

PENYULUHAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MEMASUKI DUNIA USAHA DAN DUNIA INDUSTRI PADA LPK BELVAKARANGAWEN DEMAK

Susanti Wahyuningsih¹⁾, Yuliati²⁾, Lies Indriatni³⁾, Sindu Pratama⁴⁾

STIE Pelita Nusantara Semarang^{1), 2), 3), 4)}

susantiwahyuningsih@gmail.com¹⁾, yuliatidewayanto@gmail.com²⁾, liesindriyatni@gmail.com³⁾,
sindupriatama@gmail.com⁴⁾

Abstrak

Perusahaan saat ini membutuhkan kinerja karyawannya / sumber daya manusia yang langsung siap bekerja sesuai dengan keahliannya dan keterampilan lainnya seperti *soft skills*, karena perkembangan yang sangat pesat maka kami dari STIE Pelita Nusantara Semarang Bersama LPK Belva Demak melakukan pelatihan dalam bentuk penyuluhan dengan sasaran adalah peserta pelatihan di LPK Belva Demak. Dengan penyuluhan yang kami sampaikan sangat diterima baik sebagai bekal peserta masuk ke perusahaan atau dunia DUDI. Pada saat pelaksanaan ada 3 materi yang kami sampaikan yaitu, mengenal konsep 5S, Kesehatan dan keselamatan kerja dan Materi lebih mendalam tentang *soft skill* itu sendiri. Kami rasa tiga materi yang diberikan kepada peserta pelatihan cukup untuk menjadi bekal dan bisa langsung menerapkan ilmunya saat bekerja.

Kata kunci: Konsep 5S, K3, *Soft Skills*.

COUNSELING ON HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT IN ENTERING BUSINESS AND INDUSTRIAL WORLD AT LPK BELVAKARANGAWEN DEMAK

Abstract

The company currently needs the performance of its employees / human resources who are immediately ready to work according to their expertise and other skills such as soft skills, because of the very rapid development, we from STIE Pelita Nusantara Semarang together with LPK Belva Demak conduct training in the form of counseling with the target of training participants at LPK Belva Demak. With the counseling that we convey, we are very well received as a provision for them to enter the company or the world of DUDI. At the time of implementation there were 3 materials that we conveyed, namely, getting to know the 5S concept, Occupational health and safety and more in-depth material about the Soft Sheet itself. We think the three materials provided to the training participants are sufficient to become provisions and can immediately apply their knowledge while working.

Keywords: 5S Concept, K3 and Soft Skills

A. PENDAHULUAN

Kondisi saat ini perusahaan / DUDI mengharapkan tenaga kerja/ sumber daya manusia yang mempunyai keahlian secara *hard skills* dan *soft skills* yang matang. Keterampilan *soft skills* masih kurang di kalangan orang yang mencari pekerjaan khususnya yang *fresh graduate* Pada kesempatan ini kami bersama LPK Belva Demak, kami membekali mereka dengan pelatihan *soft skills* sehingga

nantinya bisa mencetak sumber daya manusia yang siap untuk di tempatkan dimanapun mereka berada dengan kualitas yang dibutuhan perusahaan /DUDI.

Sebaiknya kita pahami dulu pengertian Sumber daya manusia menurut para ahli adalah sebagai berikut : menurut Ajabar (202:4) yaitu sumber daya manusia kunci pokok bagi organisasi dalam menjalankan tujuannya, Sedangkan menurut Rieani (2016:1) manus yang bekerja di lingkungan suatu organisasi personal, tenaga kerja, karyawan atau pegawai. Sedangkan Soft skilis adalah menurut Yuliani (2012) merupakan kompetensi perilaku dinal sebagi keterampilan personal yang meliputi keterampilan komunikasi, interaksi, negosiasi dan putusan konflik, pemecahan masalah kreatif. Pandangan strategis, efektivitas pribadi, keterampilan mempengaruhi dan keterampilan membuat ide.

B. METODE PELAKSANAAN

Kegiatan pengabdian masyarakat yang kami lakukan di LPK Belva Karangawen Demak jawa tengah.

Kegiatan pengabdian masyarakat LPK BELVA yang diprakarsai STIE Pelita Nusantara akan memiliki target bahwa Peserta didik LPK BELVA di Karangawen Kabupaten Demak menciptakan lulusan yang siap menjadi sumber daya manusia siap kerja dalam bentuk penyuluhan yang dalam pelaksanaan kegiatan dibantu juga dengan mahasiswa kami (STIE PENA)

Jadwal kegiatan Kami sebagai berikut :

Tabel 1. Kegiatan dan Pelaksanaan

NO	NARA SUMBER	Hari/Tangga dan waktu Kegiatan	Materi Kegiatan
1	Susanti Wahyuningsih,SE.MM	Sabtu,18 April 2023 Jam : 09.00-10,00 WIB	Konsep 5S
2	Yuliati,SE.MM	Sabtu,18 April 2023 Jam : 10.00-10.00 WIB	Kesehatan dan Keselamatan Kera
3	Dra Lies Indriyatni, MSi	Sabtu,18 April 2023 Jam : 10.00-11.00 WIB	Pemahaman <i>Soft Skills</i>
4	Sindu Pratama		Mahasiswa membantu untuk administrasi dan dokumentasi kegiatan

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Materi yang kami sampaikan pada kegiatan penyuluhan adalah sebagai berikut :

1. Mengenal metode "5 S " dalam Lingkungan kerja

Penahkan anda mengalami kondisi ini

- a Kehilangan dokumen/ barang
- b Dokumen / barang *expired*

- c Barang lama campur barang baru
- d Ruang kerja yang tidak rapi
- e Kondisi Kotor

Apa Itu Metode 5S?

5S adalah metodologi untuk menyederhanakan, membersihkan, serta mempertahankan lingkungan kerja yang produktif.

- a 5S akan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan teratur, sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja dan keselamatan bagi pekerja.
- b 5S awalnya diperkenalkan oleh Henry Ford pada tahun 1972 dengan judul CANDO; Cleaning up, Arranging, Neatness, Discipline, Ongoing improvement. Setelah itu, dimodifikasi oleh Hiroyuki Hirano di tahun 1980 menjadi 5S seperti yang kita kenal saat ini.
- c 5S yang dimaksud dalam bahasa Jepang tersebut diantaranya adalah Seiri, Seiton, Sheisou, Seiketsu, dan Shitsuke.
- d Dalam bahasa Indonesia sendiri, 5S memiliki padanannya sendiri, yaitu 5R. 5R yang dimaksud adalah Ringkas, Rapi, Resik, Rawat dan Rajin.

Penjelasan Konsep 5 S atau 5 R

1 Seiri atau Ringkas

Konsep pertama dari 5S adalah seiri, yang berarti ringkas. Menurut Hiroyuki Hirano (2002:21), seiri adalah memisahkan barang menjadi dua golongan yaitu

- a Barang yang diperlukan dan yang tidak diperlukan.
- b Barang yang tidak diperlukan harus dipisahkan dari area kerja,
Contoh penerapan seiri adalah:
 - a Membedakan dan memisahkan barang yang masih digunakan dan yang tidak.
 - b Menyingkirkan dan menempatkan barang yang mungkin akan diperlukan di tempat terpisah.



Gambar 1. Contoh Seiri atau Ringkas

2 Seiton

Seiton berarti menyimpan barang di tempat yang tepat atau dalam tata letak yang benar, sehingga dapat dipergunakan dalam keadaan mendadak. Tujuan dari konsep seiton adalah

- a Menghilangkan kegiatan yang tidak perlu,
- b Menghilangkan ketidakpastian peletakan barang dan
- c Mengurangi resiko kehilangan atau kesalahan pengambilan.

Langkah-langkah menuju konsep seiton adalah

- a Pengelompokan barang,
- b Persiapan tempat,
- c Pemberian tanda batas antar tempat,
- d Pemberian tanda pengenal atau identifikasi barang dan denah penempatan barang

Contoh penerapan konsep seiton adalah:

- a Hindari kerja yang menghalalkan benda apa saja sebagai alat pengganti (misal; gunting diganti dengan pisau, pengganjal mesin dari kayu, dsb.)
- b Setiap barang yang berada di tempat kerja mempunyai tempat yang pasti
- c Sedikit resiko kehilangan barang
- d Kemudahan pengontrolan
- e Merapikan tempat kerja tidaklah sulit, yang sulit adalah menyempatkan diri untuk melakukannya

3 Seiso (Resik)

Seiso menurut Kristianto Jahja (2004:46) berarti membersihkan segala sesuatu yang ada di tempat kerja, pada prinsipnya adalah melakukan pemeriksaan secara teratur. Membersihkan area kerja harus terlihat:

- a Rapi dan bersih serta siap untuk digunakan oleh shift selanjutnya.
- b Peralatan dan perlengkapan kerja harus berada pada tempat yang benar dan tak ada yang hilang.
- c Area kerja yang dijaga dengan baik akan membuat lingkungan kerja yang sehat.

Contoh penerapan seiso adalah:

- a Menyediakan sarana kebersihan (alat kerja)
- b Pembersihan tempat kerja (melalui budaya kerja bakti)
- c Peremajaan tempat kerja, pelestarian seiso

4 Seiketsu (Rawat)

Konsep utama seiketsu adalah memelihara keadaan area kerja yang bersih dan rapi dengan mengikuti disiplin 3S (seiri, seiton, seiso) agar tetap dapat berjalan dengan baik.

Menurut Takashi Osada (1995), Seiketsu adalah “terus-menerus dan secara berulang-ulang memelihara seiri, seiton, seiso baik secara personal maupun menyangkut pekerjaan.” Tujuan dari seiketsu adalah:

- a Terjaganya lingkungan dalam kondisi tetap baik
- b Menjaga agar alat kerja selalu siap pakai dan menjaga mutu hasil kerja
- c Lebih mudah melatih karyawan baru

Contoh penerapan seiketsu adalah:

- a Perancangan mekanisme pantau yang meliputi; perancangan kode fungsi alat, perancangan garis tanda batas untuk area penempatan barang, perancangan daftar periksa.
- b Melakukan pemeriksaan secara berkala, yaitu inspeksi harian dan inspeksi mingguan.

5 Shitsuke (Rajin)

Shitsuke merupakan upaya pembiasaan. Artinya, semua kegiatan 4S diatas tidak mungkin bertahan lama, bahkan mungkin tidak akan pernah terlaksana, tanpa membuat semua orang melakukannya berulang-ulang secara benar dan mempertahankan 3S yang pertama. Shitsuke juga merupakan akuntabilitas manajemen untuk melatih orang agar mengikuti peraturan perawatan ruangan.

Contoh penerapan shitsuke adalah:

- a Hargailah penerapan 5S di area kerja masing-masing
- b Ciptakan iklim/suasana kerja yang memacu pelaksanaan 5S
- c Tumbuhkan kesadaran agar 5S menjadi sikap/budaya kerja positif
- d Lakukan 5S sebagai bagian dari pekerjaan sehari-hari

Kesimpulan Penggunaan Metode “5 S/ 5 R. 5S ini merupakan suatu metode yang dapat membantu meningkatkan efektivitas proses kerja, terutama bagi perusahaan manufaktur. Dengan menerapkan tahapan dari 5S ini maka akan terbentuk suatu budaya kerja yang efektif dan efisien.

2. Kesehatan dan Keselatan Kerja

Kesehatan dan Keselamatan Kerja, biasa disingkat K3, adalah suatu upaya guna mengembangkan kerja sama, saling pengertian, dan partisipasi efektif dari pengusaha atau pengurus dan tenaga kerja dalam tempat-tempat kerja untuk melaksanakan tugas dan kewajiban

bersama dibidang kesehatan dan keselamatan kerja dalam rangka melancarkan usaha produksi. Melalui pelaksanaan K3 lingkungan kerja ini diharapkan tercipta tempat kerja yang aman, sehat, dan bebas dari pencemaran lingkungan, sehingga dapat mengurangi atau terbebas dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Jadi, pelaksanaan K3 lingkungan kerja dapat meningkatkan efisiensi dan produktifitas kerja.

Adapun pengertiannya dibagi menjadi 2 pengertian yaitu secara filosofis dan secara keilmuan.

a Secara filosofis

Suatu pemikiran atau upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani, tenaga kerja pada khususnya dan masyarakat pada umumnya, terhadap hasil karya dan budayanya menuju masyarakat yang adil dan makmur

b Secara keilmuan

Ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Berdasarkan pengertian K3 diatas, kita dapat menarik kesimpulan mengenai peran K3 lingkungan kerja. Peran K3 ini antara lain sebagai berikut :

- 1 Setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional
- 2 Setiap orang yang berbeda di tempat kerja perlu terjamin keselamatannya
- 3 Setiap sumber produksi perlu dipakai dan dipergunakan secara aman dan efisien
- 4 Untuk mengurangi biaya perusahaan jika terjadi kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja karena sebelumnya sudah ada tindakan antisipasi dari perusahaan

K3 ini dibuat tentu mempunyai tujuan, secara tersirat tertera dalam undang-undang No.1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja tepatnya. Dalam pelaksanaan K3 salah satu bentuk upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehingga dapat mengurangi dan/atau bebas dari kecelakaan dan PAK yang pada akhirnya dapat meningkatkan sistem dan produktivitas kerja.

Secara teoritis istilah-istilah bahaya yang sering ditemui dalam lingkungan kerja meliputi beberapa hal sebagai berikut:

1. HAZARD (Sumber Bahaya), suatu keadaan yang memungkinkan atau dapat menimbulkan kecelakaan, penyakit kerusakan, atau menghambat pekerja yang ada.
2. DANGER (Tingkat Bahaya), Peluang bahaya sudah tampak(kondisi bahaya yang sudah ada tetapi dapat dicegah berbagai tindakan preventif
3. RISK, Prediksi tingkat keparahan bila terjadi bahaya dalam siklus tertentu
4. INCIDENT, munculnya kejadian yang bahaya (kejadian yang tidak diinginkan, yang dapat mengadakan kontak sumber energi yang melebihi ambang batas badan/struktur

5. ACCIDENT, kejadian bahaya yang disertai adanya korban dan/atau kerugian (manusia atau benda)

Dalam K3 ada tiga norma yang harus dipahami yaitu: aturan berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan kerja, diterapkan untuk melindungi tenaga kerja, resiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja

Sasaran dari K3 adalah menjamin keselamatan operator dan orang lain, menjamin penggunaan peralatan aman dioperasikan, menjamin proses produksi aman dan lancar

Tujuan norma-norma: agar terjadi keseimbangan dari pihak perusahaan dapat menjamin keselamatan pekerja. Dasar hukum K3 yakni UU No.1 Tahun 1970, UU No.21 Tahun 2003, UU No. 13 Tahun 2003, dan Peraturan menteri tenaga kerja RI No. PER-5/MEN/ 1996.

Cara pengendalian ancaman bahaya kesehatan kerja

1. Pengendalian teknik

Contoh :

- a Mengganti prosedur kerja
- b Menutup atau mengisolasi bahan bahaya
- c Menggunakan otomatisasi pekerja
- d Ventilasi sebagai pengganti udara yang cukup

2. Pengendalian administrasi

Contoh :

- a Mengatur waktu yang sesuai antara jam kerja dan waktu istirahat
- b Menyusun peraturan K3
- c Memasang tanda-tanda peringatan
- d Membuat data bahan-bahan yang berbahaya dan yang aman

3. Standar keselamatan kerja. Pengamanan sebagai tindakan keselamatan kerja.

- a Perlindungan badan yang meliputi seluruh badan
- b Perlindungan mesin
- c Pengamanan listrik yang harus mengadakan pengecekan berkala
- d Pengamanan ruangan meliputi : sistem alarm, alat pemadam kebakaran, penerangan yang cukup, ventilasi yang cukup, dan jalur evakuasi yang khusus.

4. Alat pelindung diri

Adalah perlengkapan wajib yang digunakan bekerja sesuai bahaya dan resiko kerja untuk menjaga keselamatan pekerja itu sendiri dan orang di sekelilingnya. Adapun bentuk peralatan pelindung:

5. Pemahaman Soft Skill

Soft skill adalah salah satu hal penting yang harus dikembangkan di dalam kehidupan ataupun dalam dunia kerja. Apa Itu *Soft Skill*? *Soft skill* sangat berbeda

dengan *hard skill*. Kemampuan ini lebih cenderung kepada keterampilan sosial, komunikasi, kecerdasan sosial, dan lain-lain. Secara sederhana, keahlian ini merupakan pelengkap dari *hard skill*. Tanpa *soft skill*, kamu akan kesulitan dalam beradaptasi dan berkomunikasi. Contoh *soft skill* Setelah mengetahui pengertian dari *soft skill*, berikut beberapa contoh dari keahlian ini yang mungkin bisa kamu terapkan dan pelajari di dalam dunia kerja maupun kehidupan sehari-hari.

Komunikasi. Dilansir dari *The Balance Careers*, komunikasi merupakan salah satu unsur penting dalam hampir setiap pekerjaan. Dengan demikian, kamu harus mengasahnya secara rutin. Berikut ada beberapa kemampuan yang bisa kamu asah:

- a mendengar aktif
- b negosiasi
- c *public speaking*
- d *storytelling*
- e komunikasi nonverbal
- f komunikasi verbal
- g presentasi
- h organisasi

Problem solving. Perusahaan tentu sangat menghargai orang-orang yang mempunyai kemampuan *problem solving* atau memecahkan masalah dengan baik. *Soft skill* di bidang *problem solving* misalnya adalah:

- a kreativitas
- b *research*
- c manajemen risiko
- d kerja sama tim
- e berpikir kritis

Kepemimpinan/*leadership*. Kemampuan kepemimpinan/*leadership* juga sangat penting untuk dimiliki, meskipun kamu bukan seorang manajer ataupun pemimpin perusahaan. Pasalnya, perusahaan ingin mengetahui seberapa cerdas kamu dalam mengambil keputusan. Berikut ada beberapa keterampilan dalam *leadership*:

- a manajemen konflik
- b delegasi
- c membuat keputusan
- d manajemen proyek
- e mentoring

Adaptasi. Seberapa cepat kamu beradaptasi dengan lingkungan baru? Memiliki kemampuan adaptasi sangat penting, terlebih jika kamu bekerja di perusahaan yang

pergerakannya sangat dinamis. Berikut kemampuan adaptasi yang bisa kamu pelajari:

- a konsistensi
- b organisasi
- c optimism
- d fleksibel
- e komunikasi

Etika kerja. Etika kerja sangat penting untuk dimiliki oleh karyawan supaya mendapatkan nilai bagus dari manajer atau atasan. Dengan memiliki etika kerja yang kuat, kamu sudah berhasil membangun hubungan positif dengan atasan atau bahkan rekan kerja tim.

Berikut kemampuan dari etika kerja:

- a integritas
- b gigih
- c manajemen waktu
- d perhatian yang detail
- e teamwork

Decision making. Jenis *soft skill* berikutnya yang perlu dimiliki oleh setiap pekerja adalah kemampuan pengambilan keputusan atau *decision making*. Bahkan, *decision making* digadagadag sebagai keahlian utama yang perlu dimiliki oleh calon manajer di perusahaan besar.

Time management. Mengapa *skill* ini dibutuhkan? Sebab, ketika pekerjaan sedang menumpuk, akan lebih mudah bagimu untuk fokus pada setiap tugas bila memiliki kemampuan *time management*. Di lingkungan kerja, keterampilan ini juga sangat membantu dan bisa menghasilkan lebih banyak kesuksesan serta produktivitas kerja.

Conflict resolution. Jenis *soft skill* lain yang perlu dikuasai oleh pekerja profesional adalah *conflict resolution*. Kemampuan ini mengacu pada proses di mana pihak-pihak yang terlibat dalam perselisihan dapat mencapai kesepakatan dan menyelesaikan konflik mereka. Bahkan, di tempat kerja, para karyawan pun bisa menjadi mediator dalam konflik bila memiliki skill ini.

Berpikir kritis. Berpikir kritis adalah kemampuan untuk menganalisis fakta sebelum pengambilan keputusan. Kemampuan berpikir kritis memiliki aspek khusus yaitu:

- a riset dan analisis data
- b mempertimbangkan semua kemungkinan pilihan dan hasilnya
- c mencegah risiko

Kerja sama tim. Kerja sama tim adalah kemampuan untuk bekerja dengan orang lain termasuk di dalamnya menunjukkan empati, komunikasi yang baik, dan kolaborasi dalam mencapai tujuan. Contoh *soft skill* ini antara lain membantu penyelesaian tugas anggota tim, berpartisipasi dengan baik dalam rapat, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan menghargai

pendapat orang lain.

Kreativitas. Kreativitas adalah kemampuan untuk menemukan ide baru yang inovatif dan menjanjikan. Banyak aspek dalam pekerjaan yang tentunya memerlukan *soft skill ini*. Kemampuan kreatif ini bisa digunakan dalam berbagai bentuk menyesuaikan bidang pekerjaan. Biasanya, kreativitas ini dilakukan dengan *soft skill* lain seperti komunikasi dan *problem solving*.

Dependability. Dikutip dari Indeed, *dependability* merupakan kemampuan untuk bisa diandalkan dalam situasi apapun. Dalam arti lain, kamu bisa memenuhi harapan terkait kemampuan yang kamu miliki. Kemampuan ini termasuk di dalamnya:

- a melakukan pekerjaan dengan baik
- b menyelesaikan pekerjaan sebelum deadline
- c aktif dalam rapat
- d membantu rekan kerja saat dibutuhkan

Bagaimana cara meningkatkan *soft skill*? Seperti halnya *hard skill*, keahlian ini juga dapat kamu tingkatkan dengan baik secara rutin. Setiap orang dapat meningkatkan kemampuan ini dengan pengalaman dan latihan.

- a Tentukan *soft skill* yang ingin ditingkatkan

Meningkatkan *soft skill* dapat dilakukan kapan saja asalkan ada niat dari dirimu sendiri. Sebagai contoh, kamu ingin menerapkan manajemen waktu dengan baik. Maka, usahakan untuk melakukan semuanya tepat waktu sesuai jadwal yang sudah kamu buat sendiri.

- b Amati *soft skill* positif dari orang lain

Di lingkungan kamu bekerja tentu banyak profesional dengan berbagai *soft skill* yang mereka miliki. Sebagai contoh, ada rekan kerjamu yang sering kali menuliskan sesuatu saat rapat sedang berlangsung.

- c Tetapkan pencapaian

Tetapkan pencapaian saat kamu sedang meningkatkan *soft skill*. Apakah sudah tercapai dengan baik atau masih ada yang harus diperbaiki? Cara mengetahuinya kamu bisa bertanya langsung kepada rekan kerja serta meminta kritik dan saran kepada mereka. Intinya, jangan ragu untuk meminta kritik dan saran yang membangun kepada orang lain. Pasalnya, hal itu sangat berpengaruh terhadap usahamu dalam meningkatkan kemampuan ini.

- d Temukan tempat pembelajaran

Buku, podcast, ataupun kelas online bisa menjadi tempat pembelajaran yang tepat bagi kamu dalam meningkatkan *soft skill*. Ada yang berbayar dan ada juga yang gratis. Pilih yang sekiranya sesuai dengan kebutuhanmu.

Gambar 2. Perbedaan *Hard Skill* dan *Soft Skill*

D. SIMPULAN

Dari pelaksanaan pengabdian masyarakat yang telah dilaksanakan di LPK Belva ' dapatlah diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Peserta pelatihan dapat menyerap ilmu secara baik dan benar.
2. Perlu merubah pola pikir dari para peserta, dari yang selama ini kalau keterampilan soft skill sangat penting dan dibutuhkan
3. Penyuluhan ini dapat membuka wawasan berfikir.

E. UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Tuhan YME, karena dengan rahmat-Nya kegiatan penyuluhan dengan tema : “Penyuluhan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Memasuki DUDI di Kelurahan LPK BELVA Karangawen Demak”, serta pembuatan Laporan Pengabdian Masyarakat ini berjalan dengan baik.

Terselenggaranya kegiatan ini sampai dengan pembuatan laporan akhir tidak bisa lepas dari bantuan berbagai pihak, untuk itu perkenankan kami mengucapkan terima kasih yang sebanyak-banyaknya kepada :

1. Bapak DR luhgiatno, SE,.MM.MSi, selaku ketua STIE Pelita Nusantara Semarang.
2. Bapak/Ibu Pengelola LPPM STIE Pelita Nusantara Semarang.
3. Ibu Sulikah, SE.MM selaku pemilik dan pimpinan LPK BELVA Karangawen Demak
4. Bapak/Ibu Dosen beserta dan STIE Pelita Nusantara.
5. Semua pihak yang ikut membantu demi suksesnya kegiatan ini.

Dalam penyusunan laporan ini kami yakin masih banyak kekurangan, untuk itu kritik dan saran masukan dari semua pihak sangat diharapkan demi kesempurnaannya. Akhirnya kami mengharap semoga Laporan Pengabdian Masyarakat ini dapat memberikan nilai manfaat bagi kita semua.

F. DAFTAR PUSTAKA

Jahja, Kristianto. (1995). 5R. Productivity & Quality Management Consultants: Jakarta Pusat.

Osada, Takashi.1995. Sikap Kerja 5S. Seri Manajemen No:160, Edisi Indonesia, Cetakan pertama.
PPM: Jakarta.

PT Sases. (2023). Pengertian, Maksud, dan Tujuan K3 dalam Lingkungan Kerja. Retrieved from
<https://www.sases-k3.com/pengertian-maksud-dan-tujuan-k3-dalam-lingkungan-kerja/>