

Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui Pelatihan

Hima Barima¹, Juli Handayani², Lingga Arti Saputra³

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Perwira Purbalingga

³Program Studi Teknik Mesin, Fakultas Sains dan Teknik Universitas Perwira
Purbalingga

e-mail: *1himabarima@gmail.com, 2jhandayani18@gmail.com,
3linggalampu@gmail.com

Abstrak

Kegiatan pengabdian masyarakat dilakukan dengan metode pendekatan secara langsung dan identifikasi masalah di wilayah Desa Kedarpan Kecamatan Kejobong Kabupaten Purbalingga. Manusia, pekerjaan, dan organisasi selalu berubah, individu, kelompok, dan organisasi belajar supaya menjadi lebih efektif, Pelatihan Sumber Daya Manusia adalah salah satu cara yang efektif untuk mengembangkan potensi karyawan dan meningkatkan kinerja organisasi. Dalam pelatihan Sumber Daya Manusia, karyawan dilatih untuk meningkatkan keterampilan teknis, keterampilan interpersonal, dan keterampilan manajemen, yang dapat membantu mereka untuk menjadi lebih efektif dan produktif dalam pekerjaan mereka. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan, tidak terlepas dari peran dan kinerja para pegawai yang ada dalam organisasi tersebut. Pegawai sebagai sumber daya manusia merupakan aset terpenting bagi organisasi karena perannya sebagai pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Untuk itu para pegawai diarahkan agar dapat meningkatkan kinerjanya sehingga memiliki perilaku dan sikap yang mencerminkan tanggung jawab, loyalitas. Adanya pelatihan akan menyebabkan organisasi tersebut lebih baik

Kata kunci: Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pelatihan

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan (Paillin, I., & Mulyanti, D. 2023). Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu (Fika, N., & Zohriah, A. 2024).

Pengembangan adalah merupakan suatu proses pendidikan jangka Panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir yang manajerialnya mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan umum (Kandou, E. E. 2013). Pengembangan Sumber Daya Manusia juga menciptakan iklim kerja yang positif dan berorientasi pada prestasi, di mana karyawan merasa dihargai dan diakui atas dedikasi dan kontribusi mereka. Sebagai hasilnya, ini dapat meningkatkan retensi karyawan dan mengurangi tingkat pergantian tenaga kerja (Marayasa, I. N., Sugiarti, E., & Septiowati, R. 2017).

Pelatihan Sumber Daya Manusia adalah salah satu cara yang efektif untuk mengembangkan potensi karyawan dan meningkatkan kinerja

organisasi. Dalam pelatihan Sumber Daya Manusia, karyawan dilatih untuk meningkatkan keterampilan teknis, keterampilan interpersonal, dan keterampilan manajemen, yang dapat membantu mereka untuk menjadi lebih efektif dan produktif dalam pekerjaan mereka (Hidayah, H. S. A., Yusuf, Y., Fatah, Z., & Wahjono, S. I. 2023). Melalui pelatihan sumber daya manusia diharapkan terciptanya pengembangan sumber daya manusia yang bisa diandalkan (Farchan, F. 2018).

2. METODE

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan di Desa Kedarpan, Kejobong, Purbalingga. Kegiatan pengabdian masyarakat mengenai pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan di lakukan sebagai berikut:

1. Persiapan kegiatan, meliputi:
 - a. Melakukan survey di lokasi mitra pengabdian masyarakat.
 - b. Pemantapan dan penentuan lokasi dan sasaran. Penyusunan bahan/materi pelatihan.
2. Tahap pelaksanaan pelatihan:
 - a. Pembukaan dan perkenalan dengan para peserta pengabdian di Desa Kedarpan .
 - b. Pemberian materi mengenai pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan.
 - c. Sesi diskusi dan tanya jawab dengan peserta.
3. Penutupan:
 - a. Foto bersama dengan para peserta di Desa Kedarpan. Pembuatan laporan kegiatan pengabdian masyarakat.

Tahapan Review

Berikut rangkaian kegiatan:

1. Pembukaan dan perkenalan Sebelum memulai kegiatan, kami membuka acara dan memperkenalkan diri serta mencoba menggali pengetahuan para peserta mengenai pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan.
2. Pemberian Materi mengenai pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan disampaikan oleh Hima Barima.,S.sos., M.M. selaku pemateri, setelah menggali pengetahuan dasar para peserta. Pemaparan materi disampaikan dengan presentasi power point. Selama materi diberikan, para peserta terlihat memperhatikan dan sangat antusias.
3. Kendala yang di hadapi dalam melaksanakan pengabdian kepada masyarakat adalah tidak semua peserta dapat hadir dikarenakan suatu hal.



Gambar 1 Pengabdian



Gambar 2 Pengabdian

| Tujuan | Hasil pelaksanaan |
|---|---|
| Memberikan pemahaman tentang pengembangan sumber daya manusia melalui budaya organisasi | Sebagian besar peserta telah paham tentang materi yang disampaikan. |

Tabel 1. Hasil pelaksanaan

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses kegiatan pengabdian masyarakat yang telah dilakukan berjalan dengan lancar. Para peserta membantu dalam mempersiapkan untuk menghadiri kegiatan. Hasil pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat, mencakup beberapa komponen sebagai berikut:

1. Ketercapaian tujuan
2. Ketercapaian target materi yang telah direncanakan
3. Kemampuan peserta dalam penguasaan materi. Ketercapaian tujuan

Pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan secara umum sudah baik. Namun karena ada peserta yang tidak hadir jadi mereka tidak mendapatkan materi pada pengabdian kepada masyarakat kali ini. Namun demikian dari hasil diskusi dan respon para peserta, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan kegiatan ini tercapai. Kemampuan peserta dalam penguasaan materi pada materi pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan belum maksimal. Hal ini disebabkan beberapa peserta masih terkesan bingung terhadap materi ini. Meski demikian, peserta sudah banyak yang memahami tentang materi tersebut.

4. KESIMPULAN

Secara umum, kegiatan pengabdian kepada masyarakat telah terselenggara dengan baik dan lancar, sesuai dengan rencana kegiatan yang telah disusun sebelumnya. Kegiatan ini mendapatkan sambutan sangat baik dari peserta di desa Kedarpan, yang terbukti dari keaktifan peserta dan antusiasme dalam mengikuti rangkaian kegiatan acara sampai kegiatan selesai. Kesimpulan dari kegiatan pengabdian masyarakat di pelaku usaha desa Kedarpan, yaitu:

1. Kegiatan pengabdian masyarakat mengenai pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan di desa Kedarpan, Kejobong, Kabupaten Purbalingga telah terlaksana dengan baik dan lancar.
2. Kegiatan pengabdian masyarakat mengenai pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan di desa Kedarpan mendapat respon yang baik. Terlihat dari antusiasme peserta dalam mengikuti rangkaian kegiatan yang dilakukan.
3. Dari hasil diskusi dengan peserta di desa Kedarpan, mereka mengharapkan adanya kegiatan pengabdian kepada masyarakat secara berkelanjutan karena dianggap kegiatan ini memberikan manfaat yang positif kepada mereka.

5. SARAN

Melaksanakan Pengabdian Kepada Masyarakat dengan tema lain yang lebih menarik.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih kami tujukan kepada Universitas Perwira Purbalingga, khususnya Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat yang telah memberikan pendanaan sehingga pengabdian kepada masyarakat dapat

terlaksana dengan baik. Ucapan terima kasih juga kami sampaikan kepada para peserta pengabdian kepada masyarakat di desa Kedarpan yang telah bersedia berpartisipasi sebagai mitra dan tempat pelaksanaan dalam kegiatan pengabdian masyarakat ini. Tak lupa, kami juga menyampaikan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu terlaksananya kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini.

REFERENSI

- Farchan, F. (2018). Strategi MSDM Sebuah Cara Menciptakan Kinerja Organisasi Dalam Mencapai Keunggulan Bersaing. *Risalah, Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 4(1, March), 42-52.
- Fika, N., & Zohriah, A. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan. *Jambura Journal of Educational Management*, 248-257.
- Hidayah, H. S. A., Yusuf, Y., Fatah, Z., & Wahjono, S. I. (2023). LATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA. In *National Conference on Applied Business, Education, & Technology (NCABET)* (Vol. 3, No. 1, pp. 300-317).
- Kandou, E. E. (2013). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan (studi pada PT. Air Manado). *Acta diurna komunikasi*, 2(3).
- Marayasa, I. N., Sugiarti, E., & Septiowati, R. (2017). Pengembangan sumber daya manusia.
- Paillin, I., & Mulyanti, D. (2023). Strategi Peningkatan Kualitas Manajemen Sumber Daya Manusia Di Perusahaan Tinjauan Teoritis. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 66-74.