



P-ISSN: 2987-2146, E-ISSN: 2987-7040

Jurnal Pengabdian Tangerang Selatan: JURANTAS,

Vol. 2, No. 2, Maret-Juni 2024 (165-172)

©2024 Lembaga Aspirasi Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian Putra Bangsa (LAP4B) Tangerang Selatan

Inovasi Dalam Pengembangan Karier Anggota Muda Warga Klepu Di Jakarta Upaya Peningkatan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia

Budhi Prabowo¹, Ratnawati², Mulyadi³

Prodi Manajemen, Universitas Pamulang

¹ dosen02034@unpam.ac.id, ² dosen00072@unpam.ac.id, ³ dosen00031@unpam.ac.id

Received 12 Januari 2023 | Revised 30 Maret 2023 | Accepted 31Maret 2023

*Korespondensi Penulis

Kata Kunci:
Inovasi karier;
Pengembangan
karier; Sumber
daya manusia,
Paguyuban;
Pelatihan.

Abstrak: Pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja manajemen sumber daya manusia melalui inovasi dalam pengembangan karier anggota muda Paguyuban Perantau Argapuri di Jakarta. Inovasi dalam pengembangan karier menjadi penting di era digital yang penuh dengan perubahan, di mana karyawan perlu meningkatkan keterampilan untuk tetap kompetitif. Program ini melibatkan pelatihan dan pendampingan yang dirancang untuk membantu anggota paguyuban menjadi mandiri secara ekonomi dan sosial. Hasil dari kegiatan ini menunjukkan peningkatan keterampilan dan pemahaman anggota dalam manajemen karier dan usaha kecil, yang diharapkan dapat memberikan dampak positif jangka panjang bagi pertumbuhan dan kesejahteraan komunitas.

Keywords:
Career
innovation;
Career
development;
Human
resources;
Community;
Training.

Abstract: This community service project aims to enhance human resource management performance through innovation in career development for young members of the Argapuri Migrant Community in Jakarta. Career development innovation has become crucial in the rapidly changing digital era, where employees need to upgrade their skills to remain competitive. This program involves training and mentoring designed to help the community members achieve economic and social independence. The results of this activity demonstrate an improvement in the members' skills and understanding of career management and small business operations, which is expected to have a long-term positive impact on the growth and well-being of the community.

PENDAHULUAN

Analisis Situasi Permasalahan

Inovasi dalam pengembangan karier menjadi semakin penting di era digital yang dinamis dan penuh perubahan. Teknologi berkembang pesat, menciptakan peluang dan tantangan baru di dunia kerja sehingga karyawan perlu beradaptasi dan meningkatkan keterampilan mereka untuk mengikuti perkembangan zaman. Inovasi dalam pengembangan karier membantu karyawan mempelajari keterampilan baru dan relevan untuk meningkatkan daya saing mereka. Saat ini banyak pekerjaan tradisional tergantikan oleh mesin, sementara pekerjaan baru yang membutuhkan keterampilan digital dan kreatif muncul. Inovasi dalam pengembangan karier membantu karyawan mempersiapkan diri untuk masa depan pekerjaan dengan membekali mereka dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan baru. Persaingan global semakin ketat, mendorong perusahaan untuk mencari karyawan yang inovatif dan adaptif. Inovasi dalam pengembangan karier membantu perusahaan membangun talenta internal yang kompetitif dan mampu memberikan kontribusi yang signifikan bagi organisasi.

Karyawan saat ini menginginkan lebih dari sekadar pekerjaan yang stabil. Mereka ingin pekerjaan yang menantang, memungkinkan mereka untuk belajar dan berkembang. Inovasi dalam pengembangan



karier membantu perusahaan menarik dan mempertahankan karyawan berbakat dengan menawarkan peluang pengembangan yang menarik. Penelitian dan pengembangan di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi menghasilkan pengetahuan baru yang dapat diterapkan dalam pengembangan program dan strategi pengembangan karier. Inovasi dalam pengembangan karier memanfaatkan kemajuan ini untuk menciptakan program yang lebih efektif dan efisien.

Inovasi dalam pengembangan karier bukan hanya tanggung jawab perusahaan. Karyawan juga perlu proaktif dalam mengembangkan diri mereka sendiri dengan mengikuti perkembangan zaman dan mempelajari keterampilan baru. Dengan berkolaborasi, perusahaan dan karyawan dapat menciptakan budaya belajar yang inovatif dan mendukung pengembangan karir yang optimal. Paguyuban perantau Argapuri berasal dari Klepu, Rejosari Kabupaten Gunung Kidul Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Beberapa kegiatan paguyuban perantau Argapuri antara lain koperasi, arisan, gamelan dan campursari serta santunan bagi masyarakat dan anggota yang membutuhkan. Paguyuban perantau Argapuri Gunung Kidul berada dalam naungan Keraton Jogja, sementara anggotanya adalah gabungan dari pedagang dan beberapa profesi lainnya. Dalam hal ini paguyuban perantau Argapuri bergerak dalam bidang sosial dan ikut serta menggerakkan laju industri kreatif. Paguyuban perantau Argapuri mengadakan pertemuan anggota dalam waktu 1 bulan sekali untuk berkumpul, berdiskusi dan silaturahmi. Beberapa bentuk kegiatan sosial Paguyuban perantau Argapuri adalah dengan menyumbangkan mobil ambulance di Jabodetabek secara gratis bagi pada masyarakat dan anggota keluarga Paguyuban perantau Argapuri.

Prioritas dalam inovasi dalam pengembangan karier bisa menjadi hal yang menantang, terutama karena setiap individu memiliki kebutuhan dan tujuan yang berbeda. Namun, beberapa permasalahan yang umumnya muncul dalam menetapkan prioritas inovasi dalam pengembangan karier meliputi:

1. Ketidakjelasan Tujuan Karier: Banyak orang mungkin belum memiliki pemahaman yang jelas tentang apa yang mereka inginkan dari karier mereka, sehingga sulit untuk menetapkan prioritas inovasi yang tepat.
2. Keterbatasan Sumber Daya: Terkadang, terutama bagi individu yang berada di awal karier atau dalam perubahan karier, sumber daya seperti waktu, uang, dan dukungan mungkin terbatas, sehingga mempengaruhi prioritas dalam inovasi.
3. Perubahan Lingkungan Kerja: Lingkungan kerja yang berubah dengan cepat, termasuk perkembangan teknologi dan tren industri, dapat membuat sulit bagi individu untuk menentukan di mana harus berfokus dalam inovasi karier mereka.
4. Persaingan yang Ketat: Di era globalisasi dan teknologi, persaingan di pasar kerja semakin ketat. Ini bisa membuat individu merasa perlu untuk terus berinovasi agar relevan dan bersaing.
5. Tantangan Keseimbangan Hidup dan Karier: Bagi banyak orang, keseimbangan antara kehidupan pribadi dan karier menjadi perhatian utama. Menemukan cara untuk berinovasi dalam pengembangan karier sambil tetap menjaga keseimbangan ini bisa menjadi tantangan tersendiri.

Untuk mengatasi permasalahan ini, penting untuk:

1. Mengidentifikasi Prioritas Pribadi: Memahami nilai, minat, dan tujuan karier pribadi Anda dengan jelas dapat membantu menetapkan prioritas inovasi yang sesuai.
2. Pemanfaatan Sumber Daya dengan Bijak: Mengelola sumber daya yang tersedia dengan efisien, termasuk waktu, uang, dan dukungan, dapat membantu memaksimalkan upaya inovasi.
3. Mengikuti Perkembangan Industri: Tetap terinformasi tentang tren dan perubahan di industri Anda dapat membantu Anda menyesuaikan inovasi Anda dengan kebutuhan pasar.
4. Berkolaborasi dan Belajar dari Orang Lain: Berbagi pengalaman dan belajar dari orang lain dalam komunitas atau jaringan profesional Anda dapat memberikan wawasan berharga tentang cara-cara inovatif untuk mengembangkan karier Anda.

Dengan memperhatikan faktor-faktor ini dan mengambil langkah-langkah yang sesuai, akhirnya kegiatan pengabdian kepada masyarakat berfokus pada upaya peningkatan kualitas kinerja khususnya inovasi dalam pengembangan karier anggota muda paguyuban perantau Argapuri. Pelatihan ini diharapkan dapat memberikan nilai tambah bagi perkembangan paguyuban perantau Argapuri serta memberikan dampak yang signifikan.

Permasalahan

Di era digital yang berkembang pesat, inovasi dalam pengembangan karier menjadi sangat penting bagi karyawan untuk tetap kompetitif dan relevan di dunia kerja. Seiring dengan kemajuan

teknologi, pekerjaan tradisional semakin banyak digantikan oleh mesin, sementara pekerjaan baru yang membutuhkan keterampilan digital dan kreatif terus bermunculan. Pergeseran ini menantang karyawan untuk terus beradaptasi dan meningkatkan keterampilan mereka agar sesuai dengan tuntutan tempat kerja modern. Bagi organisasi, kemampuan untuk mendorong inovasi dalam pengembangan karier sangat penting dalam membangun tenaga kerja yang tidak hanya terampil, tetapi juga adaptif dan mampu memberikan kontribusi signifikan terhadap tujuan perusahaan. Namun, penerapan inovasi ini bisa menjadi tantangan karena adanya kebutuhan dan tujuan individu yang beragam, sumber daya yang terbatas, serta perubahan lingkungan kerja yang cepat.

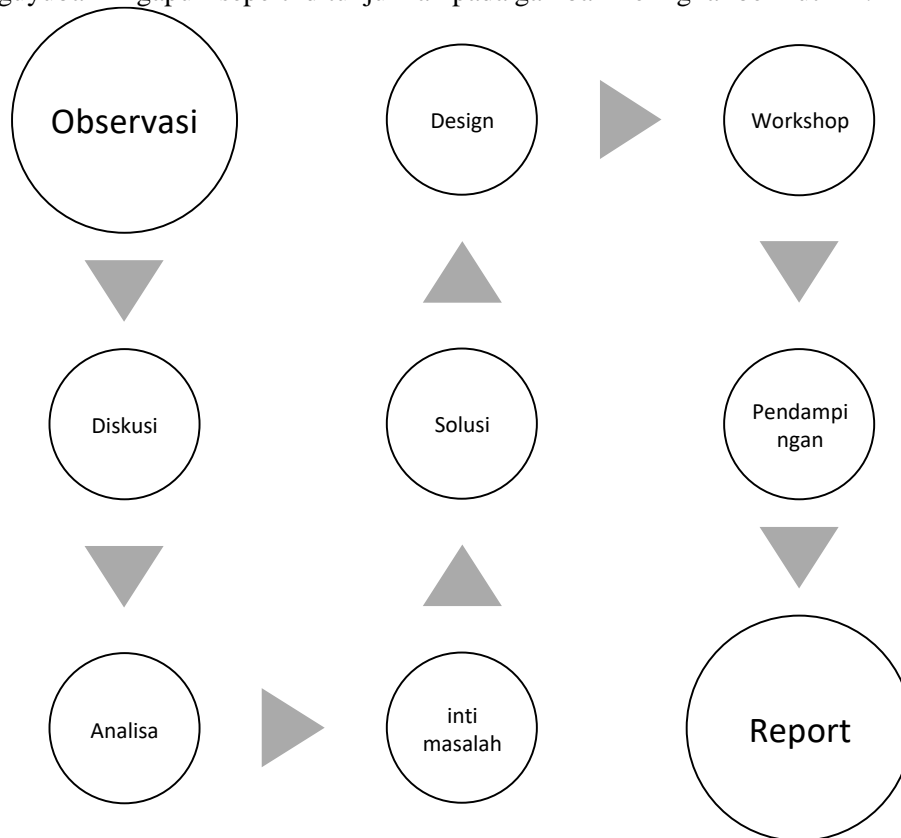
Paguyuban Perantau Argapuri, yang berasal dari Klepu, Rejosari, Gunung Kidul, Yogyakarta, menghadapi tantangan tambahan karena anggotanya, yang sebagian besar terlibat dalam usaha kecil dan industri kreatif, berusaha mencapai kemandirian ekonomi dan sosial di tengah lingkungan yang kompetitif. Meskipun memiliki dedikasi yang tinggi, banyak anggota paguyuban yang belum memiliki kejelasan dalam tujuan karier mereka dan kesulitan mengakses sumber daya serta peluang untuk pengembangan keterampilan. Kebutuhan akan dukungan terstruktur dalam pengembangan karier dan inovasi sangat terasa, karena hal ini tidak hanya akan membantu individu meningkatkan kehidupan pribadi dan profesional mereka, tetapi juga memperkuat ketahanan dan keberlanjutan komunitas secara keseluruhan dalam menghadapi persaingan dan tekanan ekonomi yang semakin meningkat.

Tujuan Pengabdian kepada Masyarakat

Tujuan penelitian ini adalah untuk meningkatkan kinerja manajemen sumber daya manusia melalui inovasi dalam pengembangan karier anggota muda Paguyuban Perantau Argapuri. Penelitian ini juga bertujuan membantu anggota paguyuban mencapai kemandirian ekonomi dan sosial, menciptakan ketenteraman dan kenyamanan dalam kehidupan bermasyarakat, serta mengidentifikasi perkembangan dan efektivitas pelatihan yang diberikan dalam upaya peningkatan kinerja individu dan komunitas.

Kerangka Pemecahan Masalah

Dimana alur kerja yang digunakan dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi UKM Anggota Paguyuban Argapuri seperti ditunjukkan pada gambar melingkar berikut ini :



Gambar 1: Alur Pelaksanaan Pengabdian Kepada Masyarakat

Menjelaskan alur pada gambar di atas, terdapat 9 tahapan pokok yang menjadi dasar pelaksanaan Pengabdian Kepada Masyarakat pada Paguyuban Perantau Argapuri Tangerang Selatan:

1. Tahap observasi, pada tahap awal ini bertujuan untuk menemukan informasi pendukung terkait permasalahan mitra
2. Tahap diskusi, pada tahap ini tim PKM dan mitra berdiskusi secara intens untuk menggali lebih dalam Permasalahan Mitra
3. Tahap analisa, tim PKM akan melakukan analisa atas hasil observasi dan diskusi
4. Tahap inti masalah, tim PKM dan mitra memutuskan inti yang menjadi permasalahan
5. Tahap Solusi, Tim PKM dan Mitra secara bersama - sama merancang solusi yang efektif
6. Tahap Design, tim PKM membuat Design materi dan sistem yang tepat atas jenis solusi yang disepakati
7. Tahap Workshop, tim PKM menyelenggarakan kegiatan pelatihan dengan melibatkan mitra
8. Tahap pendampingan, tim PKM memberikan pendampingan usaha secara berkala
9. Tahap Report, tim PKM menyusun laporan hasil pelaksanaan PKM

Realisasi Pemecahan Masalah

Realisasi pemecahan masalah dalam program ini dilakukan melalui serangkaian kegiatan pelatihan dan pendampingan yang terstruktur dan berkelanjutan. Pelatihan dimulai dengan memberikan pemahaman dasar kepada anggota Paguyuban Perantau Argapuri mengenai pentingnya inovasi dalam pengembangan karier dan manajemen usaha kecil. Materi pelatihan mencakup topik-topik seperti pengelolaan bisnis, peningkatan keterampilan digital, serta strategi untuk mencapai kemandirian ekonomi dan sosial. Selain itu, dilakukan juga pelatihan khusus dalam bidang desain grafis untuk meningkatkan keterampilan teknis yang relevan dengan kebutuhan industri kreatif saat ini.

Setelah pelatihan, peserta diberikan pendampingan dalam menerapkan ilmu yang telah mereka peroleh di lingkungan kerja atau usaha masing-masing. Pendampingan ini mencakup evaluasi berkala terhadap kemajuan peserta, serta penyesuaian strategi sesuai dengan tantangan yang dihadapi. Melalui pendekatan ini, anggota paguyuban tidak hanya dibekali dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan, tetapi juga didorong untuk mengembangkan inisiatif dan kreativitas dalam mengelola karier dan usaha mereka. Hasil dari pendampingan ini menunjukkan peningkatan yang signifikan dalam kinerja dan kesiapan anggota dalam menghadapi tantangan ekonomi dan sosial di masa depan.

KAJIAN PUSTAKA

Berdasarkan dokumen yang diberikan, berikut adalah rangkuman kajian pustaka:

Inovasi:

Menurut Christensen (2016), inovasi adalah faktor kunci yang membedakan perusahaan yang sukses dari yang gagal. Dalam bukunya "The Innovator's Dilemma: When New Technologies Cause Great Firms to Fail", Christensen menjelaskan bahwa inovasi disruptif dapat mengubah pasar dan meruntuhkan pemain lama jika mereka tidak beradaptasi. Halaman 45 dari edisi terbaru buku ini menyatakan bahwa perusahaan harus terus menerus berinovasi untuk mempertahankan daya saingnya di pasar yang dinamis. Inovasi yang tidak diikuti oleh strategi yang tepat dapat menyebabkan kerugian besar dan kehilangan pangsa pasar.

Tushman dan O'Reilly (2017) dalam artikel mereka "Organizational Ambidexterity: Insights from the Study of Innovation and Organizational Change" yang dipublikasikan di "Harvard Business Review", menekankan pentingnya ambidexterity organisasi dalam menghadapi inovasi. Mereka mengemukakan bahwa organisasi yang mampu menyeimbangkan eksplorasi inovasi baru dengan eksploitasi proses yang ada cenderung lebih berhasil dalam jangka panjang. Halaman 70 dari artikel ini mengungkapkan bahwa tanpa kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan, perusahaan akan menghadapi kesulitan dalam mempertahankan relevansi di pasar.

Menurut Schilling (2019), inovasi adalah komponen vital dalam strategi perusahaan untuk mencapai keunggulan kompetitif. Dalam bukunya "Strategic Management of Technological Innovation", Schilling menjelaskan bahwa inovasi teknologi dapat mempengaruhi semua aspek bisnis,

mulai dari operasional hingga strategi pemasaran. Halaman 102 dari buku ini menekankan bahwa investasi dalam penelitian dan pengembangan (R&D) sering kali memberikan hasil jangka panjang yang signifikan jika didukung oleh strategi implementasi yang efektif.

Sementara itu, Van de Ven (2021) dalam bukunya "Engaged Scholarship: A Guide for Organizational and Social Research" menguraikan bagaimana inovasi tidak hanya dipengaruhi oleh teknologi tetapi juga oleh konteks sosial dan budaya di sekitarnya. Halaman 55 dari buku ini menyatakan bahwa inovasi yang berhasil sering kali melibatkan kolaborasi antar berbagai pemangku kepentingan dan adaptasi terhadap kebutuhan lokal serta perubahan sosial. Van de Ven menganggap bahwa pemahaman mendalam tentang konteks sosial dapat meningkatkan keberhasilan implementasi inovasi.

Kinerja SDM:

Menurut Becker dan Huselid (2016), kinerja SDM merupakan faktor krusial dalam mencapai keunggulan kompetitif perusahaan. Dalam buku mereka "The Impact of Human Resource Management on Organizational Performance" yang diterbitkan oleh "Harvard Business Review", mereka menyatakan bahwa praktik SDM yang efektif, seperti rekrutmen yang tepat dan pelatihan yang berkelanjutan, dapat secara signifikan mempengaruhi kinerja organisasi. Halaman 25 dari buku ini mengungkapkan bahwa perusahaan yang menerapkan strategi SDM yang terintegrasi dengan tujuan bisnisnya cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan perusahaan yang tidak.

Wright dan McMahan (2017) dalam artikel mereka "Human Resource Management and Organizational Performance: A Review and Research Agenda" yang dipublikasikan di "Academy of Management Perspectives", menekankan pentingnya peran SDM dalam mempengaruhi kinerja organisasi. Mereka berpendapat bahwa manajemen SDM yang efektif tidak hanya meningkatkan motivasi karyawan tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan strategis perusahaan. Halaman 48 dari artikel ini menunjukkan bahwa kinerja SDM yang tinggi berhubungan langsung dengan peningkatan produktivitas dan efisiensi organisasi.

Menurut Kim et al. (2018), dalam penelitian mereka yang dipublikasikan di "Journal of Management" berjudul "Human Resource Management Practices and Employee Performance: The Mediating Role of Employee Engagement", kinerja SDM sangat dipengaruhi oleh keterlibatan karyawan. Halaman 112 dari artikel ini menjelaskan bahwa karyawan yang terlibat secara aktif dalam pekerjaan mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, dan praktik SDM yang mendukung keterlibatan karyawan dapat meningkatkan hasil kinerja secara keseluruhan.

Jiang et al. (2020) dalam buku "Human Resource Management and Organizational Performance" mengemukakan bahwa implementasi kebijakan SDM yang berbasis pada data dan analitik dapat memberikan wawasan yang lebih baik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Halaman 89 dari buku ini mengindikasikan bahwa menggunakan data untuk mengelola kinerja karyawan memungkinkan perusahaan untuk membuat keputusan yang lebih informasional dan strategis, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

METODE

Pengabdian ini menerapkan Metode Workshop dan pendampingan. Dimana Berger (2018) mendefinisikan Workshop adalah "suatu bentuk pembelajaran yang aktif dan berpusat pada peserta, di mana peserta aktif terlibat dalam kegiatan belajar yang praktis, seperti diskusi, simulasi, latihan, dan studi kasus." . Sedangkan menurut Ragins & Kram (2007), Pendampingan adalah "suatu hubungan yang dinamis antara mentor dan mentee, di mana mentor memberikan bimbingan, dukungan, dan umpan balik kepada mentee untuk membantu mereka mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan wawasan yang diperlukan untuk mencapai tujuan mereka".

Dalam Pelaksanaan Pelatihan *workshop* ini akan dibagi menjadi beberapa tahap diantaranya :

1. Pembukaan oleh Pembawa acara yang sekaligus membuka acara pelatihan ini dengan doa.
2. Sambutan-sambutan dari berbagai pihak diantaranya dari ketua Pengabdi yang dilanjutkan oleh ketua paguyuban
3. Pelaksanaan Pelatihan diawali dari pemahaman tentang usaha kecil, strategi usaha minyak wangi

- dan dilanjutkan dengan materi manajemen Sumber Daya Manusia dan seterusnya.
4. Pelaksanaan Praktek penerapan manajemen Sumber Daya Manusia
 5. Selanjutnya setelah seluruh acara pelatihan selesai dibukalah sesi tanya jawab dan tukar pengalaman dan pendapat dari seluruh peserta guna mengevaluasi dan mendata seluruh kegiatan yang sudah berjalan serta mencatatnya sebagai bahan masukan dan untuk pembinaan di masa yang akan datang, hal ini kami lakukan karena kami berharap Pengabdian ini merupakan pengabdian yang berkelanjutan dari tahun ke tahun sampai terwujud harapan yang disepakati bersama guna membuat solusi bagi pelaksana usaha kecil oleh anggota paguyuban.
 6. Membuat kesepakatan pelaksanaan pendampingan secara berkala untuk memastikan konsistensi pelaksanaan di usaha yang dijalankan.
 7. Melakukan tahapan evaluasi penerapan manajemen Sumber Daya Manusia pada usaha yang dikelalo. Hal ini bertujuan untuk memaksimalkan peran pengabdian dalam keberhasilan pelatihan dan mencapai target yang dituju agar tercapai kesejahteraan ekonomi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Secara keseluruhan pelaksanaan Pengabdian kepada masyarakat kali ini berjalan dengan lancar dan peserta sangat antusias. Keseluruhan peserta ikut terlibat dalam kegiatan workshop secara aktif dengan dipandu oleh tim dosen yang kompeten. Berikut adalah rangkuman hasil pelaksanaan Pengabdian pada sesi workshop:

1. Sebanyak 95% peserta mendapatkan nilai Post test maksimal (diatas 90 skala 100)
2. Sebanyak 90% peserta dapat menerapkan praktek dengan maksimal dilihat dari evaluasi akhir sesi workshop dan tugas yang diselesaikan
3. Pada pelaksanaan tanya jawab 80% peserta antusias bertanya dan saling menanggapi atas jawaban peserta lain

Berdasarkan hasil feedback yang diberikan kepada seluruh peserta yang hadir sebanyak 29 orang, diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 1: Penilaian Responden Terhadap Pelaksanaan Pelatihan

No Penilaian Kegiatan	5	4	3	2	1	Jmh	Skor	Rata-rata	Keterangan
A Materi Pelatihan									
1 Jelas dan mudah diikuti	20	4	5	0	0	29	131	4,52	Sangat Baik
2 Relevan dengan objektivitas pelatihan	25	1	3	0	0	29	138	4,76	Sangat Baik
Sub Total_1	45	5	8	0	0	58	269	4,64	Sangat Baik
B Narasumber									
1 Penguasaan materi	23	4	2	0	0	29	137	4,72	Sangat Baik
2 <i>Public Speaking</i> Baik	20	4	5	0	0	29	131	4,52	Sangat Baik
3 Kejelasan dalam penyampaian	25	4	0	0	0	29	141	4,86	Sangat Baik
4 Kemampuan dalam menjawab pertanyaan	26	3	0	0	0	29	142	4,90	Sangat Baik
5 Penampilan	29	0	0	0	0	29	145	5,00	Sangat Baik
Sub Total_2	123	15	7	0	0	145	696	4,80	Sangat Baik
C Tempat Pelatihan									
1 Kenyamanan dalam belajar	29	0	0	0	0	29	145	5,00	Sangat Baik
Sub Total_2	29	0	0	0	0	29	145	5,00	Sangat Baik
D Sajian/Konsumsi									
1 Coffe break/snack	25	4	0	0	0	29	141	4,86	Sangat Baik
2 Makan Siang	27	2	0	0	0	29	143	4,93	Sangat Baik
Sub Total_2	52	6	0	0	0	58	284	4,90	Sangat Baik
Kesimpulan Umum Pelatihan	115	47	28	0	0	290	1394	4,81	Sangat Baik

5. Baik Sekali, 4. Baik, 3. Cukup, 2. Cukup, 1. Kurang Sekali

Berdasarkan hasil jawaban 29 responden dari 29 peserta pelatihan pada tabel di atas, diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Materi pelatihan yang meliputi kejelasan materi, mudah diikuti dan relevan dengan obyektivitas pelatihan yang dilaksanakan diperoleh skor nilai 4,64 dengan kriteria sangat baik karena terletak diantara skor 4,21 sampai 5,00.
2. Narasumber pelatihan dalam hal penguasaan materi, kemampuan Public Speaking, kejelasan materi, penampilan dan kemampuan menjawab pertanyaan peserta diperoleh skor nilai 4,80 dengan kriteria sangat baik karena terletak diantara skor 4,21 sampai 5,00.
3. Tempat pelatihan dalam hal ini kenyamanan peserta selama peserta mengikuti pelatihan tergolong sangat baik dengan skor nilai 5,0 dan terletak diantara skor 4,21 sampai 5,00.
4. Sajian/konsumsi dalam hal penyediaan coffee break/snack dan makan siang peserta diperoleh skor nilai 4,90 dengan kriteria sangat baik karena terletak diantara skor 4,21 sampai 5,00.

Dari hasil keseluruhan pelaksanaan Workshop rata-rata keseluruhan diperoleh nilai 4,81 kategori pelatihan “sangat baik”.

Pembahasan

Mengacu pada hasil diatas, dapat disampaikan bahwasanya :

1. Materi pelatihan yang diberikan kepada peserta sangat baik karena disampaikan dengan jelas, relevan dengan peserta, dan mudah diikuti.
2. Narasumber pelatihan juga sangat baik dalam menguasai materi, gaya penyampaian (Public Speaking), kejelasan materi, penampilan, dan kemampuan dalam menjawab permasalahan yang diajukan oleh peserta.
3. Tempat pelatihan juga dinilai sangat baik karena memberikan kenyamanan kepada peserta dalam mengikuti seluruh kegiatan pelatihan dari awal hingga akhir.
4. Selain itu, pelayanan konsumsi dan istirahat yang disediakan juga sangat baik.

Adapun dokumentasi kegiatan pengabdian masyarakat seperti ditunjukkan pada gambar berikut:



Gambar 2: Foto Kegiatan Pengabdian Masyarakat

SIMPULAN

Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) secara umum berjalan dengan lancar dan tertib antusias dalam menyimak penjelasan materi teori dan peragaan yang diberikan. Antusiasme pun berlanjut saat sesi tanya jawab. Kegiatan PKM ini dinilai berjalan efektif karena tingkat ketertarikan peserta cukup tinggi terhadap pembelajaran tentang desain yang di buat. Permasalahan lain yang timbul yaitu tidak adanya media pembelajaran yang memadai untuk menjelaskan suatu konsep di luar rencana.

DAFTAR PUSTAKA

Agustina, Lita. (2019). Strategi dan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia di Indonesia. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

- PEMBERDAYAAN MASYARAKAT, Jurnal Ilmiah CIVIS, Volume I, No.2, Juli 2011
- Eko, Sutoro (2004). Reformasi Politik dan Pemberdayaan Masyarakat. Yogyakarta: APMD Press
- Hasibuan, Malayu S P. 2004. Manajemen, Dasar, Pengertian dan Masalah. Bandung: Bumi Aksara.
- Hulasoh, E., Syamsuddin, R. A., Praditya, A., Lisdawati, & Supardi. (2020). Pengaruh Gadget Terhadap Prestasi Belajar Remaja Di Era Milenial Pada Lembaga Bimbingan Belajar Daarul 'Uluum Petukangan Utara, Pesanggrahan, Jakarta Selatan. ABDIMAS.
- Modul KKN Tematik Desa Membangun Pemberdayaan Masyarakat Desa, Balitbang Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi, 2019.
- Pratama, A., & Syamsuddin, R. A. (2020). DAMPAK KOMITMEN ORGANISASI ATAS KINERJA KARYAWAN PT BNI KCP PAMULANG. ProBank. <https://doi.org/10.36587/probank.v5i2.723>
- Rahmi Andini Syamsuddin, Lisdawati, & Agung Tri Putranto. (2020). Evaluation Performance of Social Organization in Setu District – South Tangerang. Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA. <https://doi.org/10.22225/jj.7.2.2483.123-127>
- Utomo, H. (2014). Menumbuhkan Minat Kewirausahaan Sosial (Hardi Utomo).
- Kewirausahaan Siagian, P Sondang. 1992. Fungsi-fungsi Manajerial. Jakarta: Bumi Aksara.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Efendi. 1987. Metode Penelitian Survei. Jakarta: LP3ES.
- Siswanto, H.B. 2005. Pengantar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.
- Susanti, F., Lisdawati, L., Andini, R., Setiawan, R., & Ratnawati, W. (2020). MENANAMKAN JIWA DAN SEMANGAT KEWIRAUSAHAAN PERSAINGAN MENGHADAPI DI ERA GLOBALISASI PADA GURU DAN ORANGTUA MURID BIMBINGAN BELAJAR BIMBA PAMULANG TANGERANG SELATAN. DEDIKASI PKM. <https://doi.org/10.32493/dedikasiipkm.v1i1.6061>
- Tanaka, Nao. 2012. Teknologi Tepat Guna & Dunia Alternatif. Jakarta: PT Bhuana Ilmu Populer.
- Terry, G.R dan L.W Rue. 1992. Dasar-Dasar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara. Tunggal, Amin Widjaja. 2002. Manajemen suatu pengantar. Jakarta: Rineka Cipta.
- Handoko, T. Hani. (2017). Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Edisi Revisi. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Siamto, W., Paeno, P., & Gandung, M. (2023). Manfaat Pendampingan Entrepreneurship Usaha Isi Tinta Bagi Pengelola Colorindo Perantau Kota Tangerang Selatan. Jurnal Pengabdian Tangerang Selatan [JURANTAS], 1(2), 54–59. <https://doi.org/10.58174/jrt.v1i2.33>
- Siamto, W., Paeno, & Nurdina, A. . (2023). Pendampingan Entrepreneurship Bagi Pengelola Paguyuban Perantau Argapuri di Kota Tangerang Selatan. Jurnal Pengabdian Tangerang Selatan [JURANTAS], 1(1), 11–19. <https://doi.org/10.58174/jrt.v1i1.19>
- Wahadi Siamto, Whina Ratnawati, Angga Pratama. (2022). Bedah Buku Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Ditaman Baca Parigi Sawanangan Depok. Jurnal ABDIMAS, Vol.3No.3, Hal(85-91). <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/ABMAS/article/view/24034>
- Akeyodia (2022). Ternyata Cara Mengelola SDM yang Efektif dan Efisien dengan Memberikan Pelatihan Lho!. <https://akeyodia.com/cara-mengelola-sdm-yang-efektif/>
- BFI Finance (2023). 11 Cara Memulai Bisnis Parfum Untuk Pemula, Mudah dan Menguntungkan! <https://www.bfi.co.id/id/blog/cara-memulai-bisnis-parfum-untuk-pemula>
- Harian Pelita.id (2024). Wali Kota Jaksel Munjirin Hadiri Pengukuhan Pengurus Ikatan Keluarga Gunungkidul. <https://harianpelita.id/news/metropolitan/wali-kota-jaksel-munjirin-hadiri-pengukuhan-pengurus-ikatan-keluarga-gunungkidul/>
- Kementerian Keuangan RI (2020). UMKM Bangkit, Ekonomi Indonesia Terungkit. <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/13317/UMKM-Bangkit-Ekonomi-Indonesia-Terungkit.html>