

# Pelatihan Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Membangun Budaya Organisasi Pada UMKM Kecamatan Rambah Hilir Rokan Hulu

Deswarta<sup>1\*</sup>, Masnur<sup>2</sup>, Hamsal<sup>3</sup>, Ferry Irawan<sup>4</sup>, Insan Kamil Wahyudi<sup>5</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Islam Riau

Program Studi Manajemen, Universitas Islam Riau

\*e-mail: [deswarta@eco.uir.ac.id](mailto:deswarta@eco.uir.ac.id)<sup>1\*</sup>, [masnur@eco.uir.ac.id](mailto:masnur@eco.uir.ac.id)<sup>2</sup>, [hamsal@eco.uir.ac.id](mailto:hamsal@eco.uir.ac.id)<sup>3</sup>, [ferryirawan433@student.uir.ac.id](mailto:ferryirawan433@student.uir.ac.id)<sup>4</sup>, [insankamilwahyudi@gmail.com](mailto:insankamilwahyudi@gmail.com)<sup>5</sup>

## Abstrak

*Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi atau instansi, selain itu Budaya organisasi juga tak kalah pentingnya. Budaya organisasi bisa menjadi instrument keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi 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. Adapun Permasalahan yang ada pada usaha UMKM ini adalah perlunya meningkatkan kompetensi SDM kemudian membangun dan menguatkan budaya organisasi, 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 budaya 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. Metode yang digunakan dalam melaksanakan kegiatan ini adalah membuat rencana kegiatan pengabdian pada masyarakat yang meliputi tahap persiapan, perencanaan dan pelaksanaan.*

**Kata kunci:** Kompetensi, SDM, Budaya Organisasi

## 1. 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 ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan. selain itu Budaya organisasi juga tak kalah pentingnya. Budaya organisasi bisa menjadi instrument keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi 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. Budaya organisasi menurut Rivai dan Mulyadi

(2012) merupakan suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Selanjutnya menurut Robbin dalam Wibowo (2010) sebuah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi atau suatu sistem tentang keberartian bersama. Kemudian menurut Wirawan (2007) budaya organisasi sebagai norma, nilai-nilai. nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi tentunya akan mengarahkan perilaku para anggotanya. kemudian definisi kompetensi menurut Boyatzis (dalam Hutapea dan Nurianna Thoha, 2008) Kompetensi adalah kapasitas yang dimiliki seseorang yang memungkinkan orang tersebut memenuhi persyaratan pekerjaan dalam suatu organisasi, sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan. Marshall (2003) Kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu. 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 (2003). Kompetensi adalah kecakapan, keterampilan, kemampuan, atau atribut/karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaannya. Wibowo (2007) Kompetensi memiliki tipe seperti Planning Competency, Influence Competency, Communication Competency, Interpersonal Competency, Thinking Competency. Dessler (2017) 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 UMKM Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu ini adalah masih kurangnya kompetensi sebagian pelaku UMKM atau karyawannya kemudian perlu membangun dan menguatkan budaya organisasi, dimana dua komponen tersebut yang bisa meningkatkan kinerja UMKM.

## 2. METODE

Metode yang digunakan dalam melaksanakan Pelatihan dalam kegiatan ini adalah membuat rencana kegiatan pengabdian pada masyarakat yang meliputi tahap persiapan, perencanaan dan pelaksanaan pelatihan. Diharapkan dengan adanya kegiatan pengabdian pada masyarakat ini bisa membantu para pemilik maupun karyawan bisa lebih meningkatkan kompetensi dibidang usaha mikro ini dan bisa meningkatkan pemahaman, pengetahuan mengenai budaya organisasi.

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 budaya organisasi.

- a. Survei Kelompok UMKM Desa Rambah Hilir 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 budaya organisasi
- 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 sebagai berikut:

- a) Dosen sebagai pemateri.
- b) Mahasiswa membagikan absensi kepada masyarakat.
- c) Mahasiswa mendokumentasikan kegiatan pelatihan atau pengabdian masyarakat.

### **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pengabdian kepada masyarakat ini merupakan usaha untuk menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni kepada masyarakat. Kegiatan tersebut harus mampu memberikan suatu nilai tambah bagi masyarakat. Kegiatan pengabdian ini sudah dilaksanakan pada hari ahad 5 januari 2025 dan sudah di publish dimedia lokal.

Dalam rangka Pengabdian Kepada Masyarakat, Sejumlah Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau (FEB UIR), dimana Ketua TIM Pengabdian yaitu Deswarta, SE, MM, Masnur, SE, ME, Hamsal, SE, MM. Serta mahasiswa melakukan pengabdian masyarakat tepatnya pada hari Ahad 5 Januari 2025. dimana Pengabdian masyarakat mengangkat Tema “Pelatihan Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Membangun Budaya Organisasi Pada Umkm Kecamatan Rambah Hilir Rokan Hulu”

Menurut Deswarta, SE, MM tujuan pengabdian ini dilakukan adalah untuk memberikan pemaparan materi kepada para masyarakat tentang Kompetensi SDM, Budaya UMKM Rambah Hilir serta bagaimana meningkatkan kompetensi SDM, menciptakan/ membangun budaya organisasi sehingga bisa membangkitkan ekonomi masyarakat menjadi lebih baik dimasa depan.

Upaya terakhir dalam membantu tersangka yaitu membantu dalam Proses Pembelaan Hukum kasus tetap berlanjut ke pengadilan, Posbakum membantu tersangka dalam strategi pembelaan hukum seperti membuktikan tidak ada niat jahat (*mens rea*), Mengajukan permohonan hukuman lepas dalam pledoi dengan menunjukkan surat perjanjian yang sebelumnya sudah di lakukan perdamaian dan tersangka telah mengganti rugi kerusakan yang ada di petshop milik sang dokter tersebut dan anjing tersebut tidak diambil oleh sang tersangka. Akhir dari kasus tersebut adalah hakim menjatuhkan hukuman kurungan 5 bulan penjara putusan tersebut lebih rendah dari tuntutan jaksa yaitu 7 bulan dan tersangka pun kini sudah bebas.

Pengabdian kepada masyarakat adalah usaha untuk menyebarkan 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.

Sosialisasi yang dilakukan dosen-dosen FEB UIR seperti Deswarta, SE, MM. sebagai ketua tim, dan anggota Masnur, SE, ME, Hamsal, SE, MM. Serta mahasiswa melakukan pengabdian. Dalam pengabdian ini dihadiri oleh Kepala Desa Rambah Hilir, masyarakat umum. TIM dosen dalam kegiatan ini mengucapkan banyak terimakasih kepada pihak Desa dan Masyarakat Rambah hilir 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 Rambah Hilir serta memberikan bekal dan motivasi untuk lebih maju kedepannya. Berikut link beritanya: <https://riaupunya.com/berita/24832/deswarta-dan-tim-dosen-feb-uir-melaksanakan-pengabdian-kepada-masyarakat-di-rambah-hilir-rokan-hulu.html>.



**Gambar 1 Dokumentasi Kegiatan**

#### 4. KESIMPULAN

Pengabdian telah dilaksanakan di rambah hilir, Rokan hulu. Sejumlah Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau (FEB UIR), dimana Ketua TIM Pengabdian yaitu Deswarta, SE, MM, Masnur, SE, ME, Hamsal, SE, MM. Serta mahasiswa melakukan pengabdian masyarakat tepatnya pada hari Ahad 5 Januari 2025. dimana Pengabdian masyarakat mengangkat Tema “Pelatihan Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Membangun Budaya Organisasi Pada UMKM Kecamatan Rambah Hilir Rokan Hulu”. Kegiatan tersebut mengundang masyarakat rambah hilir terlihat mereka sangat antusias. Dengan adanya pengabdian ini diharapkan menambah pengetahuan, pengalaman dan kualitas SDM.

#### UCAPAN TERIMA KASIH

TIM dosen dalam kegiatan ini mengucapkan banyak terimakasih kepada pihak Desa dan Masyarakat Rambah hilir 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 Rambah Hilir serta memberikan bekal dan motivasi untuk lebih maju kedepannya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Boyatzis, R. (2008). Competencies in the 21st century. *Journal of Management Development*, 27(1), 5–12.
- [2] Dessler, G. (2017). *Human Resource Management* (15th ed.). Pearson.
- [3] Hutapea, B., & Thoha, N. (2008). *Kompetensi plus: Teori, desain, kasus, dan implementasi untuk sumber daya manusia yang kompetitif*. Gramedia Pustaka Utama.
- [4] Marshall, M. N. (2003). Exploring the ethical and practical issues of conducting qualitative research with vulnerable groups. *Journal of Research in Nursing*, 8(1), 15–24.
- [5] Rahmat, A. (2019). *Manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi*. Pustaka Pelajar.
- [6] Rivai, V., & Mulyadi, D. (2012). *Leadership and Organizational Behavior*. Raja Grafindo Persada.
- [7] Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media.
- [8] Veithzal, R. (2003). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Raja Grafindo Persada.
- [9] Wibowo. (2007). *Manajemen kinerja*. Rajagrafindo Persada.
- [10] Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. PT. Rajagrafindo Persada.
- [11] Wirawan. (2007). *Budaya Organisasi: Teori, Penelitian, dan Aplikasi*. Salemba Empat