

BIMBINGAN IMPLEMENTASI SERVANT LEADERSHIP PADA IBU-IBU PKK RW 03 KELURAHAN KETAWANGGEDE MALANG

Masreviastuti¹, Mahmudatul
Himmah², Abdullah Helmy³,
Lilies Nur Aini⁴, Fauziah⁵, Fullchis
Nurtjahjani^{6*}

¹) Administrasi Niaga, Politeknik
Negeri Malang

²) Mata Kuliah Umum, Politeknik
Negeri Malang

^{3,4,5}) Administrasi Niaga, Politeknik
Negeri Malang

Article history

Received : 27 April 2021

Revised : 6 Mei 2021

Accepted : 6 September 2021

*Corresponding author

Fullchis Nurtjahjani

Email : fullchis@polinema.ac.id

Abstrak

Pemimpin memiliki peran kunci dalam menjaga kelangsungan organisasi melalui upaya menggerakkan segenap personil sesuai tanggungjawab yang diemban, terlebih ketika diperhadapkan pada kemajuan dan perubahan dewasa ini semakin memposisikan pentingnya pemimpin. Kontribusi dari masing-masing anggota dapat dipicu oleh peran pemimpin dan kesadaran dari setiap anggota. RW 03 Kelurahan Ketawang Gede jumlah anggota PKK yang terdiri dari Ibu-ibu yang jumlahnya 30 orang dengan profesi 90%: wirausaha, 10% Karyawan Swasta dan PNS usia antara 25-50 tahun dimana mereka harus berperan aktif dalam pelaksanaan program PKK. Oleh karena itu perlu adanya bekal Ilmu Pengetahuan dan Ketrampilan Kepemimpinan bagi PKK RW 03 Kelurahan Ketawang Gede Kel Lowokwaru untuk dapat membentuk dan memiliki jiwa *servant leadership*. Berdasarkan hasil kegiatan yang telah dilaksanakan dapat disimpulkan bahwa kegiatan pengabdian Bimbingan dan Pelatihan Tentang Implementasi *Servant Leadership* untuk Pemberdayaan PKK RW 03 Kelurahan Ketawang Gede Kecamatan Lowokwaru di Kota Malang telah berhasil dilaksanakan. Hal ini dapat dilihat pada peningkatan presentase peringkat 1 sebelum dan sesudah pemberian materi yang meningkat dari 19% menjadi 63%, dimana peringkat 1 berarti peserta memiliki pengetahuan lebih tentang *servant leadership*. Selanjutnya terjadi penurunan presentase pada peringkat 2 dan peringkat 3 dimana dalam hal ini hanya tersisa 22% dan 14% peserta yang memiliki pengetahuan rata-rata dan pengetahuan rendah tentang *servant leadership*

Kata Kunci: *Servant Leadership*, Kepemimpinan, Sumber Daya Manusia

Abstract

Leaders have a crucial role in maintaining the organization's continuity through efforts to mobilize all personnel according to their responsibilities, especially when faced with progress and change today; it is increasingly positioning the importance of leaders. The contribution of each member can be triggered by the role of the leader and the awareness of each member. In RW 03, Ketawang Gede Village, the number of PKK members consists of 30 mothers with 90% professions: entrepreneurs, 10% private employees, and civil servants aged between 25 - 50 years. They must play an active role in the implementation of the PKK program. Therefore, it is necessary to provide knowledge and leadership skills for PKK RW 03 Ketawang Gede Kelurahan Lowokwaru to form and have a servant leadership spirit. Based on the results of the activities that have been implemented, it can be concluded that the Guidance and Training activities on the Implementation of Servant Leadership for Empowerment of PKK RW 03 Kelurahan Ketawang Gede Lowokwaru District in Malang City have been successfully implemented. This can be seen in the increase in the percentage of rank one before and after giving the material, which increased from 19% to 63%, where rank 1 means that participants have more knowledge about servant leadership. Subsequently, there was a decrease in the percentage at rank two and rank three. In this case, only 22% and 14% of participants had average knowledge and shared knowledge of servant leadership.

Keywords: *servant leadership, leadership, human resources*

Copyright © 2022 Masreviastuti, Mahmudatul Himmah, Abdullah Helmy,
Lilies Nur Aini, Fauziah, Fullchis Nurtjahjani

PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan zaman dari waktu ke waktu, setiap individu atau organisasi dihadapkan pada tantangan yang berbeda beda. Kehadiran seorang pemimpin dalam sebuah organisasi dibutuhkan

dalam rangka agar tercapainya visi dan misi sebuah organisasi. Beberapa gaya kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang berbeda terhadap tindakan dan tingkah laku seorang pemimpin dalam melaksanakan tugasnya. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mencapai kesuksesan adalah kewajiban yang dilakukan oleh pemimpin, tidak hanya itu saja, ikut berkontribusi dalam setiap proses meraih kesuksesan yang dilakukan karyawan juga menjadi bagian dari tanggung jawab yang harus dilakukan oleh pemimpin (Ghonyah & Masurip, 2011). Keberlangsungan operasional dalam organisasi bergantung pada pelaksanaan peran yang dilakukan oleh pemimpin dengan melakukan upaya agar seluruh anggota organisasi bergerak dan ikut andil dalam melaksanakan tanggung jawabnya, perkembangan teknologi yang terus berkembang pesat menjadikan peran pemimpin semakin penting. Salah satu model kepemimpinan yang menunjukkan keaktifan dan keikutsertaan pemimpin dalam memberikan kontribusi pada kinerja karyawan, kualitas kerja yang dimiliki karyawan serta perkembangan diri karyawan adalah model kepemimpinan yang melayani atau *servant leadership* (Astohar, 2012).

Kepemimpinan yang melayani didasari pada timbulnya ketulusan dalam hati yang mendorong untuk memberikan pelayanan atau melayani kepada karyawan. Rahayu (2019), berpendapat bahwa *servant leadership* merupakan model kepemimpinan yang memiliki pendekatan fokus pada cara pandang dan bagaimana tingkah laku pemimpin, selalu mendahulukan pengikut, memperhatikan masalah yang dihadapi oleh karyawan, tidak hanya simpati tetapi juga berempati dan mendukung karyawan untuk melakukan pengembangan atas dirinya. Kemudian menurut Crippen (2005), menyatakan bahwa *servant leadership* adalah jenis kepemimpinan yang memberikan pelayanan kepada karyawan dengan memberikan pertolongan. *Servant leadership* mendorong kolaborasi, kepercayaan, pandangan ke depan, mendengarkan, dan penggunaan etis kekuasaan dan pemberdayaan (Sapengga, 2016). Pendapat lain menyatakan bahwa kepemimpinan model ini dapat mendorong karyawan untuk termotivasi dalam pekerjaannya (Pranoto, 2019).

Prioritas yang diutamakan pada *servant leadership* adalah melayani orang lain yaitu karyawan. Sehingga menunjukkan kepemimpinan jenis ini tidak mendahulukan kepentingan pribadi dalam organisasi, berfokus pada pencapaian tujuan bersama. Dalam mengambil keputusan, tipe kepemimpinan ini selalu melibatkan karyawan, didasari oleh etika kerja yang baik dan sikap peduli pada karyawan

Terdapat ciri ciri *servant leadership* menurut pendapat ahli yaitu, terdapat tiga unsur dalam kepemimpinan *servant leadership* yaitu mendengarkan, berempati dan *healing* (Spears, 2010). Berdasarkan hal tersebut berarti seorang pemimpin yang menerapkan kepemimpinan model ini dapat menjalin hubungan yang baik dengan karyawan atau anggota organisasi dan berorientasi pada kemajuan bersama yang ingin dicapai oleh organisasi.

Kelurahan Ketawanggede memiliki jumlah anggota sebanyak 30 orang, anggota ini terdiri dari ibu-ibu yang bekerja sebagai wirausaha dan karyawan swasta. Mayoritas dari anggota ini berusia 25-50 tahun dimana PKK memiliki program kerja yang harus dilaksanakan setiap tahunnya, namun fakta yang terjadi di lapangan tidak semua anggota PKK menggunakan waktu untuk menyusun rencana pelaksanaan program PKK. Selain itu, beberapa anggota PKK tidak menunjukkan antusias yang tinggi dalam program yang akan dilaksanakan, sehingga anggota tidak memberikan kontribusi yang baik. Ketidak-antusiasan anggota PKK disebabkan oleh kurangnya keterikatan anggota dengan organisasi, sehingga menyebabkan rendahnya kontribusi yang diberikan oleh anggota. Hal tersebut menyebabkan program yang telah direncanakan tidak terlaksana tepat waktu dan target yang ingin diharapkan tidak tercapai. Dalam hal ini diperlukan peran pemimpin untuk mengatasi permasalahan yang terjadi. Pemimpin perlu mengimplementasikan gaya kepemimpinan yang melayani agar setiap anggota merasa terikat dengan organisasi.

Politeknik Negeri Malang sebagai instrument bagian dari masyarakat yang merupakan lembaga institusi sebagai Perguruan Tinggi yang wajib menjalankan Tri Dharma Perguruan Tinggi, Politeknik Negeri Malang berkewajiban memberikan kontribusi kepada masyarakat dengan melaksanakan Pengabdian Kepada Masyarakat. Dengan melihat pada jbaran fenomena yang ada, maka dilaksanakan program Pengabdian

Kepada Masyarakat dengan judul: Bimbingan Dan Pelatihan Implementasi Servant leadership Untuk Pemberdayaan Ibu-Ibu PKK RW 03 Kelurahan Ketawang Gede Kota Malang. Harapan dengan diadakannya program ini, hasil yang diperoleh dapat memberikan solusi serta membentuk jiwa *servant leadership* bagi ibu-ibu PKK.

METODE PELAKSANAAN

Sasaran dalam kegiatan PKM ini adalah ketua atau pimpinan, pengurus, anggota PKK RW 03 Kelurahan Ketawanggede Kecamatan Lowokwaru Kota Malang yang mana jumlahnya 30 orang dengan profesi antara lain : 90% adalah wirausaha dan 10% terdiri dari karyawan swasta dan PNS, pendidikan SMP, SMA, S1, S2, usia antara 30–55 tahun dimana dalam melaksanakan *jobdesk* di organisasi mereka banyak melakukan hubungan langsung dengan masyarakat baik yang dilakukan secara mandiri atau berkelompok.

Metode yang dilaksanakan dalam kegiatan bimbingan ini adalah: a) *Transfer of Knowledge*, Dalam kegiatan ini peserta diberikan materi *servant leadership*; b) *Group Discussion*, Peserta diberikan kesempatan untuk menguasai dalam materi yang sudah dipaparkan; c) *Case Study*, Peserta diberikan studi kasus untuk dipecahkan bersama. Adapun susunan acara pada pelaksanaan kegiatan bimbingan ini sebagai berikut:

Tabel 1. Susunan Acara

Waktu	Kegiatan	Pelaksana
08.00 – 08.10	Pembukaan	Pembawa acara
08.10 – 08.30	Sambutan	Ketua PKK Ketua Pelaksana PKM
08.30 – 08.45	Evaluasi Pendahuluan	Fauziah
08.45 – 09.30	Penyampaian Materi 1 Definisi dan karakteristik <i>servant leadership</i>	Masreviastuti Mahmudatul Himma
09.30 – 10.00	Diskusi	Masreviastuti Mahmudatul Himma
10.00 – 10.45	Penyampaian Materi 2 Aspek-aspek <i>servant leadership</i>	Abdullah Helmy Lilies Nur Aini
10.45 – 11.15	Diskusi	Abdullah Helmy Lilies Nur Aini, Fullchis N
11.15 – 12.00	Istirahat	-
12.00 – 12.30	Pembahasan studi kasus	Fauziah
12.30 – 12.45	Evaluasi akhir	Fauziah

Dalam pengabdian ini terdapat beberapa tahapan evaluasi yang akan dilakukan sebagai berikut:

1. Evaluasi Pra Kegiatan

Setelah materi alih pengetahuan disiapkan, diberi pertanyaan kepada calon peserta. Kemudian langsung dievaluasi baik mengenai metode maupun materi yang akan disampaikan pada waktu alih pengetahuan sesungguhnya, agar pada waktu alih pengetahuan, materi yang diberikan dapat lebih muda diterima.

Tolak ukurnya: untuk menilai keberhasilan metode maupun materi yang akan disampaikan dilakukan dengan cara membuat kuisisioner dan interview guide yang nantinya akan diajukan pada peserta tersebut.

2. Evaluasi selama berlangsungnya kegiatan

Tahapan pada evaluasi ini sebagai berikut: 1) Evaluasi terhadap hambatan-hambatan yang dihadapi baik dalam penyampaian materi maupun hal-hal yang bersifat teknis; 2) Evaluasi kelayakan materi yang diberikan; 3)Evaluasi daya penerimaan materi peserta/penyerapan materi.

Tolak ukurnya: untuk menilai keberhasilan metode maupun materi yang akan disampaikan dilakukan dengan cara membuat daftar pertanyaan dan wawancara yang nantinya akan diajukan pada peserta tersebut.

3. Evaluasi terhadap kemampuan para peserta

Dari hasil alih pengetahuan dan konsultasi di lapangan, maka peserta akan dibagi dalam tiga peringkat, sebagai berikut: a) Peringkat I: peserta dianggap mempunyai kemampuan lebih; b) Peringkat II: peserta dianggap mempunyai kemampuan rata-rata; c) Peringkat III: peserta dianggap mempunyai kemampuan kurang.

4. Evaluasi akhir kegiatan PKM

Dari hasil keseluruhan pelaksanaan kegiatan bimbingan dan pelatihan, akan dinilai faktor-faktor penghambat dan pendorong yang didapatkan dalam pelaksanaan kegiatan. Untuk menilai faktor-faktor penghambat dan pendorong dilakukan dengan cara mengumpulkan data-data yang telah diperoleh pada waktu proses bimbingan dan pelatihan dari tahap awal sampai tahap akhir. Data tersebut dianalisis untuk mengetahui faktor-faktor yang mendorong keberhasilan bimbingan dan pelatihan tentang *servant leadership* untuk PKK RW 03 Kelurahan Ketawang Gede Kecamatan Lowokwaru Kota Malang.

HASIL PEMBAHASAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan di Balai PKK RW 03 Ketawanggede Kota Malang Kegiatan ini dihadiri oleh 27 peserta dari jumlah total 30 anggota aktif PKK RW 03. Pelaksanaan kegiatan pengabdian terbagi menjadi beberapa bagian.

Kegiatan pertama adalah pembukaan, pelaksana memperkenalkan diri kemudian memberikan sambutan serta menyampaikan tujuan dari diadakannya kegiatan pengabdian kepada masyarakat untuk anggota PKK RW 02 Kelurahan Ketawanggede Kota Malang. Kegiatan kedua, pelaksana melakukan evaluasi sebelum pemberian materi. Evaluasi ini dilakukan untuk mengukur wawasan dan pengetahuan peserta tentang *servant leadership*. Evaluasi dilakukan dengan cara memberi kesempatan kepada peserta untuk mengisi angket seputar tentang pemahaman *servant leadership*.

Setelah itu pemateri menyampaikan materi seputar *servant leadership*. Penyampaian materi disampaikan selama 45 menit dengan membagikan *print out* materi kepada peserta, sehingga peserta dapat membaca dan menyimak dengan seksama. Pada sesi selanjutnya, pemateri membuka sesi diskusi bagi peserta yang ingin bertanya. Setelah materi selesai disampaikan peserta diberi kesempatan untuk bertanya. Selama kegiatan tanya jawab, peserta sangat antusias, terdapat 6 peserta yang bertanya tentang *servant leadership* untuk mengetahui lebih dalam. Setelah pemateri menjawab pertanyaan kepada peserta. Kemudian, peserta diminta menyelesaikan studi kasus yang diberikan oleh pemateri. Peserta saling memberikan pendapat dan solusi satu sama lain. Kegiatan penyampaian materi dan diskusi dapat dilihat pada gambar 1 dan 2



Gambar 1. Penyampaian Materi



Gambar 2. Diskusi

Adapun kisi kisi materi yang disampaikan kepada peserta adalah sebagai berikut:

1. Materi 1 – Definisi dan Karakteristik *Servant Leadership*; Narasumber: Masreviastuti dan Mahmudatul Himma
 - a) Definisi kepemimpinan secara umum;
 - b) Definisi *servant leadership* menurut beberapa ahli;
 - c) Karakteristik *servant leadership*;
 - d) Tugas *servant leadership*
2. Materi 2 - Aspek-aspek *servant leadership*; Narasumber: Abdullah Helmy dan Lilies Nur Aini
 - a) Aspek *servant leadership* menurut Blanchard;
 - b) Aspek *servant leadership* menurut Dennis;
 - c) Aspek *servant leadership* menurut Barbuto dan Wheeler

Kegiatan terakhir setelah diskusi selesai, pemateri memberikan angket untuk diisi oleh peserta. Angket ini merupakan salah satu bentuk evaluasi akhir sebagai tolak ukur apakah materi yang disampaikan telah diserap dengan baik. Dengan demikian, pemateri dapat mengukur dan menentukan peringkat pemahaman dan pengetahuan peserta setelah pemberian materi.

Untuk menentukan hasil evaluasi sebelum dan sesudah pemberian materi, peserta dibagi menjadi tiga peringkat, yaitu: a) Peringkat I: peserta dianggap mempunyai pengetahuan lebih; b) Peringkat II: peserta dianggap mempunyai pengetahuan rata-rata; c) Peringkat III: peserta dianggap mempunyai pengetahuan kurang. Pada evaluasi pertama yang dilakukan sebelum penyampaian materi tentang *servant leadership* diperoleh hasil sebagai berikut: a) Peringkat I: 5 orang; b) Peringkat II: 10 orang; c) Peringkat III: 12 orang. Berdasarkan hasil tersebut dapat dilihat bahwa mayoritas peserta memiliki pengetahuan yang kurang tentang *servant leadership*. Hasil tersebut diperoleh dari jawaban peserta pada angket yang telah diberikan. Selanjutnya hasil evaluasi setelah pemberian materi sebagai berikut: a) Peringkat I: 17 orang; b) Peringkat II: 6 orang; c) Peringkat III: 4 orang

Dari hasil diatas di atas terdapat peningkatan jumlah peserta yang memiliki pengetahuan lebih tentang *servant leadership*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kegiatan pengabdian telah menghasilkan perubahan peningkatan pengetahuan tentang *servant leadership*. Faktor yang mendukung pelaksanaan dan keberhasilan dari program ini adalah partisipan yang antusias dalam kegiatan, serta tingginya rasa ingin tahu peserta sehingga disuksi dapat berjalan aktif. Kemudian faktor lain yaitu tersedianya tempat dan fasilitas yang ada. Mitra dan pelaksana memberikan kontribusi besar dalam terlaksananya kegiatan ini. Luaran capaian dari kegiatan ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Luaran Kegiatan yang Tercapai

Luaran	Peringkat	Prosentase Sebelum	Prosentase Sesudah
Pemahaman <i>servant leadership</i>	Peringkat I	19 %	63%
Pemahaman karakteristik <i>servant leadership</i>	Peringkat II	37%	22%
Pemahaman aspek-aspek <i>servant leadership</i>	Peringkat III	44%	14%

Dari hasil bimbingan diharapkan peserta dapat memahami tentang *servant leadership*. *Servant leadership* dapat ditampilkan dengan mendengarkan opini karyawan, menghibur karyawan ketika karyawan bersedih, bijak dalam mengambil keputusan, mengajak karyawan untuk kemajuan bersama (Vondey, 2010), Terdapat beberapa unsur yang membedakan *servant leadership* dengan tipe kepemimpinan yang lain, seperti pendapat Kent (2016) yang menyatakan bahwa *servant leadership*, memiliki (1) moral menjadi identitas pemimpin yang akan menjadi panutan karyawan; (2) cara bersosialisasi kepada karyawan, memperhatikan peningkatan dan pencapaian kinerja; (3) menaruh perhatian pada stakeholder, memberikan perhatian pada karyawan, pelanggan, mitra usaha maupun masyarakat dan; (4) refleksi diri, selalu intropeksi diri agar tidak menjadi pemimpin yang angkuh.

Servant leadership terbuka pada karyawan, berpartisipasi aktif serta dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk terlibat dan aktif dalam bekerja sehingga misi dapat berhasil tercapai. Aplikasi penerapan *servant leadership* dalam organisasi berfokus pada energi yang tersalurkan kepada karyawan serta menerima

aspirasi karyawan. Elemen ini dari *servant leadership* adalah rendah hati, saling menghormati, saling percaya, memberikan penghargaan pada yang lain dan saling memberdayakan (Salam & Kewo, 2017).

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah dilaksanakan dapat disimpulkan bahwa kegiatan pengabdian Bimbingan dan Pelatihan Tentang Implementasi *Servant Leadership* untuk Pemberdayaan PKK RW 03 Kelurahan Ketawang Gede Kecamatan Lowokwaru di Kota Malang telah berhasil dilaksanakan. Hal ini dapat dilihat pada peningkatan prosentase peringkat 1 sebelum dan sesudah pemberian materi yang meningkat dari 19% menjadi 63%, dimana peringkat 1 berarti peserta memiliki pengetahuan lebih tentang *servant leadership*. Selanjutnya terjadi penurunan prosentase pada peringkat 2 dan peringkat 3 dimana dalam hal ini hanya tersisa 22% dan 14% peserta yang memiliki pengetahuan rata-rata dan pengetahuan rendah tentang *servant leadership*.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada P2M Politeknik Negeri Malang yang telah memberikan dana serta berkontribusi dalam pelaksanaan kegiatan.

PUSTAKA

- Astohar. (2012). Kepemimpinan (*Servant Leadership*) Sebagai Gaya Kepemimpinan untuk Kemajuan Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan (JIMAT)*, 3(2), 51–65.
- Crippen, C. L. (2005). *Inclusive Education: A Servant Leadership Perspective* (p. 4).
- Ghonyah, N., & Masurip. (2011). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan Lingkungan Kerja dan Komitmen. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 2(2), 118–129. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.15294/jdm.v2i2.2476>
- Kent, M. K. (2016). *To Servet First the Servant Leadership Journey*. <https://www.toservefirst.com/>
- Pranoto, T. K. (2019). Pengaruh *Servant Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan di PT Tata Mulia Nusantara Indah dengan Persepsi Budaya Organisasional Sebagai Mediasi. *AGORA, JURNAL MAHASISWA MANAJEMEN BISNIS*, 7(1), 1–6.
- Rahayu, M. (2019). PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP* TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PROSESING DI KANTOR MAIL PROCESSING CENTRE BANDUNG. *JSMA (Jurnal Sains Manajemen Dan Akuntansi)*, 11(1), 99–108. <https://doi.org/10.37151/jsma.v11i1.17>
- Salam, A. A., & Kewo, C. L. (2017). *SERVANT LEADERSHIP: MODEL KEPEMIMPINAN KONTEMPORER KEPALA SEKOLAH*. *Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 2(1), 75–82. <https://doi.org/10.17977/um025v2i12017p075>
- Sapengga, S. E. (2016). Pengaruh *Servant Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Daun Kencana Sakti Mojokerto. *AGORA, JURNAL MAHASISWA MANAJEMEN BISNIS*, 4(1), 645–650.
- Spears, L. C. (2010). Character and *Servant Leadership* Ten Characteristics of Effectiv, Caring Leaders. *The Journal of Virtues & Leadership*, 1(1).
- Vondey, M. (2010). The Relationships among *Servant Leadership*, Organizational Citizenship Behavior, Person-Organization Fit, and Organizational Identification. *International Journal of Leadership Studies*, 6(1), 1–25. <https://www.regent.edu/acad/global/publications/ijls/new/vol6iss1/home.htm>

Format Sitasi: Masreviastuti., Himmah, M., Helmy, A., Aini, L.N., Fauziah., Nurtjahjani, F. (2022). Bimbingan Implementasi *Servant Leadership* Pada Ibu-Ibu PKK RW 03 Kelurahan Ketawanggede Malang. *Reswara. J. Pengabd. Kpd. Masy.* 3(1): 28-34. DOI: <https://doi.org/10.46576/rjpkm.v3i1.1224>



Reswara: Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat oleh Universitas Dharmawangsa Artikel ini bersifat open access yang didistribusikan di bawah syarat dan ketentuan dengan Lisensi Internasional Creative Commons Attribution NonCommercial ShareAlike 4.0 ([CC-BY-NC-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/))