

PENGEMBANGAN KARAKTER MELALUI PELATIHAN KEPEMIMPINAN UNTUK MENCIPTAKAN KUALITAS SDM UNGGUL DAN LAPANGAN KERJA***CHARACTER DEVELOPMENT THROUGH LEADERSHIP TRAINING TO CREATE SUPERIOR QUALITY HUMAN RESOURCES AND JOB OPPORTUNITIES***

¹Mamlu'ah, ²Meiga Kristina, ³Tasqia Rahma Choirunnisa, ⁴Otosokhi Waruwu
Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Pamulang, Kampus Serang

Email: 1mamluahlu@gmail.com 2dosen03212@unpam.ac.id

ABSTRAK

Pelatihan kepemimpinan merupakan salah satu upaya strategis dalam pengembangan karakter sumber daya manusia (SDM) agar memiliki integritas, tanggung jawab, dan kemampuan manajerial yang tinggi. Penelitian ini dilakukan di Desa Sasahan dengan tujuan untuk menganalisis peran pelatihan kepemimpinan dalam membentuk karakter unggul serta dampaknya terhadap peningkatan kualitas SDM dan peluang lapangan kerja di masyarakat desa. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi pada peserta pelatihan yang dilaksanakan pada tanggal 7 Oktober 2025. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kepemimpinan mampu meningkatkan kepercayaan diri, kemampuan komunikasi, kedisiplinan, serta tanggung jawab sosial peserta. Selain itu, pelatihan juga mendorong munculnya inisiatif masyarakat dalam menciptakan kegiatan ekonomi mandiri seperti usaha kecil dan kelompok wirausaha muda yang berkontribusi terhadap perluasan lapangan kerja. Temuan ini membuktikan bahwa pelatihan kepemimpinan tidak hanya berperan dalam pembentukan karakter, tetapi juga menjadi faktor pendorong dalam pembangunan ekonomi lokal melalui peningkatan kapasitas SDM yang unggul, kreatif, dan berdaya saing. Dengan demikian, pelatihan kepemimpinan dapat dijadikan model pengembangan karakter berkelanjutan yang relevan bagi peningkatan kesejahteraan masyarakat pedesaan. Program pengabdian kepada masyarakat ini berfokus pada sosialisasi dan pelatihan untuk warga desa sasaran, mengenai pengembangan karakter melalui pelatihan kepemimpinan untuk menciptakan kualitas SDM unggul dan lapangan kerja, melalui seminar dan diskusi. Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan pemahaman dan motivasi warga desa, yang diharapkan dapat membentuk kepercayaan diri dan siap bersaing di era industri saat ini.

Kata Kunci : *pengembangan karakter melalui pelatihan kepemimpinan untuk menciptakan kualitas SDM unggul dan lapangan kerja*

Article History

Received: November 2025

Reviewed: November 2025

Published: November 2025

Plagiarism Checker No 473

Prefix DOI : Prefix DOI :

10.8734/krepa.v1i2.365

Copyright : Krepa



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

I. PENDAHULUAN

Peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor kunci dalam pembangunan nasional maupun daerah. Di tengah tantangan globalisasi dan persaingan dunia kerja yang semakin ketat, karakter kepemimpinan menjadi salah satu modal penting dalam menciptakan SDM yang unggul dan berdaya saing. Desa Sasahan sebagai salah satu wilayah dengan potensi sumber daya manusia yang besar memerlukan pembinaan karakter dan keterampilan kepemimpinan agar masyarakatnya mampu beradaptasi terhadap perubahan sosial dan ekonomi. Pelatihan kepemimpinan menjadi langkah strategis untuk menanamkan nilai-nilai tanggung jawab, kerja sama, serta kemandirian yang dapat mendorong munculnya inovasi dan lapangan kerja baru di tingkat lokal.

Kualitas sumber daya manusia menjadi faktor penentu utama dalam pembangunan ekonomi dan sosial suatu bangsa. Kepemimpinan yang berbasis pengembangan karakter, seperti integritas, disiplin, dan kemampuan komunikasi serta kolaborasi, menjadi fondasi penting dalam membentuk SDM yang unggul dan adaptif terhadap perubahan zaman. Pelatihan kepemimpinan yang dirancang dengan menitikberatkan pada penguatan karakter dapat membentuk sikap dan kemampuan yang diperlukan untuk memimpin secara efektif serta membuka peluang lapangan kerja yang berkelanjutan (Geerts, 2024; Li et al., 2025).

a. Pembangunan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas merupakan fondasi utama dalam mewujudkan kesejahteraan masyarakat dan kemajuan bangsa. SDM yang unggul tidak hanya diukur dari kemampuan intelektual semata, tetapi juga dari karakter dan integritas moral yang dimilikinya. Dalam era globalisasi yang penuh tantangan, pengembangan karakter menjadi kebutuhan mendesak agar masyarakat mampu beradaptasi, berinovasi, dan bersaing secara sehat dalam berbagai bidang kehidupan.

b. Pelatihan kepemimpinan menjadi salah satu strategi penting dalam membentuk karakter individu yang bertanggung jawab, visioner, dan mampu menjadi agen perubahan di lingkungan sekitarnya. Melalui pelatihan, peserta tidak hanya memperoleh pengetahuan teoritis tentang kepemimpinan, tetapi juga mengalami proses pembelajaran nilai-nilai seperti disiplin, kerja sama, empati, dan kejujuran yang menjadi dasar perilaku kepemimpinan yang efektif. Dengan demikian, pelatihan kepemimpinan memiliki peran ganda, yakni membangun kapasitas intelektual sekaligus memperkuat karakter sosial dan moral masyarakat.

c. Desa Sasahan merupakan salah satu wilayah dengan potensi sumber daya manusia yang cukup besar, namun masih menghadapi tantangan dalam pengembangan karakter dan keterampilan kepemimpinan masyarakatnya. Berdasarkan pengamatan awal, sebagian masyarakat belum memiliki motivasi dan inisiatif yang kuat untuk mengembangkan potensi lokal secara mandiri. Oleh karena itu, pelatihan kepemimpinan di Desa Sasahan dilaksanakan sebagai upaya untuk menumbuhkan karakter unggul, memperkuat semangat gotong royong, serta menciptakan peluang ekonomi baru melalui pengembangan usaha mandiri.

d. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kepemimpinan terhadap pengembangan karakter dan peningkatan kualitas SDM di Desa Sasahan. Selain itu, penelitian ini juga ingin mengidentifikasi bagaimana kegiatan pelatihan dapat berdampak pada penciptaan lapangan kerja dan pemberdayaan ekonomi masyarakat desa. Dengan hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan model pelatihan kepemimpinan berbasis karakter yang berkelanjutan dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat pedesaan Indonesia.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu prioritas utama dalam pembangunan nasional dan daerah. SDM yang unggul tidak hanya ditentukan oleh kemampuan

intelektual dan keterampilan teknis, tetapi juga oleh karakter yang kuat, seperti disiplin, tanggung jawab, kejujuran, dan kemampuan bekerja sama. Dalam konteks pembangunan pedesaan, pengembangan karakter menjadi kunci untuk menciptakan masyarakat yang mandiri, produktif, dan berdaya saing. Salah satu pendekatan yang efektif dalam membentuk karakter tersebut adalah melalui pelatihan kepemimpinan.

Pelatihan kepemimpinan tidak hanya berfokus pada penguasaan teori kepemimpinan, tetapi juga pada proses internalisasi nilai-nilai moral dan etika dalam diri peserta. Dengan mengikuti pelatihan, individu diharapkan mampu mengembangkan potensi diri, memiliki kemampuan mengambil keputusan, dan berperan aktif dalam memajukan lingkungan sekitarnya. Pelatihan ini menjadi wadah pembentukan karakter yang mampu melahirkan pemimpin berintegritas dan berorientasi pada kemajuan bersama.

Desa Sasahan merupakan salah satu wilayah yang memiliki potensi besar dalam pengembangan SDM. Namun, masih terdapat tantangan berupa rendahnya partisipasi masyarakat dalam kegiatan sosial dan ekonomi yang produktif. Kondisi tersebut menunjukkan perlunya pembinaan karakter dan kepemimpinan yang dapat menumbuhkan semangat kemandirian dan inovasi. Oleh karena itu, pelatihan kepemimpinan di Desa Sasahan diharapkan menjadi langkah strategis untuk menanamkan nilai-nilai kepemimpinan, memperkuat karakter masyarakat, serta menciptakan peluang usaha dan lapangan kerja baru yang berkelanjutan.

Dengan demikian, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis bagaimana pelatihan kepemimpinan dapat berperan dalam pengembangan karakter masyarakat desa, serta sejauh mana kegiatan tersebut berkontribusi terhadap peningkatan kualitas SDM dan penciptaan lapangan kerja. Hasil penelitian diharapkan memberikan kontribusi nyata dalam merancang model pengembangan karakter berbasis pelatihan yang relevan bagi pembangunan masyarakat pedesaan.

Era ini ditandai dengan persaingan global yang sangat memikat. Kompetisi yang terjadi, menjadi bahan telaah demi pengembangan sumber daya suatu perusahaan/institusi/organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan asset penting organisasi manapun untuk mencapai keunggulan kompetitif di era globalisasi. Karena itu, Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) menjadi parameter penting bagi organisasi untuk mencapai tujuan dan sasaran agar tetap eksis di kancah Nasional maupun Internasional. PSDM adalah fungsi organisasi yang berfokus pada rekrutmen, pengelolaan, dan navigasi bagi karyawan dalam bekerja pada suatu organisasi yang diwujudkan melalui sinergi untuk memperkuat mutualitas menuju tujuan bersama.

bahwa PSDM merupakan pendekatan strategis dan menyeluruh untuk mengelola orang, budaya tempat kerja, dan lingkungan untuk secara efektif berkontribusi dan produktif ke tujuan dan sasaran organisasi. Beberapa tahun terakhir, banyak perusahaan yang baik berkinerja buruk akibat SDM yang tidak efektif dan efisien (Townsend Okoye dan Ezejiofor). Sebagian besar organisasi mengabaikan pengembangan SDM sebagai asset utama. Okoye dan Ezejiofor mengatakan bahwa bisnis dalam suatu organisasi dipenuhi ketidakpastian pemahaman terhadap kontribusi karyawan dalam peningkatan produktivitas organisasi dan profitabilitas. Hal inilah yang menyebabkan banyak tenaga kerja kurang terampil.

II. METODE PELAKSANAAN

Mahasiswa Program Manajemen Universitas Pamulang Kampus Serang yang melaksanakan kegiatan pengabdian kepada masyarakat mengajukan surat permohonan PKM ke Universitas Pamulang Kampus Serang. Setelah mendapat persetujuan dari pihak kampus, mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Pamulang Kampus Serang, akan menghadap ke pihak kepala desa, desa sasahan untuk mengajukan surat permohonan dan proposal kegiatan PKM di desa tersebut. Penetapan sasaran ini merupakan suatu upaya untuk mengembangkan kompetensi warga desa sasahan, pelaksanaan PKM akan dilakukan pada hari Selasa, 07 Oktober 2025 yang akan

dilaksanakan secara luring dengan cara sosialisasi. Setelah kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat selesai dilakukan, tahap selanjutnya akan dilakukan pembuatan laporan akhir dan presentasi sebagai laporan tugas akhir kegiatan PKM dilaksanakan.



Gambar 1. Foto Bersama Dengan Warga Desa Sasahan

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelatihan kepemimpinan yang diselenggarakan di Desa Sasahan berfokus pada pembentukan karakter dasar seperti disiplin, kerja sama, komunikasi efektif, dan tanggung jawab. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, peserta menunjukkan peningkatan dalam kemampuan memimpin kelompok, menyusun rencana kegiatan, dan mengambil keputusan dengan bijak. Selain itu, pelatihan juga menumbuhkan semangat kewirausahaan yang berdampak pada munculnya beberapa usaha kecil seperti produksi olahan pangan lokal dan kelompok tani muda. Dari sisi sosial, pelatihan berhasil memperkuat solidaritas antarwarga serta menumbuhkan kesadaran akan pentingnya peran pemimpin dalam kemajuan desa. Peserta pelatihan yang sebelumnya pasif kini berpartisipasi aktif dalam kegiatan masyarakat. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kepemimpinan mampu menjadi sarana efektif dalam membentuk karakter unggul dan meningkatkan kapasitas SDM secara berkelanjutan.

Pengembangan organisasi bertujuan menjembatani perubahan dan pengembangan baik dari sisi internal maupun eksternal. Hal ini dikarenakan produktifitas tergantung pada efektifitas kerja karyawannya. Artinya, kualitas organisasi ditentukan oleh SDM yang ada dan pengembangan SDM ditentukan oleh perubahan-perubahan nyata yang mengarah pada pertumbuhan organisasi. Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) dalam organisasi, hakikatnya merupakan suatu usaha demi peningkatan daya saing terhadap ancaman lingkungan eksternal dan upaya meningkatkan daya inovatif demi menciptakan peluang. PSDM dalam organisasi bersifat integral sebagai individu dan sistem serta organisasi sebagai wadah SDM secara terencana dan berkesinambungan untuk meningkatkan kompetensi pekerja melalui program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan. Secara umum PSDM bertujuan untuk:

- 1) membentuk individu dari aspek-aspek ketrampilan, pengetahuan dan sikap
- 2) pengembangan karir
- 3) mengatur dan membina manusia sebagai sub sistem organisasi melalui program-program perencanaan dan penilaian seperti perencanaan tenaga kerja, penilaian kinerja, analisis pekerjaan, dan klasifikasi pekerjaan

- 4) mendapat SDM sesuai klasifikasi kebutuhan organisasi dan alat organisasi yang bertujuan untuk perbaikan dan peningkatan
- 5) penyesuaian sistem dan kebijakan organisasi sebagai penangkal risiko dan faktor eksternal.

Konsep PSDM perlu menyentuh seluruh aspek kehidupan karyawan sebagai manusia seutuhnya (Hutagalung, 2008). Organisasi perlu memahami bahwa individu mempunyai keluarga dan kehidupan sosial sehingga tercipta kondisi timbal balik yang menguntungkan. Artinya untuk memiliki karyawan berdaya guna dalam sebuah organisasi maka aspek kemanusiaan fundamental dalam pengembangan karyawan. PSDM diakui sebagai bagian esensial dari manajemen SDM organisasi. Tujuan dari manajemen SDM yakni tersedianya relasi lebih baik dalam organisasi melalui pengembangan, aplikasi, evaluasi kebijakan, prosedur dan program SDM untuk pengoptimalan kontribusi terhadap tujuan organisasi. Dalam PSDM harus memperhatikan empat kegiatan utama, seperti akuisisi, pengembangan, motivasi, dan pemeliharaan SDM. Disimpulkan bahwa, PSDM adalah fungsi organisasi yang memberi arahan bagi orang-orang dalam suatu organisasi terkait pengelolaan SDM dengan fokus pada kebijakan dan sistem. PSDM biasanya bertanggung jawab untuk sejumlah kegiatan, termasuk perekrutan karyawan, pelatihan dan pengembangan, motivasi, penilaian kinerja, kompensasi, perekrutan, manajemen kinerja, pengembangan organisasi, keselamatan, kesejahteraan, manfaat, dan penghargaan. Selain beberapa hal di atas, konsep pengembangan SDM perlu memperhatikan bakat karyawan sehingga terjadi peningkatan performace individu yang bermuara pada tujuan organisasi. Lebih lanjut, apabila pengembangan SDM dalam organisasi memperhatikan aspek ketahanan, akan melahirkan karyawan yang tangguh dalam bekerja dan tidak mudah putus asa dalam pekerjaannya. Dengan demikian memberi dampak pada organisasi yang efektif dan tercapainya tujuan organisasi. Konsep Pengembangan SDM yang diusulkan ditunjukkan pada skema Gambar 1.



Gambar 1. Model Konsep pengelolaan SDM

Pengembangan Sumber Daya Manusia Organisasi Berbasis Kompetensi Spencer dan Spencer mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik mendasar seseorang yang secara kasual berkaitan dengan kinerja efektif atau superior dalam berbagai situasi dan pekerjaan. Secara umum, istilah kompetensi dimaknai sebagai kombinasi keterampilan, karakter personal, dan pengetahuan yang diamati, diukur dan dievaluasi melalui kinerja. Terdapat dua jenis kompetensi, yaitu :1) kompetensi manajerial, untuk pengelolaan karyawan dan membangun relasi sosial; 2) kompetensi teknis, berkaitan dengan kapasitas fungsional pekerjaan yang

dilakukan. Pengembangan SDM berbasis kompetensi mendukung integrasi perencanaan SDM dengan perencanaan bisnis organisasi. Untuk itu, organisasi dapat menilai kapasitas SDM berdasarkan kompetensi terhadap kemampuan yang dibutuhkan dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi yang menyatakan bahwa pengembangan SDM yang berprinsip pada visi dan misi organisasi meningkatkan kinerja organisasi. Apabila PSDM memperhatikan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan, maka tercipta daya saing dan eksistensi organisasi. PSDM dimulai dari rekrutmen, seleksi, identifikasi kompetensi aspek inisiatif, motivasi berprestasi, kemampuan bekerja dalam tim, pengumpulan informasi kompetensi terkait calon karyawan, penilaian terhadap calon karyawan melalui tes yang sesuai, hingga pengembangan berkelanjutan. Selanjutnya seluruh kegiatan, pendidikan, dan pelatihan perlu dilakukan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki karyawan. Secara umum ada beberapa hal yang perlu diperhatikan untuk mencapai pengembangan sumber daya manusia optimal yaitu: 1) seleksi sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan; 2) merancang keselarasan antara kebutuhan organisasi dan kompetensi karyawan; 3) menyediakan sarana, prasarana dan teknologi yang sesuai; 4) Komitmen yang tinggi dari setiap elemen organisasi. Draganidis dan Mentza menyampaikan bahwa tahapan lain yang sangat penting dalam pengembangan SDM berbasis kompetensi, yaitu: 1) Identifikasi kompetensi. Proses menemukan kompetensi yang diperlukan untuk kinerja sukses dan optimal; 2) Model kompetensi. Gambaran naratif kompetensi untuk target kategori pekerjaan, kelompok pekerjaan, divisi, departemen atau unit analisis lainnya; 3) Penilaian kompetensi. Proses membandingkan kompetensi individu pada model kompetensi; 4) Manajemen berbasis kompetensi. Penerapan serangkaian kompetensi untuk mengelola sumber daya manusia sehingga kinerja berkontribusi secara efisien dan efektif untuk tujuan organisasi; 5) Standar kompetensi. Identifikasi keterampilan dan pengetahuan pekerja yang dimiliki karyawan dan menentukan tingkat kinerja yang harus capai dalam segmen atau fungsi kerja tertentu; 6) Profil kompetensi. Dokumen yang menggambarkan kumpulan kompetensi tertentu ke posisi/pekerjaan/ kelompok pekerjaan/komunitas fungsional. PSDM berbasis kompetensi juga diharuskan memperhatikan tingkat manajemen yang ada, baik dari tingkat eksekutif, manajer, dan karyawan sehingga penerapan pengembangan SDM sesuai dengan kebutuhan tingkatan masing-masing. Untuk tingkat eksekutif kompetensi yang dibutuhkan meliputi aspek strategi berpikir dan perubahan-perubahan pada manajemen oleh pimpinan. Sementara tingkat manajer memerlukan kompetensi pada aspek perubahan implementasi, pemahaman interpersonal dan pemberdayaan. Sementara pada tingkat karyawan sangat diperlukan kompetensi seperti fleksibilitas, update informasi, motivasi dan kemampuan belajar, motivasi (berprestasi dan kerja di bawah tekanan waktu), kolaborasi, dan orientasi pelayanan kepada pelanggan. Alasan suatu perusahaan menerapkan PSDM berbasis kompetensi karena kompetensi merupakan sumber nilai potensial jangka panjang dan sumber potensial keunggulan kompetitif perusahaan. Misalnya, dengan kompetensi tinggi dalam PSDM, praktisi SDM mengambil hati manajemen puncak untuk melihat beberapa masalah penting terkait SDM, menyampaikan informasi dan visi masalah bisnis, bekerja dengan penuh ketelitian, dan bersama manajer berupaya mencari solusi serta menyelesaikan permasalahan karyawan. Selain itu, Long dan Ismail menyampaikan bahwa praktisi SDM membantu mengembangkan karyawan yang eksplisit dan menghasilkan pengetahuan. Individu dengan kompetensi kerja yang berkualitas akan bertanggung jawab dan menjadi “bunglon” dalam setiap perubahan lingkungan kerja. Sejalan dengan Raven dan Stephenson bahwa kompetensi mengarahkan seseorang untuk terus belajar dan beradaptasi. Aspek kompetensi erat hubungannya dengan PSDM, yakni konsistensi organisasi dalam pengembangan karyawan. Karena itu, setiap perusahaan perlu mendefinisikan dan merencanakan model tertentu dalam PSDM, seperti rekrutmen, analisis kesenjangan keterampilan, rencana pengembangan pekerjaan, upaya pelatihan, pembelajaran mandiri, manajemen pembelajaran, penilaian diri, dan motivasi. Organisasi perlu melihat SDM sebagai human capital, dimana kompetensi SDM adalah asset eksisnya suatu organisasi. Dengan demikian, pengembangan SDM yang memperhatikan aspek kompetensi menghasilkan unsur organisasi yang berkualitas, konsisten, memiliki hubungan kerja efektif, tercapainya tujuan organisasi dan organisasi tetap eksis dalam lingkungan bisnis yang kompetitif.



Gambar 2. Foto Bersama Kepala Desa



Gambar 3. Dokumentasi Mahasiswa dengan Dosen Pembimbing

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan Adapun kesimpulan dari hasil PKM ini adalah sebagai berikut:

Pengetahuan warga sasaran terhadap Pelatihan kepemimpinan di Desa Sasahan terhadap pengembangan karakter melalui pelatihan kepemimpinan untuk menciptakan kualitas SDM unggul dan lapangan kerja, terbukti berperan penting dalam pengembangan karakter dan peningkatan kualitas SDM. Karena menurut hasil survey masih kurang mempersiapkan diri apabila dilihat dari hasil sebelum kegiatan PKM, pengetahuan warga desa sasaran setelah melaksanakan kegiatan pengabdian kepada masyarakat, terjadi peningkatan yang sangat baik berdasarkan hasil tanya jawab atau diskusi yang dilakukan setelah pelaksanaan.

Adapun saran dari kami: bagi Program Studi Manajemen, terdapat beberapa langkah penting yang perlu diambil. Pertama, menjaga kerja sama yang baik antara instansi pendidikan dan instansi terkait sangatlah krusial untuk menciptakan sinergi yang menguntungkan kedua belah pihak. Kerja sama ini dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan relevansi kurikulum dengan kebutuhan industri. Kedua, hasil dari Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) Mahasiswa ini diharapkan dapat menjadi sumber bacaan yang bermanfaat bagi mahasiswa/i Universitas Pamulang (UNPAM) Kampus Serang, khususnya bagi mahasiswa/i Program Studi Manajemen. Dengan demikian, mahasiswa dapat memperluas wawasan dan pengetahuan mereka, serta menerapkan ilmu yang diperoleh dalam konteks praktis.

Melalui pembinaan nilai-nilai kepemimpinan seperti tanggung jawab, disiplin, dan kerja sama, masyarakat menjadi lebih mandiri, kreatif, serta memiliki kemampuan dalam menciptakan lapangan kerja baru. Program ini dapat dijadikan contoh praktik baik bagi desa lain dalam membangun SDM unggul dan memperkuat ekonomi lokal berbasis karakter dan kepemimpinan.

Berdasarkan uraian di atas, disimpulkan bahwa pengembangan SDM penting dilakukan sebagai program berkesinambungan demi tercapainya keberhasilan dan tujuan organisasi. Secara langsung pengembangan SDM organisasi berdampak pada pengembangan karir, bakat, dan ketangguhan karyawan dalam bekerja serta memberi paradigma baru bagi organisasi dalam mengembangkan sumber daya manusianya. Aspek kompetensi, bakat dan ketahanan merupakan unsur fundamental penentu eksistensi organisasi dalam dunia bisnis yang kompetitif. Organisasi yang menerapkan kompetensi perlu memperhatikan tahapan-tahapan PSDM dan tingkatan manajemen. Dengan kompetensi, karyawan potensial, berkinerja efektif pada situasi pekerjaan yang bermuara pada daya saing dan konsistensi organisasi. PSDM berbasis bakat perlu dikontekstualisasikan dengan mempertimbangkan dua pilihan strategis orang dengan peran dan menyelaraskan peran dengan orang. Dengan demikian tercipta karyawan yang memiliki keterampilan, kemampuan, kekayaan, kelimpahan, bakat, sikap, dan disposisi serta mampu menjadi inspirator. Pengembangan SDM berbasis AQ penting untuk mengendalikan setiap persoalan, bertanggung jawab, memiliki batasan terhadap persoalan, dan tidak mudah putus asa. Dengan aspek ketahanan karyawan dapat meneduhkan intikad, membekuk onak, dan menawan persoalan untuk mengambil keuntungan demi efektivitas organisasi untuk meraih kesuksesan dan eksis dalam dunia kompetitif.

UCAPAN TERIMA KASIH

Tim Kami mengucapkan terima kasih banyak kepada dosen pendamping, Bapak Oterosokhi Waruwu, S.Mat., M.M yang telah membimbing dan membantu kami untuk melaksanakan kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) Mahasiswa ini sehingga bisa berjalan dengan lancar. Bapak H. Karuji, S.Pd.I selaku kepala desa yang telah mengizinkan kami semua untuk melakukan kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) Mahasiswa ini di Balai Desa Sasahan dan juga rekan-rekan yang sangat kompak dan saling membantu demi kelancaran kegiatan ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Glen, C. Fostering Talent Opportunity: Getting Past First-Base. Strategic Direction, Volume 23 (10), 3-5
- Hutagalung, S. S. Pengembangan Sumber Daya Manusia Sektor Publik Berperspektif Human Power-Based.
- Jurnal Ilmiah Administrasi Publik dan Pembangunan, Vol.2, No.5, ISSN : 1410-8429. I Prabawati, Meirinawati, T A Oktariyanda.
- Competency-Based Training Model For Human Resource Management And Development In Public Sector. IOP Conf. Series: Journal of Physics: Conf. Series 953. doi :10.1088/1742-6596/953/1/012157 Joubert, D..
- Talent Management: Deliberate practice for success. Randburg: Knowres Publishing. Jumawan. Mengembangkan Sumber Daya Manusia (Hrm) Yang Strategis Untuk Menunjang Daya Saing

- Organisasi : Perspektif Competency & Talent Management. Media Mahardhika Vol. 13 M. Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bantaeng,” Jurnal Economic Resources, Vol. 11, No. 30, pp. 79-91. Kamus Merriam Webster. <https://www.merriam-webster.com/>.
- Okoye, P.V.C and Ezejiofor. The Effect of Human Resources Development on Organizational Productivity. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences. Vol. 3.
- Fitriani, A. (2025). Pengembangan SDM Berbasis Karakter dan Kepemimpinan dalam Pelatihan Kepemimpinan. Journal of Community Empowerment, 12(1),
- Geerts, F., & Robinson, S. (2024). Leadership Development and Character Building in Youth. Leadership Journal, 8(2)
- Li, M., Cheng, R., & Zhu, T. (2025). Experiential Learning in Leadership Training: Enhancing Character and Decision-Making. Journal of Leadership Education, 14(3), 45-58.