

PELATIHAN OPTIMALISASI SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI PELATIHAN MANAJEMEN TERKINI

Djuniawan Karna Djaja¹, Abdul Qodir², Siminto³, Suprpto⁴, Novita Amri⁵, Al Ikhlas⁶

¹Universitas Gunung Kidul

^{2,3} IAIN Palangka Raya

⁴Universitas Antakusuma

⁵Akper Bina Insani Sakti

⁶STKIP Muhammadiyah Sungai Penuh

e-mail: dkarnadjaja@gmail.com¹, abdul.qodir@iain-palangkaraya.ac.id², siminto@iain-palangkaraya.ac.id³, praptosuprpto977@yahoo.co.id⁴, novitaamri123@gmail.com⁵, alikhlas752@gmail.com⁶

Abstrak

Penelitian ini membahas dan merancang Program Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) berjudul "Pelatihan Optimalisasi Sumber Daya Manusia melalui Pelatihan Manajemen Terkini". PKM ini diadakan secara daring melalui Zoom Cloud Meeting dan melibatkan peserta berbagai provinsi di Indonesia. Analisis situasi mengidentifikasi tantangan dalam manajemen sumber daya manusia (SDM), terutama terkait keterbatasan akses pelatihan, kesenjangan keterampilan, dan konteks lokal yang beragam. Solusi yang diusulkan mencakup strategi untuk meningkatkan akses pelatihan melalui teknologi daring, menyesuaikan materi dengan konteks lokal, dan melibatkan pemangku kepentingan dari berbagai wilayah. PKM akan difokuskan pada Pelatihan Kepemimpinan Transformasional, dengan harapan menghasilkan peningkatan pemahaman konsep kepemimpinan transformasional dan penerapannya dalam konteks kerja sehari-hari. Hasil yang diharapkan mencakup peningkatan keterampilan kepemimpinan, kemampuan inspirasional, dan implementasi nilai-nilai etika dalam pengelolaan SDM. Dengan merinci rencana tahapan kegiatan, analisis situasi, permasalahan mitra, solusi, dan metode pelaksanaan, PKM ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pengembangan SDM di tingkat regional.

Kata Kunci: Pelatihan; Optimalisasi Sumber daya Manusia; Pelatihan Manajemen

Abstract

This research discusses and designs a Community Service Program (PKM) entitled "Optimizing Human Resources through Contemporary Management Training." The PKM is conducted online via Zoom Cloud Meeting, involving participants from various provinces in Indonesia. The situational analysis identifies challenges in human resource management (HRM), particularly related to limited training access, skill gaps, and diverse local contexts. Proposed solutions include strategies to enhance training access through online technology, tailor materials to local contexts, and engage stakeholders from various regions. The PKM will focus on Transformational Leadership Training, with the expectation of improving participants' understanding of transformational leadership concepts and their application in everyday work contexts. Expected outcomes include enhanced leadership skills, inspirational abilities, and the implementation of ethical values in HRM. By detailing the plan's stages, situational analysis, partner issues, solutions, and implementation methods, this PKM is expected to make a positive contribution to HRM development at the regional level.

Keywords: Training; Optimalization of Human Resource Sources; Management Training

PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek krusial dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas suatu organisasi. Dalam era globalisasi dan teknologi informasi saat ini, tuntutan untuk memiliki SDM yang berkualitas dan adaptif terhadap perubahan menjadi semakin mendesak. Oleh karena itu, peran manajemen terkini menjadi sangat penting untuk mengoptimalkan potensi dan keterampilan para pekerja (Apriliana & Nawangsari (2021); Muryani, dkk (2022)). Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa banyak organisasi, terutama di wilayah pedesaan dan daerah terpencil,

masih menghadapi tantangan dalam mengakses pelatihan manajemen terkini. Keterbatasan akses geografis, infrastruktur, dan sumber daya menjadi hambatan utama dalam menyediakan pelatihan berkualitas bagi para tenaga kerja di tingkat lokal.

Dalam upaya mengatasi permasalahan tersebut, Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) menjadi instrumen yang tepat untuk memberikan kontribusi nyata bagi peningkatan SDM di berbagai wilayah. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pelatihan melalui media daring, seperti Zoom Cloud Meeting, dapat menjadi solusi efektif untuk mengatasi hambatan geografis dan infrastruktur.

Melihat kebutuhan mendesak akan peningkatan manajemen SDM di wilayah pedesaan, PKM ini bertujuan untuk menyelenggarakan pelatihan optimalisasi SDM melalui pendekatan manajemen terkini (Yanti & Mursidi, 2021). Dengan melibatkan peserta dari beberapa provinsi, PKM ini tidak hanya akan memberikan manfaat lokal tetapi juga menghasilkan data yang bermanfaat untuk merancang kebijakan yang lebih inklusif dan berkelanjutan di tingkat nasional.

Dengan demikian, PKM ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif dalam upaya peningkatan kualitas SDM di Indonesia, khususnya di daerah yang selama ini terabaikan. Sebagai langkah konkrit dalam menghadapi tantangan ekonomi dan sosial yang semakin kompleks, PKM ini mengusung semangat kolaborasi dan peningkatan kapasitas sumber daya manusia melalui pendekatan manajemen terkini, menjadikannya sebuah upaya nyata dalam membangun masyarakat yang lebih berkualitas dan berdaya saing.

Analisis Situasi pada Pelatihan ini adalah sebagai berikut:

- a. Kondisi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) saat Ini: Saat ini, banyak organisasi di berbagai sektor dan wilayah menghadapi tantangan dalam mengelola SDM. Beberapa tantangan utama termasuk kesenjangan keterampilan, kurangnya adaptasi terhadap teknologi, dan keterbatasan pemahaman tentang konsep manajemen terkini. Kondisi ini menciptakan kebutuhan mendesak untuk meningkatkan kapasitas manajerial dan teknis tenaga kerja.
- b. Hambatan dalam Akses Pelatihan Manajemen: Di sebagian besar daerah, terutama di wilayah pedesaan, akses terhadap pelatihan manajemen terkini masih terbatas. Faktor-faktor seperti jarak geografis, infrastruktur yang belum memadai, dan kurangnya program pelatihan yang relevan menjadi hambatan utama. Hal ini menciptakan ketidaksetaraan dalam pengembangan keterampilan di antara tenaga kerja di berbagai wilayah.
- c. Potensi Manfaat Pelatihan Daring: Analisis menunjukkan bahwa pelatihan melalui platform daring, seperti Zoom Cloud Meeting, memiliki potensi besar untuk mengatasi hambatan geografis. Dengan menggunakan teknologi ini, peserta dapat mengakses materi pelatihan tanpa harus bepergian jauh. Diharapkan bahwa pendekatan daring ini dapat memperluas jangkauan pelatihan dan meningkatkan partisipasi peserta.
- d. Keterlibatan Multi-Provinsi: Melibatkan peserta dari 6 provinsi memberikan dimensi tambahan pada PKM ini. Setiap provinsi memiliki keunikan dalam tantangan dan potensi SDM-nya. Keterlibatan multi-provinsi diharapkan dapat menghasilkan data yang representatif dan memberikan gambaran holistik tentang kebutuhan dan perkembangan SDM di tingkat regional.
- e. Kesiapan Peserta Terhadap Pelatihan Manajemen Terkini: Sebelum pelatihan dimulai, penting untuk menganalisis kesiapan peserta terhadap konsep dan praktik manajemen terkini. Keterlibatan peserta secara aktif dalam evaluasi awal dapat membantu menyesuaikan materi pelatihan sehingga sesuai dengan tingkat pemahaman dan kebutuhan mereka.
- f. Potensi Dampak dan Keberlanjutan PKM: Dengan merinci dampak yang diharapkan dari pelatihan, perlu dilakukan analisis potensial untuk menjaga keberlanjutan program. Langkah-langkah perencanaan dan pemantauan hasil akan memastikan bahwa manfaat dari PKM ini dapat dirasakan jangka panjang oleh peserta dan masyarakat setempat.

Analisis situasi ini membantu dalam merinci konteks luas PKM, memastikan bahwa desain dan pelaksanaan program dapat menanggapi secara efektif kebutuhan dan tantangan yang dihadapi oleh peserta di berbagai provinsi.

Permasalahan yang dihadapi oleh mitra dalam penelitian pengabdian kepada masyarakat ini adalah sebagai berikut:

- a. Keterbatasan Akses dan Infrastruktur: Peserta dari beberapa provinsi mungkin menghadapi

- keterbatasan akses internet yang dapat mempengaruhi partisipasi mereka dalam pelatihan daring. Infrastruktur teknologi yang belum memadai di beberapa daerah bisa menjadi hambatan serius.
- b. Kesenjangan Keterampilan: Kondisi awal peserta mungkin bervariasi, menciptakan kesenjangan keterampilan yang perlu diatasi. Sebagian peserta mungkin sudah memiliki dasar manajerial yang kuat, sementara yang lain mungkin memerlukan dukungan tambahan untuk memahami konsep manajemen terkini.
 - c. Keterlibatan Peserta: Keterlibatan peserta dalam pelatihan dapat menjadi tantangan. Beberapa peserta mungkin mengalami kesulitan beradaptasi dengan format pelatihan daring atau kurangnya motivasi untuk mengikuti pelatihan secara aktif.
 - d. Perbedaan Konteks Lokal: Setiap provinsi memiliki konteks lokal yang berbeda, termasuk perbedaan dalam sektor industri, struktur organisasi, dan kebijakan SDM lokal. Menyesuaikan materi pelatihan agar relevan untuk setiap konteks menjadi permasalahan utama.
 - e. Kesiapan Teknis: Beberapa peserta mungkin kurang familiar dengan penggunaan platform Zoom atau teknologi daring lainnya. Kesiapan teknis ini dapat memengaruhi kemampuan mereka untuk mengikuti pelatihan secara efektif.
 - f. Evaluasi Awal Keterampilan dan Kebutuhan: Tidak adanya evaluasi awal yang menyeluruh terhadap keterampilan dan kebutuhan peserta sebelum pelatihan dapat menyulitkan penyesuaian materi pelatihan agar sesuai dengan tingkat pemahaman dan kebutuhan masing-masing peserta.
 - g. Keterlibatan dan Dukungan Organisasi Lokal: Keterlibatan dan dukungan dari organisasi lokal tempat peserta bekerja juga merupakan faktor kunci. Kurangnya dukungan ini dapat menghambat implementasi praktik manajemen terkini di lingkungan kerja peserta setelah pelatihan selesai.
 - h. Kendala Waktu: Beberapa peserta mungkin memiliki kendala waktu, baik karena tuntutan pekerjaan maupun tanggung jawab keluarga. Hal ini dapat mempengaruhi keterlibatan mereka dalam pelatihan dan implementasi praktik baru setelahnya.

Mengidentifikasi permasalahan ini menjadi langkah kunci untuk merancang strategi yang sesuai dan efektif dalam pelaksanaan PKM. Solusi yang terarah dan disesuaikan dengan kebutuhan peserta dapat meningkatkan efektivitas pelatihan dan memastikan dampak positif yang berkelanjutan pada mitra PKM.

Berikut adalah beberapa solusi yang dapat diusulkan untuk mengatasi permasalahan yang mungkin dihadapi oleh mitra dalam pelaksanaan PKM ini:

1. Keterbatasan Akses dan Infrastruktur:
 - a. Solusi: Kolaborasi dengan penyedia layanan internet lokal atau pemerintah daerah untuk meningkatkan akses internet di wilayah yang terkendala. Sediakan alternatif offline untuk materi pelatihan agar dapat diakses tanpa koneksi internet.
2. Kesenjangan Keterampilan:
 - a. Solusi: Adakan sesi orientasi atau pra-pelatihan untuk mengukur tingkat keterampilan awal peserta. Sesuaikan materi pelatihan berdasarkan tingkat pemahaman awal peserta. Sediakan modul atau sumber belajar tambahan bagi peserta yang memerlukan peningkatan keterampilan dasar.
3. Keterlibatan Peserta:
 - a. Solusi: Rancang pelatihan dengan interaksi dua arah yang tinggi melalui diskusi, studi kasus, dan kegiatan partisipatif. Berikan insentif atau sertifikat kepada peserta yang aktif berkontribusi. Fasilitasi forum daring atau grup diskusi untuk pertukaran pengalaman dan pemecahan masalah.
4. Perbedaan Konteks Lokal:
 - a. Solusi: Sesuaikan materi pelatihan dengan kasus studi yang relevan dengan setiap provinsi. Libatkan pemangku kepentingan lokal dalam perancangan dan implementasi program. Lakukan konsultasi terbuka untuk memahami perbedaan konteks dan kebutuhan setiap wilayah.
5. Kesiapan Teknis:
 - a. Solusi: Sediakan panduan teknis terinci sebelum pelatihan. Adakan sesi pelatihan teknis pra-acara untuk memastikan peserta terbiasa dengan platform dan teknologi yang digunakan.
6. Evaluasi Awal Keterampilan dan Kebutuhan:
 - a. Solusi: Lakukan survei atau wawancara sebelum pelatihan untuk mengevaluasi tingkat

pemahaman dan kebutuhan peserta. Gunakan hasil evaluasi ini sebagai dasar untuk menyesuaikan kurikulum pelatihan.

7. Keterlibatan dan Dukungan Organisasi Lokal:

- a. Solusi: Fasilitasi sesi dialog dengan pemimpin organisasi lokal untuk membangun pemahaman dan dukungan terhadap implementasi praktik baru. Sertakan manfaat jangka panjang dan dampak positif bagi organisasi.

8. Kendala Waktu:

- a. Solusi: Rancang jadwal pelatihan yang fleksibel, mempertimbangkan jadwal kerja peserta. Rekam sesi pelatihan agar dapat diakses kembali oleh peserta yang memiliki kendala waktu. Pastikan peserta menyadari manfaat jangka panjang dari pelatihan ini.

Implementasi solusi-solusi ini harus melibatkan kolaborasi erat antara penyelenggara PKM, mitra, dan pemangku kepentingan lokal. Dengan pendekatan yang terarah dan disesuaikan, pelatihan dapat menjadi lebih efektif dan memberikan dampak positif yang signifikan pada pengembangan sumber daya manusia di berbagai provinsi.

METODE

Kegiatan ini dilaksanakan dengan metode daring. Metode daring atau jarak jauh dapat digunakan sebagai salah satu pendekatan dalam pelaksanaan Pengabdian kepada Masyarakat untuk masyarakat umum. Pelatihan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) ini mengikuti sejumlah tahapan yang sistematis. Berikut adalah penjelasan mengenai metode dan tahapan-tahapan dalam pelaksanaan PKM "Pelatihan Optimalisasi Sumber Daya Manusia Melalui Pelatihan Manajemen Terkini":

- a. Perencanaan Awal: Tim mengidentifikasi tujuan PKM secara jelas, termasuk capaian yang diharapkan dan indikator keberhasilan dan merancang kerangka kerja pelatihan berdasarkan analisis kebutuhan peserta.
- b. Seleksi Peserta: Tim melakukan seleksi peserta berdasarkan kriteria yang relevan, termasuk tingkat keterampilan awal dan kebutuhan pelatihan dan memastikan representasi peserta dari setiap provinsi yang melibatkan berbagai sektor dan tingkat pengalaman.
- c. Sesi Orientasi dan Evaluasi Awal: Tim melakukan evaluasi awal keterampilan dan pemahaman peserta melalui tes lisan singkat. Lalu tim menggunakan platform Zoom Cloud Meeting, Youtube dan WhatsApp Group untuk mengadakan sesi pelatihan, dan memfasilitasi interaksi dua arah melalui sesi tanya jawab, diskusi kelompok, dan studi kasus.
- b. Monitoring dan Evaluasi: Tim melakukan pemantauan secara berkala selama pelatihan untuk mengukur partisipasi dan pemahaman peserta. Lalu tim mengadakan sesi evaluasi akhir untuk mengumpulkan umpan balik peserta terkait kualitas pelatihan dan materi.
- c. Pembagian Tugas Tim Pelaksana: Tim menentukan peran dan tanggung jawab setiap anggota tim pelaksana PKM, termasuk pemantauan teknis, koordinasi sesi, dan pengumpulan data.

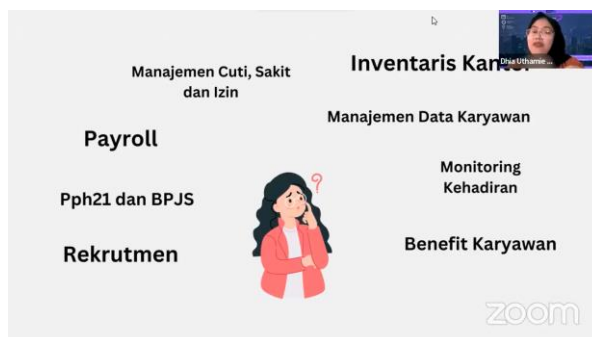
HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun pelaksanaan PKM ini adalah sebagai berikut:

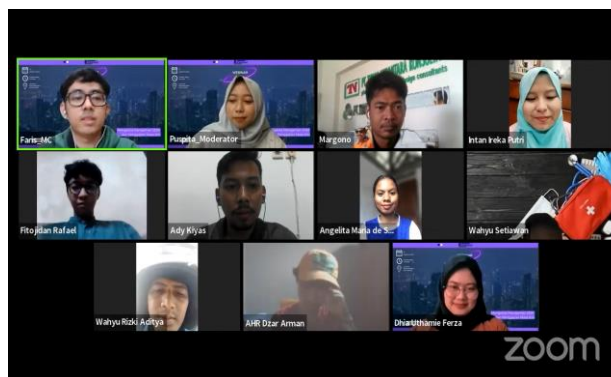
1. Tim PKM melaksanakan pelatihan ini berasal dari empat daerah di Indonesia. Keempat daerah tersebut adalah Gunung Kidul DIY Yogyakarta, Palangka Raya Kalimantan Tengah, Kotawaringin Barat Kalimantan Tengah, dan Sungai Penuh Jambi. Pelatihan ini menggunakan tiga kegiatan yaitu model kegiatan diskusi Kelompok daring, membagi materi pelatihan dalam bentuk video ke dalam grup pelatihan WhatsApp Group, dan sesi tanya-jawab interaktif pada platform Zoom Cloud Meeting.
2. Pada kegiatan pelatihan daring ini, tim PkM membuat Grup WhatsApp untuk membagikan link tentang materi "Pelatihan Optimalisasi Sumber Daya Manusia Melalui Pelatihan Manajemen Terkini". Tutorial diberikan melalui tautan YouTube seperti: <https://www.youtube.com/watch?v=A8q6WonMV7M>, <https://www.youtube.com/watch?v=m0DyCSxpsz8>, dan <https://www.youtube.com/watch?v=zrBrlFOs2Po>



Gambar 1. Materi mengenai Pelatihan Optimalisasi Sumber Daya Manusia Melalui Pelatihan Manajemen Terkini via Youtube



Gambar 2. Pemaparan materi mengenai Pelatihan Optimalisasi Sumber Daya Manusia Melalui Pelatihan Manajemen Terkini via Zoom Cloud Meeting



Gambar 3. Diskusi peserta dan pemateri Pelatihan Optimalisasi Sumber Daya Manusia Melalui Pelatihan Manajemen Terkini via Zoom Cloud Meeting

Pada kegiatan ini, Tim PKM memilih model Pelatihan Kepemimpinan Transformasional sebagai jenis pelatihan manajemen terkini terhadap Optimalisasi Sumber Daya Manusia. Pelatihan ini fokus pada pengembangan keterampilan kepemimpinan yang memotivasi dan menginspirasi tim untuk mencapai tujuan bersama dan memberikan kesempatan bagi pesertanya untuk mempelajari konsep-konsep kepemimpinan transformasional, termasuk komunikasi efektif, pengembangan visi, dan pengaruh positif Gunawan, Solikhah, & Yulita (2021); Salim & Arief (2018).

Setelah menjalani pelatihan kepemimpinan transformasional, peserta diharapkan mencapai sejumlah hasil yang mencerminkan pemahaman dan pengembangan keterampilan kepemimpinan. Berikut adalah beberapa hasil yang dapat dicapai:

1. Pemahaman Konsep Kepemimpinan Transformasional: Peserta akan memiliki pemahaman mendalam tentang konsep dan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional, termasuk

- bagaimana membangun visi, memotivasi tim, dan memberikan inspirasi.
2. Kemampuan Memimpin Dengan Inspirasi: Peserta dapat menerapkan teknik kepemimpinan yang dapat menginspirasi dan memotivasi anggota tim untuk mencapai tujuan bersama.
 3. Peningkatan Keterampilan Komunikasi Kepemimpinan: Peserta akan mengembangkan keterampilan komunikasi efektif, baik dalam memberikan arahan yang jelas maupun dalam membangun hubungan interpersonal yang kuat.
 4. Pengembangan dan Artikulasi Visi: Peserta mampu mengembangkan dan mengartikulasikan visi yang kuat untuk organisasi atau tim mereka, menggambarkannya secara persuasif kepada anggota tim.
 5. Pengelolaan Perubahan: Kemampuan untuk mengelola dan memfasilitasi perubahan di dalam organisasi atau tim dengan pendekatan yang positif dan adaptif.
 6. Pemberdayaan Anggota Tim: Peserta dapat memberdayakan anggota tim untuk mencapai potensi maksimal mereka, memberikan ruang untuk inisiatif dan kreativitas.
 7. Peningkatan Keterampilan Resolusi Konflik: Kemampuan untuk mengidentifikasi, mengelola, dan menyelesaikan konflik dengan cara yang memperkuat hubungan tim.
 8. Pengembangan Relasi Interpersonal yang Kuat: Peningkatan hubungan interpersonal, termasuk kemampuan membangun kepercayaan, mendengarkan dengan empati, dan berkomunikasi secara efektif.

Hasil ini akan menciptakan dampak positif tidak hanya pada kemampuan kepemimpinan individu, tetapi juga pada budaya dan kinerja keseluruhan organisasi atau tim. Evaluasi berkala dan umpan balik dari peserta dan pemangku kepentingan dapat membantu memastikan keberlanjutan hasil pelatihan kepemimpinan transformasional ini.

Setelah penyampaian materi melalui WhatsApp Group, lalu pemaparan materi melalui Zoom Cloud Meeting, kegiatan berikutnya adalah memberikan Sesi diskusi kelompok daring yang juga dilakukan melalui media Zoom Cloud Meeting yang didalamnya terdiri dari tim PkM dan peserta PkM yakni Masyarakat umum yang memiliki usaha dengan karyawan di empat daerah di Indonesia. Peserta adalah sebanyak 20 orang, yang diberikan materi pembelajaran, diadakan video konferensi untuk mendiskusikan pemahaman dan progress yang dicapai mereka. Setelah melaksanakan pelatihan, Tim mendampingi, memonitoring dan mengevaluasi pemahaman peserta PKM terhadap materi yang telah diberikan kepada mereka melalui grup WhatsApp yang telah dilaksanakan selama 1 bulan (01 Oktober 2023-01 November 2023). Peserta diminta menyampaikan pemahaman mereka dan contoh aplikasi Pelatihan Kepemimpinan Transformasional sebagai jenis pelatihan manajemen terkini terhadap Optimalisasi Sumber Daya Manusia.

PKM ini dilaksanakan secara daring mengingat tim PkM berasal dari empat daerah dan provinsi yang berbeda di Indonesia, yaitu Gunung Kidul DIY Yogyakarta, Palangka Raya Kalimantan Tengah, Kotawaringin Barat Kalimantan Tengah, dan Sungai Penuh Jambi. Kegiatan dilaksanakan secara daring dengan memanfaatkan fasilitas WhatsApp grup, Zoom Cloud Meeting dan laman YouTube untuk memberikan materi.

SIMPULAN

Pelatihan merupakan suatu upaya yang penting dalam pengembangan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan individu atau kelompok dalam berbagai konteks, seperti pendidikan, bisnis, dan pengabdian kepada Masyarakat (Sari, dkk (2022), Sari & Ningsih (2023)). Pelatihan Kepemimpinan Transformasional memiliki potensi untuk mencapai hasil yang signifikan dalam pengembangan keterampilan kepemimpinan individu. Melalui pemahaman mendalam tentang konsep kepemimpinan transformasional, peserta dapat mengimplementasikan prinsip-prinsip ini dalam pengelolaan tim dan organisasi. Hasil pelatihan mencakup pengembangan kemampuan inspirasional, komunikasi efektif, dan pengelolaan perubahan yang positif. Selain itu, pelatihan ini berfokus pada pemberdayaan anggota tim, pembangunan visi yang kuat, dan implementasi nilai-nilai etika dalam kepemimpinan. Peserta diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang dinamis, kolaboratif, dan berorientasi pada nilai-nilai yang memotivasi dan memacu inovasi.

Hasil pelatihan Kepemimpinan Transformasional tidak hanya terbatas pada peningkatan

keterampilan individu, tetapi juga mencakup implementasi praktik-praktik ini dalam situasi nyata di tempat kerja. Sikap pembelajar seumur hidup juga menjadi aspek penting, menekankan pentingnya refleksi terus-menerus, evaluasi diri, dan pengembangan berkelanjutan untuk mencapai kepemimpinan yang efektif dan berkelanjutan. Dengan merangkum semua ini, pelatihan Kepemimpinan Transformasional memberikan landasan kuat untuk membentuk pemimpin yang mampu menghadapi tantangan bisnis yang cepat berubah dan menciptakan dampak positif dalam pengelolaan sumber daya manusia di berbagai tingkatan organisasi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kegiatan pengabdian berupa Pelatihan Optimalisasi Sumber Daya Manusia Melalui Pelatihan Manajemen Terkini ini dapat berjalan dengan baik karena dukungan dan kerjasama berbagai pihak. Penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Tuhan Yang Maha Esa atas karunia dan rahmatNya kami dapat untuk melaksanakan kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat ini dan telah terlaksana dengan maksimal dan hasil yang memuaskan.
2. Pimpinan kampus masing-masing penulis: Universitas Gunung Kidul, IAIN Palangka Raya, Universitas Antakusuma, dan Akper Bina Insani Sakti
3. Kepala Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (LPPM) kampus dari masing-masing penulis: Universitas Gunung Kidul, IAIN Palangka Raya, Universitas Antakusuma, dan Akper Bina Insani Sakti
4. Peserta Pelatihan Pengabdian Kepada Masyarakat ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021, November). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) berbasis kompetensi. In *Forum Ekonomi* (Vol. 23, No. 4, pp. 804-812).
- Gunawan, C. I., Solikhah, S. Q., & Yulita, Y. (2021). Model pengembangan manajemen sumber daya manusia UMKM sektor makanan dan minuman di era covid-19. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 9(2), 200-207.
- Muryani, E., Sulistiarini, E. B., Prihatiningsih, T. S., Ramadhana, M. R., Heriteluna, M., Maghfur, I., ... & Purnomo, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UNISMA PRESS.
- Salim, F. F., & Arief, F. H. (2018). Pelatihan Kepemimpinan Transformasional Untuk Meningkatkan Komitmen Afektif Kepala Cabangcv. X Yogyakarta. *Journal of Psychological Science and Profession*, 2(1), 93-105.
- Sari, M. N., & Ningsih, P. E. A. (2023). Pengajaran Bahasa Inggris Terhadap Siswa Sekolah Dasar dengan Menggunakan Video Animasi. *Jurnal Abdimas Adpi Sosial dan Humaniora*, 4(3), 628-636.
- Sari, M., Ningsih, P. E. A., Saswandi, T., & Ihsan, R. (2022). Penulisan Abstrak Berbahasa Inggris untuk Karya Tulis Ilmiah. *Jurnal Abdimas Adpi Sosial dan Humaniora*, 3(4), 435-441.
- Yanti, D. A. W., & Mursidi, M. (2021). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 23-34.