SARAN.....	10
DAFTAR PUSTAKA	11
LAMPIRAN 1 IDENTITAS KETUA DAN ANGGOTA	12
LAMPIRAN 2 PETA LOKASI	16
LAMPIRAN 3 JUSTIFIKASI ANGGARAN.....	17
LAMPIRAN 4 DOKUMENTASI.....	18

PRAKATA

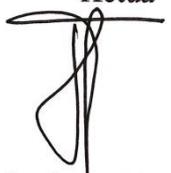
Segala puji dan syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah memberikan kesempatan kepada kami Tim PKM Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Lamongan untuk melaksanakan Program Kemitraan Masyarakat (PKM) sebagai salah satu penerapan dari Tridharma Perguruan Tinggi. PKM yang dilaksanakan berjudul Pelatihan Pengembangan Diri Karyawan Seiring Dengan Perkembangan Perusahaan PT. BMI. Kegiatan PKM tersebut dapat terlaksana berkat dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini perkenankanlah kami menyampaikan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Muhammadiyah Lamongan
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Lamongan
3. Lembaga Pengabdian pada Masyarakat (LPPM) Universitas Muhammadiyah Lamongan
4. Berbagai pihak yang tidak dapat kami sebutkan satu persatu yang telah membantu terlaksananya kegiatan PKM ini.

Kegiatan pengabdian masyarakat ini masih belum mencapai target ideal karena keterbatasan waktu dan dana yang tersedia. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan, menurut kami perlu kiranya dilakukan kegiatan pengabdian masyarakat di lain waktu sebagai kelanjutan kegiatan tersebut. Namun demikian, besar harapan kami semoga PKM ini dapat memberikan manfaat. Amien.

Lamongan, 11 Mei 2020

Tim Program Kemitraan Masyarakat

Ketua

Suyitno, S.E., MM
NIDN. 0711077303

RINGKASAN

Karyawan merupakan aset bagi perusahaan, karena keberhasilan perusahaan dapat diraih karena adanya karyawan yang kompeten dalam perusahaan tersebut. Dengan kualitas kinerja yang baik dari karyawan akan memberikan efek yang positif pada karyawan maupun perusahaan itu sendiri. Pelatihan menjadi salah satu alat yang efektif untuk meningkatkan kemampuan karyawan dan juga laba perusahaan. Tujuan pengabdian untuk menambah pengetahuan dan pemahaman pentingnya kualitas kinerja karyawan melalui program pelatihan dan pengembangan yang tepat serta memberikan masukan dan menggali potensi diri karyawan untuk lebih siap dalam dunia kerja yang sesungguhnya sehingga diharapkan setelah mengikuti penyuluhan dapat lebih meningkatkan kualitasnya dengan lebih baik sehingga menghasilkan Sumber Daya Manusia yang profesional di masa yang akan datang. Metode yang dilakukan adalah presentasi disertai tanya jawab, pendampingan dan pengarahan tentang pelatihan dan pengembangan karyawan. Hasil pengabdian menunjukkan pentingnya meningkatkan pelatihan dan pengembangan diri dalam bentuk apapun agar menjadi tenaga kerja yang terampil dan profesional di bidangnya. Pelatihan atau *training* ini akan bermanfaat sekali bagi perusahaan maupun karyawannya. Dengan mengikuti sebuah *training* karyawan akan semakin bertambah pengetahuan dan kemampuannya sehingga perusahaan mampu untuk berkembang dan bersaing dengan kompetitornya.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Analisis Situasi

Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektivitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna (Flippo, 2005). Hal inilah yang menyebabkan antara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain akan bersaing dalam hal meningkatkan kualitas, baik itu kualitas peningkatan sumber daya manusia maupun kualitas produk. Peningkatan sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan bersama-sama pegawai dan manajer dengan tujuan mencari nilai tambah agar perusahaan tersebut dapat menghadapi tantangan kompetitif.

Efektivitas pelatihan karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk mengembangkan sumber daya manusia pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di perusahaan, organisasi, instansi pendidikan, ataupun lembaga lain dilakukan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Tuntutan dari kebutuhan konsumen saat ini semakin tinggi dan persaingan bisnis semakin ketat. Semua karyawan yang ada di perusahaan, instansi pendidikan, ataupun lembaga lain memang sudah memenuhi syarat administrasi pekerjaan tapi tidak berarti semua karyawan akan langsung sukses ketika ditempatkan pada satu bidang pekerjaan tertentu. Untuk itu, pelatihan dibutuhkan agar seluruh karyawan mampu mengikuti perkembangan dunia kerja maupun bisnis sesuai dengan jabatannya. Pelatihan juga dilakukan untuk meningkatkan produktivitas, etos kerja, disiplin, sikap, keterampilan, dan keahlian tertentu agar bisa bekerja lebih maksimal serta lebih baik. Pelatihan sendiri adalah proses pembelajaran keahlian, peraturan, sikap, ataupun konsep pengetahuan untuk meningkatkan serta mengembangkan kinerja karyawan. Pelatihan yang efektif akan membuat karyawan menguasai dengan baik pekerjaannya dan mampu mengikuti perkembangan bisnis serta bertahan pada persaingan yang ketat (Noer, 2016). Pelatihan atau training merujuk kepada cara untuk memperoleh pengetahuan dan keahlian-keahlian sebagai sebuah hasil dari pembelajaran mengenai kejuruan atau keahlian-keahlian praktis dan pengetahuan yang berhubungan kepada kompetensi-kompetensi spesifik yang berguna. Pelatihan (training) adalah sebuah konsep manajemen sumber daya manusia yang sempit yang melibatkan aktivitas-aktivitas pemberian instruksi-instruksi khusus yang direncanakan seperti pelatihan terhadap prosedur-prosedur operasi pelatihan yang spesifik atau pelatihan keahlian seperti pelatihan yang berhubungan

dengan tugas, program-program pengenalan pekerjaan (Rowley, 2012). Tujuan pelatihan karyawan adalah meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja, meningkatkan mutu kerja karyawan sehingga karyawan terhindar dari kesalahan kerja, meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan, menarik ataupun mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Menjaga keselamatan kerja, mencegah timbulnya antipati dari karyawan, serta menghindari keusangan karyawan. Karenanya, efektivitas pelatihan karyawan sangat diperlukan dalam peningkatan keterampilan dan kinerja karyawan sehingga karyawan yang dimiliki bisa sukses ketika melakukan pekerjaannya.

Pengembangan karyawan adalah proses yang berfokus pada komunikasi dan penyebaran informasi atau instruksi karyawan. Pengembangan (development) karyawan sebagai aktivitas pengembangan (development) karir karyawan terhadap organisasi, penyediaan landasan bagi karyawan agar dapat berprestasi secara efektif dan menghasilkan prestasi baru dalam lingkungan perusahaan. Pengembangan (development) karyawan dalam pelaksanaannya seringkali dilakukan untuk membantu karyawan memasuki dunia kerja yang kompetitif yang berbeda dari kondisi kehidupan sebelumnya. Tujuan adanya pengembangan bagi karyawan adalah agar memahami, terampil, dan ahli dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan karyawan lama supaya mereka lebih memahami technical skill, human skill, conceptual skill, dan managerial skill (Simamora, 2006).

Menurut Pasal 9 Undang-undang Ketenagakerjaan Tahun 2003, pelatihan (*training*) kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan. Tujuan pelatihan (*training*) dan pengembangan Sumber Daya Manusia (*Human resource development*) pada dasarnya di kelompokkan ke dalam lima bidang yaitu memperbaiki kinerja, memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi, mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan, membantu memecahkan masalah operasional dan mempersiapkan karyawan untuk promosi.

Pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam manajemen sebuah organisasi, baik berupa institusi maupun perusahaan. Kegiatan pelatihan dan pengembangan SDM memiliki tujuan yang direalisasikan dalam rangkaian kegiatan terstruktur yang sistematis. Tujuan serta manfaat pelatihan dan pengembangan SDM ini berguna untuk meningkatkan keahlian/skill karyawan yang berkaitan

dengan pekerjaan agar kualitas performa mereka meningkat sehingga memberikan manfaat bagi kemajuan perusahaan atau institusi. Selain itu juga agar mereka kompeten menghadapi situasi situasi tertentu yang bisa terjadi dalam dunia kerja.

1.2 Permasalahan

Berdasarkan analisis situasi tersebut, permasalahan yang dihadapi oleh mitra adalah:

1. Keterampilan yang dimiliki masih perlu ditingkatkan untuk menciptakan kesadaran mengenai pentingnya perencanaan dan manajemen sumber daya manusia
2. Masih rendahnya pengetahuan dan praktek tentang MSDM dalam meningkatkan kinerja yang dilakukan.
3. Perusahaan masih kurang di dalam memberikan motivasi kepada karyawannya di dalam pekerjaan yang dilakukan

BAB II

TARGET DAN LUARAN

2.1 Target

Pengembangan karyawan adalah proses yang berfokus pada komunikasi dan penyebaran informasi atau instruksi karyawan. Pengembangan (development) karyawan sebagai aktivitas pengembangan (development) karir karyawan terhadap organisasi, penyediaan landasan bagi karyawan agar dapat berprestasi secara efektif dan menghasilkan prestasi baru dalam lingkungan perusahaan. Pengembangan (development) karyawan dalam pelaksanaannya seringkali dilakukan untuk membantu karyawan memasuki dunia kerja yang kompetitif yang berbeda dari kondisi kehidupan sebelumnya. Tujuan adanya pengembangan bagi karyawan adalah agar memahami, terampil, dan ahli dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan karyawan lama supaya mereka lebih memahami technical skill, human skill, conceptual skill, dan managerial skill

Sehingga target yang ingin dicapai melalui kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini antara lain adalah :

1. Pengetahuan dan pemahaman pentingnya kualitas kinerja karyawan melalui program pelatihan dan pengembangan yang tepat.
2. Memberikan masukan dan menggali potensi diri karyawan untuk lebih siap dalam dunia kerja yang sesungguhnya sehingga diharapkan setelah mengikuti penyuluhan dapat lebih meningkatkan kualitasnya dengan lebih baik.
3. Dengan mengikuti sebuah training karyawan akan semakin bertambah pengetahuan dan kemampuannya sehingga perusahaan mampu untuk berkembang dan bersaing dengan kompetitornya.

2.2 Luaran

Berikut merupakan luaran yang akan dicapai pada kegiatan ini, antara lain sebagai berikut:

1. Meningkatnya Pengetahuan dan pemahaman pentingnya kualitas kinerja karyawan melalui program pelatihan dan pengembangan yang tepat.

2. Meningkatnya potensi diri karyawan untuk lebih siap dalam dunia kerja yang sesungguhnya sehingga diharapkan setelah mengikuti penyuluhan dapat lebih meningkatkan kualitasnya dengan lebih baik
3. Rencana strategis perusahaan dalam memotivasi karyawannya yang diharapkan akan membantu memajukan perusahaan.

BAB III

METODE PELAKSANAAN

Dalam pengabdian ini dilaksanakan secara virtual (*Room Zoom Meeting*) di ruang rapat. Sistem daring saat ini umumnya digunakan untuk seminar atau kursus pelatihan yang diadakan melalui internet, baik dengan biaya atau gratis. Oleh karena itu, partisipasi tidak terbatas pada lokasi tetap, tetapi membutuhkan akses internet (Gunawan et al, 2020). Kegiatan dilakukan dengan memberikan edukasi berupa pelatihan dengan beberapa tahapan sebagai berikut:

1. Materi

Penyampaian materi oleh narasumber sesuai dengan tema yang telah di tentukan berdasarkan bidang kelimuan yang telah ditekuni. Hal ini disebabkan karena masih ada beberapa permasalahan dilihat dari gaya kepemimpinan berorientasi tugas, berorientasi hubungan, dan kinerja karyawan selama tahun berjalan.

2. Pelaksanaan

a. Tahap Penyusunan Materi

Narasumber diberikan waktu satu minggu untuk menyiapkan materi presentasi dengan memperhatikan beberapa aspek seperti: jumlah slide dan kesesuaian isi agar materi dapat tersampaikan dan diterima dengan baik.

b. Tahap pelaksanaan

Pada tahap pelaksanaan, panitia (*host*) membuka platform *zoom* 30 menit sebelum acara berlangsung. Akses masuk *room zoom meeting* peserta diberikan oleh *host* satu hari sebelum kegiatan berlangsung. Peserta diberikan kuisisioner *daring* menggunakan *platform google-form* untuk menggali data terkait pengembangan MSDM. Peserta pelatihan berikutnya diberikan penjelasan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia, kemudian peserta dilatih untuk membuat perencanaan kinerja dengan *template* atau lembar kerja yang sudah disediakan, sehingga mempermudah dalam penerapan dan pada akhirnya mampu menghasilkan perencanaan kinerja yang matang dan baik.

BAB IV

KELAYAKAN PERGURUAN TINGGI

Program pengabdian masyarakat ini berkerja sama dengan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Lamongan untuk melakukan pelatihan pengembangan diri karyawan. Karyawan akan diberikan pelatihan terkait pengembangan diri seiring dengan perkembangan perusahaan yang akan berdampak positif dalam kinerja karyawan. Pelatihan yang efektif akan membuat karyawan menguasai dengan baik pekerjaannya dan mampu mengikuti perkembangan bisnis serta bertahan pada persaingan yang ketat.

BAB V

HASIL DAN LUARAN YANG DICAPAI

5.1 Hasil

Kegiatan pengabdian pada masyarakat telah dilaksanakan kegiatan ini diikuti oleh Sebagian dari karyawan saja. Kegiatan pengabdian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman serta pentingnya pelatihan dan pengembangan karyawan sehingga diharapkan setelah mengikuti kegiatan ini dapat lebih meningkatkan potensi diri untuk bekerja lebih baik dan menghasilkan kinerja yang optimal. Program pelatihan dan pengembangan SDM ini termasuk proses pendidikan karyawan dengan prosedur yang terstandarisasi dan sistematis sehingga membawa manfaat dan nilai tambah bagi perusahaan di samping karyawan. Sementara itu, lebih spesifik lagi, program pengembangan SDM memiliki tujuan untuk mengembangkan keahlian dan ketrampilan atau *skill* untuk jangka panjang di masa depan.

Program pelatihan SDM dalam kaitannya dengan program pengembangan SDM sejatinya untuk mendidik, melatih dan mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian karyawan dalam hubungannya dengan pekerjaan. Pendidikan SDM sendiri secara garis besar erat kaitannya dengan mempersiapkan karyawan baru dengan dasar-dasar ketrampilan yang dibutuhkan sesuai dengan bidang pekerjaannya, sedangkan pelatihan SDM cenderung pada proses upaya peningkatan keahlian atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu jabatan atau tugas tertentu. Ada proses yang dibutuhkan sebelum memutuskan mengadakan program pendidikan dan pelatihan SDM. Langkah awalnya yaitu melakukan analisis kebutuhan atau yang dikenal dengan *need assessment*, seperti analisis organisasi, analisis pekerjaan. dan analisis pribadi.

Dengan kata lain, program pelatihan dan pengembangan SDM sangat erat kaitannya dengan upaya tersistematis, terstruktur dan bertujuan yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan *skill* dan kemampuan, pengetahuan seputar bidang pekerjaan yang digeluti, dan *softskills* para karyawan, pegawai atau anggota organisasi. Lebih rinci lagi, pengembangan SDM lebih mengutamakan dan memfokuskan pada peningkatan kemampuan dalam pengambilan keputusan dan interaksi dalam rangka memperluas hubungan (*human relation*) bagi para karyawan manajemen tingkat atas dan manajemen tingkat menengah, sedangkan pelatihan SDM difokuskan untuk karyawan tingkat bawah dalam meningkatkan keahlian kerja mereka. Dengan begitu, karyawan akan semakin terampil dan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan bertanggungjawab sesuai dengan standar perusahaan dan negara. Dengan adanya kegiatan

pengabdian ini. diharapkan dapat memberikan masukan untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman masyarakat khususnya para karyawan.

.

5.2 Luaran Yang Dicapai

1. Dengan mengikuti sebuah training karyawan akan semakin bertambah pengetahuan dan kemampuannya sehingga perusahaan mampu untuk berkembang dan bersaing dengan kompetitornya.
2. Hasil dari pengamas ini akan di publikasikan pada JURNAL PENGABDIAN MASYARAKAT.
3. Hasil pengabdian hendaknya dapat menjadi suplemen pengayaan bahan ajar dan dapat menjadi arsip bagi Universitas Muhammadiyah Lamongan.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengabdian pada masyarakat yang dilaksanakan, maka dapat disimpulkan bahwa pentingnya meningkatkan pelatihan dan pengembangan diri dalam bentuk apa pun agar menjadi tenaga kerja yang terampil dan profesional di bidangnya. Sumber Daya Manusia memiliki peranan yang sangat penting bagi perusahaan. Setiap perusahaan yang mampu bersaing harus memiliki SDM yang berkualitas dan kompeten. Namun untuk membentuk karyawan dengan kinerja yang baik, tentunya perusahaan harus memberikan sebuah program pelatihan dan pengembangan bagi setiap karyawan di perusahaannya. Pelatihan atau *training* ini akan bermanfaat sekali bagi perusahaan maupun karyawannya. Dengan mengikuti sebuah *training* karyawan akan semakin bertambah pengetahuan dan kemampuannya sehingga perusahaan mampu untuk berkembang dan bersaing dengan kompetitornya. Setiap perusahaan pasti akan membutuhkan karyawan yang kompeten untuk meningkatkan laba perusahaan. Pelatihan merupakan proses yang akan mendidik dan melatih setiap karyawan dari segi sikap dan keterampilannya agar mampu bertanggungjawab dengan pekerjaannya.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil pengabdian masyarakat ini, diharapkan dapat memberikan masukan pemikiran yang digunakan sebagai usaha untuk menambah ilmu pengetahuan, khususnya dalam bisnis, sehingga saran yang diberikan sebagai berikut:

1. Teoritis

PKM ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan gambaran proses bisnis aplikasi web sebagai media pemasaran digital.

2. Praktis

Bagi Karyawan

Hasil pengabdian masyarakat ini dapat dijadikan acuan oleh pelaku usaha mikro di daerah paciran dalam usaha mengembangkan dan memajukan usaha.

DAFTAR PUSTAKA

- Flippo, E. B. (2005). *Manajemen Personalia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Noer, M. (2016). Efektifitas Pelatihan Karyawan Unruk Meningkatkan Kualitas Kinerja. Dapat diakses melalui <https://presenta.co.id/artikel/efektivitas-pelatihan-karyawan/>
- Rowley, C. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ketiga*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sukirno, S. (2006). *Pengantar Bisnis*. Jakarta: Prenada Media Group
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 9
- Fitri. (2019). Pendampingan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Remaja Masjid. *Janaka, Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(2), 82–83. 3
- Gunawan et al. (2020). Webinar sebagai Sumber Belajar di Tengah Pandemi Covid-19. *Purwadinata: Jurnal Agama Dan Budaya*, 4(2), 127–132
- Suchaina, S., Kartika, D., Ayunin, K., & Fitriyah, F. (2019). Pendampingan ekstrakurikuler menjahit untuk meningkatkan soft skill dan kesiapan berwirausaha siswa Madrasah Aliyah (MA) Sunan Ampel Keraton Pasuruan. *Transformasi: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 15(2), 115–124. <https://doi.org/10.20414/transformasi.v15i2.1722>
- Suryabrata, Sumadi. (2004). *Metode Penelitian*. Jakarta: Rajawali Press.
- Veithzal Rivai Zainal . (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* . Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO

LAMPIRAN 1 BIODATA KETUA DAN ANGGOTA

A. Identitas Diri

1	Nama Lengkap (dengan gelar)	Suyitno, S.E., MM
2	Jenis Kelamin	Laki-laki
3	Jabatan Fungsional	Asisten Ahli
4	NIP/NIK	19730711 200309 139
5	NIDN	0711077303
6	Tempat dan Tanggal Lahir	Lamongan, 11 Juli 1973
7	E-mail	yitnomasdar@gmail.com
8	Nomor Telepon HP	081330372100
9	Alamat Kantor	Jl. Raya Plalangan Plosowahyu KM 2
10	Nomor Telepon/Fax	(0322)322356
11	Lulusan yang telah dihasilkan	S-1=.... orang

B. Riwayat Pendidikan

	S-1	S-2
Nama Perguruan Tinggi	STIE MUHAMMADIYAH PACIRAN	STIE ARTHA BODHY ISWARA SURABAYA
Bidang Ilmu	Ekonomi/Manajemen	Magister Manajemen
Tahun Masuk-Lulus	-/2001	-/2007

Semua data yang saya isikan dan tercantum dalam biodata ini adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Apabila di kemudian hari ternyata dijumpai ketidaksesuaian dengan kenyataan, saya sanggup menerima sanksi. Demikian biodata ini saya buat dengan sebenarnya untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam pengajuan Penugasan Program Kemitraan Masyarakat.

Lamongan, 11 Mei 2020

Ketua

Suyitno, S.E., MM
NIDN. 0711077303

A. Identitas Diri Anggota 1

1	Nama Lengkap (dengan gelar)	Suryani Yuli Astuti, S.E.,M.M
2	Jenis Kelamin	Perempuan
3	Jabatan Fungsional	Asisten Ahli
4	NIP/NIK	19760709 200508 011
5	NIDN	0709077601
6	Tempat dan Tanggal Lahir	Lamongan, 09 Juli 1976
7	E-mail	9suryani1976.ya@gmail.com
8	Nomor Telepon HP	08563420365
9	Alamat Kantor	JL. Raya Plalangan Plosowahyu KM 2
10	Nomor Telepon/Fax	(0322)322356
11	Lulusan yang telah dihasilkan	S-1= 0 orang

B. Riwayat Pendidikan Perguruan Tinggi

	S-1	S-2
Nama Perguruan Tinggi	STIE Ahmad Dahlan Lamongan	STIE ABI Surabaya
Bidang Ilmu	Akuntansi	Magister Manajemen
Tahun Masuk-Lulus	-/2008	-/2010

Semua data yang saya isikan dan tercantum dalam biodata ini adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Apabila di kemudian hari ternyata dijumpai ketidaksesuaian dengan kenyataan, saya sanggup menerima sanksi. Demikian biodata ini saya buat dengan sebenarnya untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam pengajuan pengajuan Penugasan Program Kemitraan Masyarakat.

Lamongan, 11 Mei 2020

Anggota Pengusul



(Suryani Yuli Astuti, S.E.,M.M)

A. Identitas Diri Anggota 2

1	Nama Lengkap	Afifah Eka Oktavianti
2	Jenis Kelamin	Perempuan
3	NIM	1901020009
4	Instansi	Universitas Muhammadiyah Lamongan

Semua data yang saya isikan dan tercantum dalam biodata ini adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Apabila di kemudian hari ternyata dijumpai ketidaksesuaian dengan kenyataan, saya sanggup menerima sanksi. Demikian biodata ini saya buat dengan sebenarnya untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam pengajuan pengajuan Penugasan Program Kemitraan Masyarakat.

Lamongan, 11 Mei 2020

Anggota Pengusul



(Afifah Eka Oktavianti)

A. Identitas Diri Anggota 3

1	Nama Lengkap	Amalia Valentina Azhar
2	Jenis Kelamin	Perempuan
3	NIM	1901020005
5	Instansi	Universitas Muhammadiyah Lamongan

Semua data yang saya isikan dan tercantum dalam biodata ini adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Apabila di kemudian hari ternyata dijumpai ketidaksesuaian dengan kenyataan, saya sanggup menerima sanksi. Demikian biodata ini saya buat dengan sebenarnya untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam pengajuan pengajuan Penugasan Program Kemitraan Masyarakat.

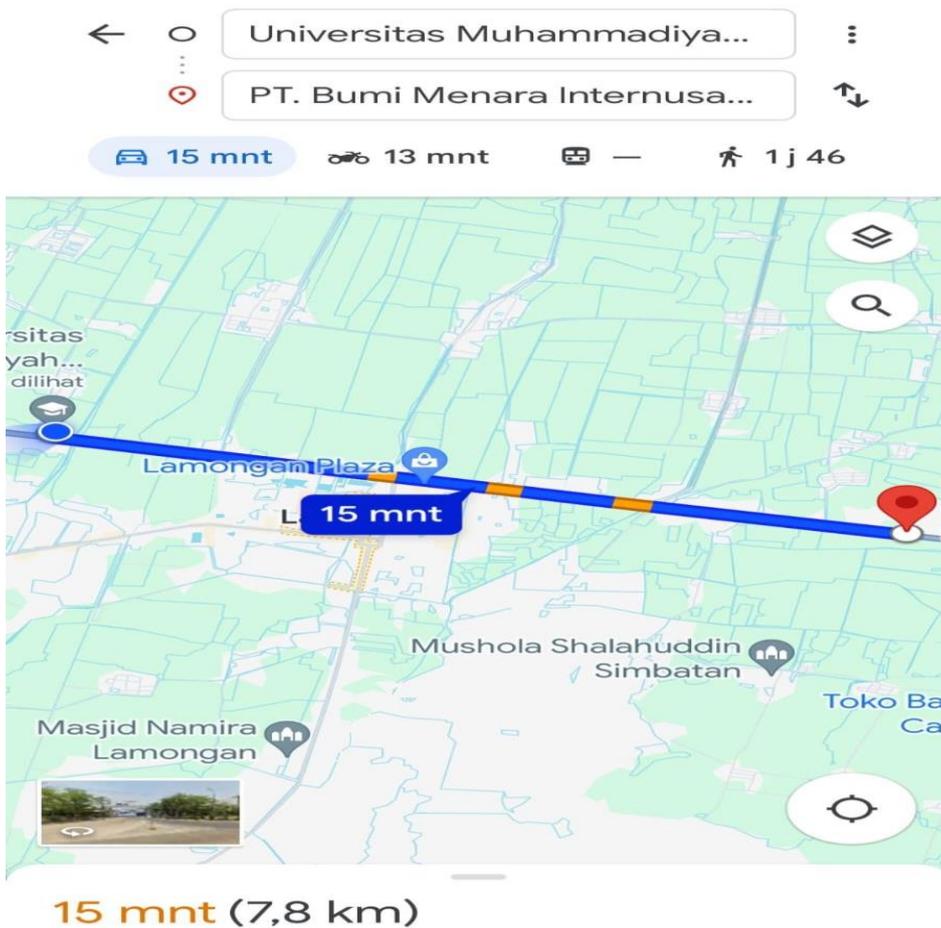
Lamongan, 11 Mei 2020

Anggota Pengusul



(Amalia Valentina Azhar)

LAMPIRAN 2 PETA LOKASI



LAMPIRAN 3 JUSTIFIKASI ANGGARAN

1. Honoarium				
Honor	Honor Per Jam (Rp)	Waktu (Jam/Minggu)	Minggu	Honor Pertahun (Rp)
				Tahun Sekarang
Pelaksana 1				150.000
Pelaksana 2				150.000
Pelaksana 3				150.000
Pelaksana 4				150.000
Sub Total (Rp)				600.000
2. Pembelian Bahan Habis Pakai				
Material	Justifikasi Pembelian	Kuantitas	Harga Satuan (Rp)	Harga Peralatan Penunjang (Rp)
				Tahun Sekarang
Bahan Habis Pakai 1 (survey)	Makan	4	35.000	140.000
Bahan Habis Pakai 2 (pelaksanaan)	Makan	4	35.000	140.000
Bahan Habis Pakai (pelaksanaan)	Snack	4	15.000	60.000
ZOOM				300.000
CANVA				100.000
Sub Total (Rp)				740.000,-
3. Perjalanan				
Honor	Justifikasi Perjalanan	Kuantitas	Harga Satuan (Rp)	Biaya Pertahun (Rp)
				Tahun Sekarang
Perjalanan 1				
Perjalanan 2				
Sub Total (Rp)				510.000
4. Upload Jurnal				
Honor	Justifikasi Sewa (Rp)	Kuantitas	Harga Satuan (Rp)	Biaya Pertahun (Rp)
				Tahun Sekarang
Upload				
Sewa 2				
Sewa 3				
Sub Total (Rp)				500.000
TOTAL ANGGARAN YANG DIGUNAKAN SETIAP TAHUN (Rp)				2.350.000
TOTAL ANGGARAN YANG DIGUNAKAN SELURUHNYA (Rp)				2.350.000

LAMPIRAN 4 DOKUMENTASI

