ABDIRA Volume 6 Nomor 3 Tahun 2026 Halaman 14-19
JURNAL PENGABDIAN MASYARAKAT
Research & Learning in Faculty of Education
ISSN: 2798-0847 (Printed); 2798-4591 (Online)

Sosialisasi dan Pelatihan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Sederhana pada Herman Konveksi di Medan

Teddi Pribadi[1], Patar Marbun[2], Eryanti Novita[3]
Program Studi Manajemen[1,2], Program Studi Psikologi[3]
Universitas Medan Area
e-mail: teddi@staff.uma.ac.id, patarmarbun62@staff.uma.ac.id, Eryanti@uma.ac.id

Abstrak

Pelatihan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi, selain itu Semangat Kerja juga tak kalah pentingnya. Semangat Kerja bisa menjadi instrument keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila semangat Kerja mendukung strategi organisasi, memiliki strategi dalam menjalankan usaha/bisnis sangatlah penting agar dapat eksis dalam menghadapi iklim persaingan dan ekonomi yang cukup lesu saat ini. Adapun Permasalahan yang ada pada usaha UMKM ini adalah perlunya meningkatkan kompetensi SDM kemudian membangun dan menguatkan semangat Kerja, meningkatkan manajemen strategi, keterampilan sehingga bisa meningkatkan kinerja UMKM dan bisa bertahan ditengah persaingan yang sengit pada saat ini. Pada intinya yang dimiliki SDM masih perlu ditingkatkan untuk menciptakan kesadaran mengenai pentingnya memiliki kompetensi dan membangun semangat kerja yang lebih baik baik sehingga bisa tetap bertahan dan sustainable. Tujuan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini adalah untuk memberikan pelatihan peningkatan kompetensi sumber daya manusia.

Kata Kunci: *Kompetensi, SDM, Semangat Kerja.*

Abstract

Human Resource Management (HRM) training is crucial for an organization, and work morale is equally important. Work morale can be a key competitive advantage when it supports an organization's strategy. Having a strategy for running a business is crucial for survival in the current competitive and sluggish economic climate. The challenges facing MSMEs are the need to improve human resource competency, build and strengthen work morale, and enhance strategic management and skills to improve MSME performance and survive amidst today's fierce competition. Essentially, human resource competency still needs to be improved to raise awareness of the importance of competence and foster a better work morale for survival and sustainability. The purpose of this community service activity is to provide training to improve human resource competency.

Kata Kunci: *Competence, Human Resources, Work Morale.*

PENDAHULUAN

Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi atau instansi, Kompetensi Menurut Dessler (2017) adalah karakteristik pribadi yang dapat ditunjukan seperti pengetahuan, keterampilan dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan. selain itu Semangat

Kerja juga tak kalah pentingnya. Semangat Kerja bisa menjadi instrument keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila semangat Kerja mendukung strategi organisasi, memiliki strategi dalam menjalankan usaha/bisnis sangatlah penting agar dapat eksis dalam menghadapi iklim persaingan dan ekonomi yang cukup lesu saat ini. Oleh sebab itu peran budaya dan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan. Dengan adanya dua komponen diatas diharapkan bagi para pemilik/karyawan UMKM bisa memaksimalkan kinerja mereka dan bisa mempertahankan usaha tersebut. Manusia merupakan penggerak dalam berpikir dan perencana dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga perusahaan harus memperhatikan pelatihan dan pengembangan pegawai guna meningkatkan kemampuan dan kompetensi pegawainya, sehingga mereka dapat memiliki keahlian tambahan atau dapat mengetahui potensi apa yang ada di dalam dirinyadan menyadari bahwa mereka adalah aset berharga yang dimiliki perusahaan. Program pelatihan karyawan diperlukan dalam rangka peningkatan kompetensi dan kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, yang pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan maupun visi misi perusahaan atau organisasi. kualitas SDM suatu organisasi sangat penting untuk keberhasilannya, sehingga setiap organisasi harus berusaha meningkatkan kualitas tenaga kerjanya salahsatunya melalui program pelatihan dan pengembangan. Pelatihan dan pengembangan merupakan salah satu solusi dalam mengatasi permasalahan menurunnya kinerja organisasi yang disebabkan karena penurunan kemampuan karyawan

Semangat kerja (Wahjono dkk., 2019:134) adalah melakukan pekerjaan dengan lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat selesai dengan hasil yang lebih baik. Selanjutnya menurut Menurut Siswanto dalam Busro (2018:326), semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang dapat menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan Perusahaan' Kemudian menurut Menurut Hasibuan (2016) menjelaskan bahwa semangat kerja adalah "Keinginan, kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik, berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, kemauan dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan kemudian definisi kompetensi menurut Boyatzis (Hutapea dan Nurianna Thoha, 2018) Kompetensi adalah kapasitas yang dimiliki seseorang yang memungkinkan orang tersebut memenuhi persyaratan pekerjaan dalam suatu organisasi, sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan. Wibowo (2016:271), mengemukakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Sutrisno (2016) Kompetensi adalah kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Veithzal (2019). Kompetensi adalah kecakapan,

keterampilan, kemampuan, atau atribut/ karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaannya. Menurut Kunandar dalam Oktavina (2018), kompetensi dapat dibagi menjadi 5 (lima) kategori yakni kompetensi intelektual, Kompetensi fisik, Kompetensi pribadi, Kompetensi spiritual, Dessler (2019) kompetensi adalah karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan. Rahmat (2019) kompetensi adalah karakteristik seseorang yang berkaitan dengan kinerja efektif dan atau unggul dalam situasi pekerjaan tertentu.

Berdasarkan Fenomena Dilapangan di Mana Permasalahan yang ada Pada Usaha Herman Konveksi di Kotamadya Medan ini adalah masih kurangnya kompetensi sebagian pelaku UMKM atau karyawannya kemudian perlu membangun dan menguatkan semangat Kerja, dimana dua komponen tersebut yang bisa meningkatkan kinerja UMKM.

METODE

Metode yang digunakan dalam melaksanakan kegiatan ini adalah dengan cara membuat rencana kegiatan pengabdian pada masyarakat yang meliputi tahap persiapan, perencanaan dan pelaksanaan. Diharapkan dengan adanya kegiatan pengabdian pada masyarakat ini bisa membantu para pelaku UMKM dalam meningkatkan kompetensi individu kemudian pemahaman mengenai semangat Kerja.

a. Survei Usaha Herman Konveksi di Kotamadya Medan Pada tahap pertama ini untuk mencari dan mendapatkan informasi tentang lokasi.
b. Persiapan Sarana dan Prasarana.Tahap ini merupakan tahap untuk mempersiapkan sarana dan prasarana yang mendukung kegiatan ini. Persiapannya adalah mengenai tempat dan lokasi yang akan digunakan untuk kegiatan sarana yang lainnya akan dipersiapkan secara bertahap dengan mempertimbangkan tingkat kebutuhan yang ada.
c. Pelaksanaan kegiatan Aksi. Muatan yang paling penting adalah memberikan pelatihan maupun pemaparan mengenai pelatihan peningkatan kompetensi dan semangat Kerja
d. Setiap anggota (Dosen) akan diberikan masing masing waktu untuk memaparkan atau mempresentasikan materi sesuai dengan bidang dan kepakarannya masing masing.

Adapun peran dari masing masing anggota adalah dosen sebagai pemateri, mahasiswa membagikan absensi kepada masyarakat serta mahasiswa mendokumentasikan kegiatan pelatihan atau pengabdian masyarakat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengabdian kepada masyarakat ini merupakan usaha untuk menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni kepada masyarakat. Kegiatan tersebut harus mampu memberikan suatu nilai tambah bagi masyarakat. Kegiatan pengabdian inisudah dilaksanakan pada hari kamis 23 April 2026 .Dalam rangka Pengbdian Kepada Masyarakat, Sejumlah Dosen Fakultas Ekonomi dan

Bisnis dan dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area , dimana TIM Pengabdian yaitu Teddy Pribadi, SE, MM, Patar Marbun, SE, MSi dan Eryanti Novita SPsi, MPsi Serta mahasiswa melakukan pengabdian masyarakat tepatnya pada hari Kamis 23 April 2026. dimana Pengabdian masyarakat mengangkat Tema "Sosialisasi Dan Pelatihan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Sederhana Pada Herman Konveksi Di Medan

Menurut Teddy Pribadi, SE, MM tujuan pengabdian ini dilakukan adalah untuk memberikan pemaparan materi kepada para masyarakat tentang Kompetensi SDM, semangat kerja UMKM di usaha Konveksi serta bagaimana meningkatkan kompetensi SDM, menciptakan/ membangun semangat Kerja sehingga bisa membangkitkan ekonomi masyarakat menjadi lebih baik dimasa depan.

Pengabdian kepada masyarakat adalah usaha untuk menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni kepada masyarakat. Kegiatan tersebut harus mampu memberikan suatu nilai tambah bagi masyarakat, baik dalam kegiatan ekonomi, kebijakan, dan perubahan perilaku (sosial). Uraikan bahwa kegiatan pengabdian telah mampu memberi perubahan bagi individu/ masyarakat maupun institusi baik jangka pendek maupun jangka panjang. Dengan pelatihan, pegawai diharapkan dapat beradaptasi dengan perkembangan teknologi, metode kerja, atau perubahan lainnya di lingkungan profesional mereka. Oleh karena itu penting bagi setiap organisasi untuk memahami manfaat pelatihan secara menyeluruh agar dapat merancang program yang sesuai dengan kebutuhan spesifik mereak dan memastikan hasil yang optimal bagi semua pihak yang terlibat. pelatihan juga memiliki berbagai manfaat yang penting, baik bagi individu maupun perusahaan. Pelatihan membantu meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang dibutuhkan dalam pekerjaan, sehingga meningkatkan kinerja dan produktivitas. Secara keseluruhan, pelatihan memberikan berbagai manfaat yang tidak hanya meningkatkan performa individu tetapi juga memperkuat kinerja organisasi secara menyeluruh. Dengan memanfaatkan pelatihan sebagai bagian dari strategi pengembangan SDM, organisasi dapat mengoptimalkan potensi pegawainya dan mencapai tujuan jangka panjang yang lebih baik

Sosialisasi yang dilakukan dosen-dosen Teddy Pribadi, SE, MM, Patar Marbun, SE, MSi dan Eryanti Novita SPsi, MPsi. Serta mahasiswa melakukan pengabdian. Dalam pengabdian ini dihadiri oleh Pemilik Usaha atau Peaku Usaha Herman Konveksi, dan karyawan Konveksi. TIM dosen dalam kegiatan ini mengucapkan banyak terimakasih kepada pihak pemilik dan pelaku Usaha yang telah memberikan kesempatan serta meluangkan waktu untuk mengikuti kegiatan pengabdian tersebut. Kemudian Hasil dari pelaksanaan pengabdian ini diharapkan dapat membuka wawasan masyarakat tentang Kompetensi SDM, Budaya UMKM di Kota Medan serta memberikan bekal dan motivasi untuk lebih maju kedepannya.



Gambar 1. Sosialisasi dan Pelatihan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Sederhana pada Herman Konveksi di Medan



Gambar 2. Pelatihan Sederhana dalam meningkatkan kompetensi pada Herman Konveksi di Medan



Gambar 3. Pelatihan Sederhana dalam meningkatkan kompetensi pada Herman Konveksi di Medan

SIMPULAN

Pengabdian telah dilaksanakan di Herman Konveksiu. Sejumlah Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area Teddy Pribadi, SE, MM,

Patar Marbun, SE, MSi dan Dosen Fakultas Psikologi Eryanti Novita SPsi, MPsi Serta mahasiswa melakukan pengabdian masyarakat tepatnya pada hari Kamis 23 April 2026. dimana Pengabdian masyarakat mengangkat Tema "Sosialisasi Dan Pelatihan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Sederhana Pada Herman Konveksi Di Medan . Kegiatan tersebut mengundang masyarakat pelaku Usaha Konveksi dan Karyawannya terlihat mereka sangat antusias. Peserta mampu memahami materi seputar pelatihan peningkatan Kompetensi SDM seperti 1 Job Decription suatu pekerjaan jadi lebih sistematis dan terarah 2. Meningkatkan kinerja pegawai dengan sistem dan aturan yang baru 3. Meningkatkan tanggung jawab dalam bekerja sesuai dengan job description 4. Meningkatkan jenjang karier pegawai 5. Menambah ilmu dan wawasan bagi pegawai yang berdampak positif.

DAFTAR PUSTAKA

Busro, M. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PrenadaMedia Group

Dessler, G. (2019). Human Resource Management (15th Edition). Pearson .

Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Hutapea, B., & Thoha, N. (2018). Kompetensi plus: Teori, desain, kasus, dan implementasi untuk sumber daya manusia yang kompetitif. Gramedia Pustaka Utama.

Oktavina, Melya 2018, Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karier dan Penempatan Jabatan terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Pasar Surya di Surabaya,Skripsi

Rahmat, A. (2019). Manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi. Pustaka Pelajar.

Rivai, V., & Mulyadi, D. (2017). Leadership and Organizational Behavior. Raja Grafindo Persada.

Sutrisno, E. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Prenada Media.

Veithzal, R. (2019). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik. Raja Grafindo Persada.

Wahjono, S. I., Marina, A., Wardhana, A., & Darmawan, A. 2019. Pengantar Manajemen. Depok: PT. RajaGrafindo Persada

Wibowo. (2017). Manajemen kinerja. Rajagrafindo Persada.