

## **Pelatihan Manajemen SDM di Dalam Meningkatkan Kualitas SDM Pada Kinerja Karyawan Universitas Pandanaran**

<sup>1</sup>Maria Magdalena, <sup>2</sup>Kuntari Wulandari

<sup>1,2</sup>Universitas Pandanaran

*e-mail: maria.minarsih@yahoo.co.id*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas SDM yang dirasa sangatlah penting untuk sebuah institusi agar dapat eksis dalam iklim persaingan dan ekonomi yang sedang lesu saat ini. Hal ini dikarenakan SDM merupakan modal dasar pondasi untuk mencapai tujuan agar menghasilkan SDM yang berkualitas. Pendidikan dan pelatihan merupakan suatu hal yang penting dan peningkatan kualitas SDM mutlak harus dilakukan, karena dengan kualitas SDM yang berkualitas dapat memberikan efek positif terhadap produktivitas kerja, karyawan, maupun perusahaan. Permasalahan yang ada pada karyawan adalah keterampilan yang dimiliki masih perlu ditingkatkan untuk menciptakan kesadaran mengenai pentingnya perencanaan dan manajemen sumber daya manusia. Masih rendahnya pengetahuan dan praktek tentang MSDM dalam meningkatkan kinerja yang dilakukan. Tujuan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini adalah untuk memberikan pelatihan tentang MSDM secara sederhana agar bisa menjalankan tugas dan tanggungjawab dalam menjalankan aktivitas sehari-hari. Manfaat dari kegiatan ini bagi karyawan adalah memberikan pengetahuan tentang cara merencanakan pengendalian, pelaksanaan, manajemen SDM, fungsi MSDM, dan cara melakukan pengendalian untuk meningkatkan kinerja. Metode yang digunakan dalam melaksanakan kegiatan ini adalah membuat rencana kegiatan pengabdian pada masyarakat yang meliputi tahap persiapan, perencanaan dan evaluasi. Diharapkan dengan adanya kegiatan pengabdian pada masyarakat ini bisa membantu karyawan dalam meningkatkan pemahaman dan motivasi tentang MSDM untuk membuat perencanaan agar kinerja bisa menjadi lebih baik dan optimal.

**Kata Kunci:** MSDM, Kualitas SDM, Karyawan, Pelatihan.

### **ABSTRACT**

*This study aims to improve the quality of human resources which are considered very important for an institution to exist in a competitive climate and the current sluggish economy. This is because HR is the basic capital foundation to achieve the goal of producing quality human resources. Education and training is an important thing and improving the quality of human resources absolutely must be done, because quality human resources can have a positive effect on work productivity, employees, and companies. The problem that exists in employees is that their skills still need to be improved to create awareness about the importance of planning and human resource management. The knowledge and practice of HRM in improving the performance is still low. The purpose of this community service activity is to provide training on HR in a simple way so that they can carry out their duties and responsibilities in carrying out daily activities. The benefit of this activity for employees is to provide knowledge on how to plan control, implementation, HR management, HRM functions, and how to exercise control to improve performance. The method used in carrying out this activity is to make plans for community service activities which include the preparation, planning and evaluation stages. It is hoped that this community service activity can help employees increase understanding and motivation about HRM to make plans so that performance can be better and optimal.*

**Keywords:** MSDM Quality of Human Resources, Employees, Training.

## **PENDAHULUAN**

Menurut Zainal (2015), peranan MSDM sangat menentukan terwujudnya tujuan perusahaan, karena untuk mengatur manusia tidak mudah maka perlu diatur dengan teori-teori manajemen yang memfokuskan mengenai pengaturan manusia (karyawan) dalam mewujudkan tujuan perusahaan/ organisasi. Adapun kegiatan manajemen SDM antara lain: melakukan analisis jabatan, merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan merekrut calon pekerja, menyeleksi calon pekerja, memberikan insentif dan kesejahteraan, evaluasi kerja, mengkomunikasikan, memberikan penyuluhan, menegakkan disiplin kerja, membangun komitmen kerja, memberikan keselamatan kerja, menyelesaikan perselisihan perburuhan, menyelesaikan keluhan dan *relationship* karyawan SDM digunakan secara signifikan sebagai penggerak sumber daya lain dan memiliki posisi strategis yang berkontribusi untuk mewujudkan kinerja organisasi perusahaan dengan keunggulan kompetitif. Pengembangan sumber daya manusia memiliki hubungan langsung dengan profitabilitas organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi disarankan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan dalam memberikan kontribusi yang optimal, antara lain dengan cara melakukan program pelatihan dan pengembangan (Effendi dan Sulistyorini, 2021).

MSDM diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. Tujuannya adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan ini, studi tentang manajemen personalia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, dan memelihara karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas) yang tepat (Istiantara, 2019). Kualitas SDM sangatlah penting untuk sebuah perusahaan agar dapat eksis dalam iklim persaingan dan ekonomi yang sedang lesu saat ini karena SDM juga merupakan modal dasar suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan sehingga untuk menghasilkan SDM yang berkualitas, maka pendidikan dan pelatihan merupakan suatu hal yang penting dan untuk itu peningkatan kualitas SDM mutlak harus dilakukan, karena dengan kualitas SDM yang berkualitas dapat memberikan efek positif terhadap produktivitas kerja karyawan maupun perusahaan.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi institusi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan dunia kerja yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi, institusi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Sumber daya manusia yang bermutu makin dibutuhkan sejalan dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi (iptek) yang makin masif akhir-akhir ini. Kecenderungan ini berimplikasi pada

perlunya aktualitas wacana pengembangan sumber daya manusia dalam keragaman bentuk investasi (Fitri, 2019).

Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat yang dilakukan dalam bentuk pelatihan tentang kualitas sumber daya manusia kepada karyawan di Universitas Pandanaran ini, target kegiatan adalah menghasilkan sumber daya yang bisa dan mampu untuk meningkatkan ilmu pengetahuan tentang cara menjalankan tugas yang telah diberikan, yang meliputi ilmu pengetahuan tentang perencanaan pengeluaran keuangan keluarga, ilmu pengetahuan tentang pelaksanaan manajemen keuangan keluarga, dan ilmu pengetahuan tentang penilaian/pengawasan keuangan keluarga. Tujuan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini adalah untuk memberikan pelatihan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia secara sederhana kepada karyawan agar bisa menjalankan tugas dan tanggungjawab yang diberikan supaya terhindar dari penyalahgunaan wewenang dalam menjalankan aktivitas sehari-hari. Manfaat dari kegiatan ini bagi karyawan adalah memberikan pengetahuan tentang cara merencanakan pengendalian, pelaksanaan, manajemen SDM, fungsi MSDM, dan cara melakukan pengendalian untuk meningkatkan kinerja. Setelah mengikuti pelatihan ini, semua peserta akan memiliki kesadaran, pola pikir dan pola sikap hidup yang konstruktif terutama dalam hal pemanfaatan peluang dan kesempatan, serta mampu menerapkannya sesuai dengan ketentuan yang sudah ada.

## **METODE PENELITIAN**

Subjek dalam pengabdian ini adalah karyawan yang dilaksanakan secara virtual (*Room Zoom Meeting*) di ruang D1. 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 ditentukan 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 kuisioner *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.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Peserta dalam kegiatan ini adalah karyawan yang berada di lingkungan Universitas Pandanaran. Pelatihan dilaksanakan selama 1 hari yang bertempat *room zoom meeting*. Setelah pelatihan dilakukan, pendampingan tetap diberikan selama 1 minggu. Peserta yang menghadiri kegiatan pelatihan tersebut merupakan karyawan yang sudah bekerja di lingkungan Universitas Pandanaran. Sehingga ketika pelaksanaan pelatihan seluruh peserta dapat mengikuti acara sampai dengan selesai. Kegiatan Pengabdian ini akan dievaluasi melalui pemberian kertas kerja dengan cara melakukan pengawasan terhadap kinerja dengan tujuan untuk mengetahui peningkatan pengetahuan tentang perencanaan. Pelaksanaan kegiatan Pengabdian pada Masyarakat ini dilakukan dengan menggunakan metode ceramah, tutorial, dan diskusi. Adapun hasil kegiatan pengabdian masyarakat ini adalah karyawan dapat memahami pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia dalam organisasi. Di samping itu karyawan dapat mempraktekkan mengenai perencanaan dalam MSDM di lingkungan kerja. Pelatihan yang sudah berjalan dengan lancar akan mewujudkan suatu administrasi yang baik dan memiliki manfaat yang sangat berarti karena bisa menambah pengetahuan dan wawasan peserta mengenai MSDM. Ada perencanaan kegiatan, pelaksanaan dan monitoring serta komunikasi mengenai evaluasi hasil kegiatan. Hal yang penting adalah kegiatan tersebut harus terdokumentasi dengan baik disertai dengan adanya berita acara pada setiap kegiatan. Tetapi perlu dilakukan pendampingan lanjutan untuk melatih agar karyawan bisa lebih baik serta konsisten dalam melakukan tugas dan tanggungjawabnya dalam menjalankan aktivitas untuk mencapai tujuan organisasi.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang sudah disampaikan pada pelaksanaan pengabdian masyarakat mengenai pelatihan Manajemen Sumber Daya Manusia yang ditujukan pada karyawan yang telah diuraikan sebelumnya, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- Meningkatnya pemahaman karyawan setelah mengikuti pelatihan, peserta mampu membuat perencanaan yang bermanfaat dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya.
- Mampu meningkatkan kesadaran peserta pelatihan tentang pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia setelah mengikuti pelatihan.
- Meningkatnya motivasi peserta pelatihan untuk melakukan pembuatan perencanaan untuk meningkatkan kinerja

## **SARAN**

Kegiatan pengabdian pada masyarakat MSDM dilakukan dengan waktu yang singkat, karena untuk memahami MSDM harus memiliki waktu yang cukup agar para karyawan bisa memahami sepenuhnya tentang MSDM. Namun ternyata telah memberikan dampak yang luas terhadap motivasi karyawan. Kedepan sangat diharapkan agar perguruan tinggi bisa bekerjasama dengan mitra dari dunia usaha agar dapat melaksanakan kegiatan pengabdian pada masyarakat dalam waktu yang lebih lama dengan peserta lebih banyak lagi.

## **DAFTAR RUJUKAN**

- 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