

Penguatan Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Kepemimpinan Organisasional Melalui Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat Di Kota Pematangsiantar

Strengthening Human Resource Management And Organizational Leadership Through Community Service Activities In Pematangsiantar City

Sabar Dumayanti Sihombing^{a*}, Prini Desima Evawani Ambarita^b, Sepriandison Saragih^c, Anton Luvi Siahaan^d

Program Studi Pendidikan Kewarganegaraan, Universitas HKBP Nommensen
Pematangsiantar, Indonesia^{a,b,c}

Program Studi Pendidikan Ekonomi, Universitas HKBP Nommensen
Pematangsiantar, Indonesia^d

dumayantisihombing@gmail.com^a

Abstract

This community service activity aims to improve the understanding and capacity of organizational administrators in the field of human resource management (HR) and organizational leadership. The activity was held on Wednesday, July 15, 2026, targeting the Branch Management of the PDI Perjuangan DPC in Pematangsiantar City. The activity material was delivered by Sabar Dumayanti Sihombing, S.Pd., M.M., a lecturer and academic at HKBP Nommensen University in Pematangsiantar. The implementation of the activity used an interactive training and discussion approach that covered the basic concepts of HR management, division of tasks, organizational communication, motivation, member capacity development, effective leadership, decision-making, and organizational problem solving. The activity also provided a space for participants to discuss various challenges in human resource management and organizational coordination. The results of the activity showed an increase in participants' understanding of the importance of systematic HR management and the application of communicative, participatory leadership principles, and oriented towards achieving organizational goals. This activity is expected to become a basis for administrators in developing more structured work patterns, building effective internal communication, and increasing member capacity in a sustainable manner. This community service activity demonstrates that strengthening human resource management and leadership competencies is a crucial component in supporting effective organizational management.

Keywords: human resource management, leadership, organizational development, training, community service

Abstrak

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman dan kapasitas pengurus organisasi dalam bidang manajemen sumber daya manusia (SDM) dan kepemimpinan organisasional. Kegiatan dilaksanakan pada Rabu, 15 Juli 2026, dengan sasaran Pengurus Ranting DPC PDI Perjuangan Kota Pematangsiantar. Materi kegiatan disampaikan oleh Sabar Dumayanti Sihombing, S.Pd., M.M., dosen dan akademisi Universitas HKBP Nommensen Pematangsiantar. Pelaksanaan kegiatan menggunakan pendekatan pelatihan dan diskusi interaktif yang mencakup konsep dasar manajemen SDM, pembagian tugas, komunikasi organisasi, motivasi, pengembangan kapasitas anggota, kepemimpinan efektif, pengambilan keputusan, dan penyelesaian masalah organisasi. Kegiatan juga memberikan ruang bagi peserta untuk mendiskusikan berbagai tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia dan koordinasi organisasi. Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan pemahaman peserta mengenai pentingnya pengelolaan SDM secara sistematis dan penerapan prinsip kepemimpinan yang komunikatif, partisipatif, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Kegiatan ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi pengurus dalam mengembangkan pola kerja yang lebih terstruktur, membangun komunikasi internal yang efektif, serta meningkatkan kapasitas anggota secara berkelanjutan. Kegiatan pengabdian ini menunjukkan bahwa penguatan kompetensi manajemen

SDM dan kepemimpinan merupakan bagian penting dalam mendukung efektivitas pengelolaan organisasi.

Kata kunci: manajemen sumber daya manusia, kepemimpinan, pengembangan organisasi, pelatihan, pengabdian kepada Masyarakat

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam keberlangsungan dan efektivitas sebuah organisasi. Keberadaan anggota dalam jumlah yang memadai tidak secara otomatis menjamin bahwa organisasi dapat menjalankan fungsi dan mencapai tujuan secara optimal. Organisasi membutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang mampu menempatkan individu sesuai dengan tugas, kompetensi, dan tanggung jawabnya (Armstrong & Taylor, 2023). Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia tidak hanya berkaitan dengan administrasi keanggotaan, tetapi juga mencakup proses pengembangan kapasitas, komunikasi, motivasi, koordinasi, dan evaluasi kinerja organisasi.

Dalam organisasi yang melibatkan banyak individu dengan latar belakang, pengalaman, dan kemampuan yang berbeda, pengelolaan SDM menjadi semakin penting (Dessler, 2020). Perbedaan karakteristik tersebut dapat menjadi kekuatan apabila dikelola secara baik, tetapi dapat pula menjadi tantangan ketika komunikasi, pembagian tugas, dan koordinasi tidak berjalan secara efektif. Karena itu, pengurus organisasi membutuhkan pemahaman mengenai prinsip-prinsip dasar manajemen SDM agar potensi anggota dapat diarahkan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Selain manajemen SDM, kepemimpinan merupakan faktor penting dalam pengelolaan organisasi (Bass & Riggio, 2006; Storey, 2016). Pemimpin tidak hanya berfungsi sebagai pihak yang memberikan instruksi, tetapi juga berperan dalam mengarahkan, mengoordinasikan, memotivasi, membangun komunikasi, dan membantu anggota menghadapi berbagai persoalan organisasi (Bakker & Demerouti, 2017). Kepemimpinan yang efektif membutuhkan kemampuan untuk memahami anggota sekaligus menciptakan lingkungan kerja organisasi yang memungkinkan terjadinya partisipasi dan kolaborasi (Mullins & Christy, 2016; Rony et al., 2024).

Dalam praktiknya, pengelolaan organisasi dapat menghadapi berbagai tantangan, antara lain pembagian tugas yang belum optimal, komunikasi internal yang kurang efektif, keterbatasan pengembangan kapasitas anggota, serta belum optimalnya koordinasi antarpengurus. Permasalahan tersebut tidak selalu berkaitan dengan kurangnya jumlah anggota, tetapi dapat berhubungan dengan bagaimana sumber daya manusia yang tersedia dikelola dan dikembangkan.

Atas dasar tersebut, kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan dengan memberikan pembekalan mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kepemimpinan kepada Pengurus Ranting DPC PDI Perjuangan Kota Pematangsiantar. Kegiatan ini diarahkan pada penguatan pengetahuan dan keterampilan yang dapat diterapkan dalam pengelolaan organisasi sehari-hari.

Kegiatan ini menghadirkan Sabar Dumayanti Sihombing, S.Pd., M.M., dosen dan akademisi dari Universitas HKBP Nommensen Pematangsiantar, sebagai presenter/narasumber. Pemilihan materi didasarkan pada kebutuhan untuk meningkatkan pemahaman peserta mengenai pengelolaan SDM, komunikasi organisasi, kepemimpinan, pembagian tugas, motivasi, dan pengembangan kapasitas anggota.

Dengan demikian, tujuan kegiatan ini adalah meningkatkan pemahaman dan kapasitas pengurus dalam menerapkan prinsip-prinsip dasar manajemen SDM dan kepemimpinan untuk mendukung pengelolaan organisasi yang lebih efektif, terstruktur, komunikatif, dan berkelanjutan.

2. Metode Pelaksanaan

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat dilaksanakan dalam bentuk pelatihan dan diskusi interaktif. Pendekatan ini dipilih agar peserta tidak hanya memperoleh pengetahuan konseptual, tetapi juga memiliki kesempatan untuk mendiskusikan penerapannya dalam konteks organisasi.

1. Waktu dan Tempat

Tabel 1. Waktu dan tempat kegiatan

Komponen	Keterangan
Hari/Tanggal	Rabu, 15 Juli 2026
Lokasi	Jl. Sisingamangaraja, Kec. Siantar Sitalasari, Kota Pematangsiantar
Kegiatan	Pengabdian kepada Masyarakat
Tema	Manajemen SDM dan Kepemimpinan
Sasaran	Pengurus Ranting DPC PDI Perjuangan Kota Pematangsiantar
Narasumber	Sabar Dumayanti Sihombing, S.Pd., M.M.
Institusi	Universitas HKBP Nommensen Pematangsiantar
Narasumber	
Metode	Penyampaian materi, diskusi, tanya jawab, dan refleksi

2. Tahapan Pelaksanaan

Kegiatan dilakukan melalui empat tahapan utama:

Tahap 1 – Identifikasi kebutuhan

Pada tahap awal, materi diarahkan pada kebutuhan pengurus terkait pengelolaan anggota, pembagian tugas, komunikasi, koordinasi, dan kepemimpinan.

Tahap 2 – Penyampaian materi

Narasumber menyampaikan materi mengenai:

1. Konsep dasar manajemen SDM;
2. Perencanaan dan pengelolaan SDM;
3. Pembagian tugas dan tanggung jawab;
4. Komunikasi organisasi;
5. Motivasi anggota;
6. Pengembangan kompetensi;
7. Konsep kepemimpinan;
8. Karakteristik pemimpin efektif;
9. Pengambilan keputusan;
10. Penyelesaian masalah organisasi.



Gambar 1. Penjelasan oleh narasumber bagaimana memimpin suatu organisasi dengan baik

Tahap 3 – Diskusi interaktif

Peserta diberikan kesempatan untuk menyampaikan pertanyaan dan mendiskusikan persoalan yang berkaitan dengan pengelolaan organisasi. Diskusi diarahkan pada bagaimana konsep manajemen SDM dan kepemimpinan dapat diterapkan dalam kegiatan organisasi.

Tahap 4 – Evaluasi dan refleksi

Evaluasi dilakukan melalui tanya jawab dan refleksi terhadap materi yang telah disampaikan. Peserta didorong untuk mengidentifikasi aspek manajemen SDM dan kepemimpinan yang dapat dikembangkan dalam aktivitas organisasi.

3. Hasil Pelaksanaan

1. Peningkatan Pemahaman tentang Manajemen SDM

Hasil kegiatan menunjukkan bahwa materi mengenai manajemen SDM memberikan perspektif kepada peserta bahwa pengelolaan anggota merupakan bagian penting dari pengelolaan organisasi. Manajemen SDM tidak hanya berkaitan dengan pencatatan

atau administrasi anggota, tetapi juga mencakup bagaimana anggota diberikan tugas yang sesuai, dikembangkan kapasitasnya, dan dilibatkan dalam aktivitas organisasi.

Pembahasan mengenai pembagian tugas menjadi salah satu bagian penting dalam kegiatan. Pembagian tugas yang jelas dapat membantu mengurangi tumpang tindih pekerjaan dan meningkatkan koordinasi antarpengurus. Dengan adanya kejelasan mengenai tanggung jawab, setiap anggota dapat memahami kontribusi yang diharapkan dalam organisasi.

2. Penguatan Kapasitas Kepemimpinan

Materi kepemimpinan memberikan pemahaman bahwa efektivitas seorang pemimpin tidak hanya ditentukan oleh kedudukannya secara struktural. Pemimpin juga perlu memiliki kemampuan komunikasi, koordinasi, pengambilan keputusan, penyelesaian masalah, dan pemberian motivasi.

Dalam konteks organisasi, kepemimpinan yang komunikatif memungkinkan terjadinya hubungan yang lebih terbuka antara pengurus dan anggota. Komunikasi yang baik juga dapat membantu organisasi dalam mengidentifikasi masalah lebih awal dan mencari solusi melalui proses yang melibatkan pihak-pihak terkait.



Gambar 2. Para peserta menyimak pemaparan materi

3. Komunikasi sebagai Bagian dari Manajemen Organisasi

Komunikasi menjadi salah satu aspek yang dibahas dalam kegiatan karena keberhasilan pengelolaan SDM sangat dipengaruhi oleh kemampuan organisasi menyampaikan informasi secara jelas dan tepat.

Komunikasi internal yang efektif dapat mendukung koordinasi, memperjelas pembagian tugas, dan mengurangi kesalahpahaman. Dalam kegiatan ini, peserta didorong untuk memahami bahwa komunikasi organisasi perlu berlangsung secara dua arah. Pengurus tidak hanya menyampaikan informasi kepada anggota, tetapi juga perlu mendengarkan masukan, pertanyaan, dan kebutuhan anggota.

4. Motivasi dan Pengembangan Anggota

Pengembangan SDM juga berkaitan dengan bagaimana organisasi memberikan ruang bagi anggota untuk mengembangkan kemampuan. Motivasi anggota tidak selalu berkaitan dengan penghargaan material, tetapi juga dapat dibangun melalui pengakuan terhadap kontribusi, kesempatan untuk terlibat, kepercayaan, komunikasi yang baik, dan kesempatan belajar.

Oleh sebab itu, pengurus perlu melihat anggota sebagai sumber daya organisasi yang memiliki potensi untuk terus dikembangkan. Pendekatan tersebut dapat membantu membangun keberlanjutan organisasi karena kemampuan tidak hanya bertumpu pada beberapa orang pengurus.

5. Model Penguatan Manajemen SDM dan Kepemimpinan

Berdasarkan materi dan diskusi kegiatan, hubungan antara manajemen SDM dan kepemimpinan dapat dirumuskan dalam model sederhana berikut:



Gambar 3. Model Hubungan Manajemen SDM dan Kepemimpinan dalam Penguatan Organisasi

Model tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan dan manajemen SDM merupakan dua aspek yang saling berkaitan. Kepemimpinan memberikan arah, sedangkan manajemen SDM menyediakan mekanisme untuk mengelola dan mengembangkan individu yang menjalankan aktivitas organisasi.

6. Dampak dan Manfaat Kegiatan

Kegiatan memberikan beberapa manfaat bagi peserta, terutama dalam meningkatkan pemahaman mengenai:

1. Pentingnya perencanaan dan pengelolaan SDM;
2. Pentingnya pembagian tugas dan tanggung jawab;

3. Pentingnya komunikasi internal;
4. Strategi membangun motivasi anggota;
5. Pengembangan kompetensi anggota;
6. Karakteristik kepemimpinan yang efektif;
7. Pengambilan keputusan dalam organisasi;
8. Penyelesaian masalah secara komunikatif dan terstruktur.

Secara praktis, pengetahuan tersebut dapat digunakan sebagai dasar bagi pengurus untuk melakukan evaluasi terhadap mekanisme kerja organisasi dan mengidentifikasi aspek yang masih dapat dikembangkan.

PEMBAHASAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat mengenai manajemen sumber daya manusia (SDM) dan kepemimpinan menunjukkan bahwa penguatan kapasitas pengurus organisasi tidak hanya membutuhkan pemahaman mengenai konsep manajemen, tetapi juga kemampuan untuk menerapkannya dalam situasi organisasi yang nyata. Manajemen SDM pada dasarnya mencakup proses mengelola individu agar mampu memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi melalui pengembangan kompetensi, motivasi, komunikasi, dan koordinasi. Dalam konteks organisasi, pengelolaan manusia menjadi penting karena keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan individu untuk bekerja secara terarah dan berkolaborasi.

Materi yang diberikan dalam kegiatan menempatkan anggota sebagai sumber daya yang perlu dikelola dan dikembangkan secara berkelanjutan. Pengurus tidak hanya perlu memahami pembagian tugas secara struktural, tetapi juga perlu mengetahui potensi, kemampuan, dan kebutuhan anggota. Pendekatan tersebut sejalan dengan pandangan Armstrong & Taylor (2023) bahwa manajemen sumber daya manusia mencakup proses memperoleh, mengembangkan, memotivasi, dan mempertahankan sumber daya manusia agar dapat memberikan kontribusi terhadap organisasi.

Dalam kegiatan ini, pembagian tugas dan tanggung jawab menjadi salah satu aspek yang memperoleh perhatian. Pembagian tugas yang jelas dapat membantu menciptakan koordinasi yang lebih baik serta mengurangi kemungkinan terjadinya tumpang tindih tanggung jawab. Namun, pembagian tugas juga perlu disesuaikan dengan kompetensi dan kapasitas individu. Dengan demikian, pengelolaan SDM tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga merupakan proses menempatkan individu pada peran yang memungkinkan mereka memberikan kontribusi secara optimal (Boxall et al., 2007).

Aspek lain yang menjadi perhatian adalah kepemimpinan. Kepemimpinan memiliki fungsi penting dalam memberikan arah, membangun komunikasi, memotivasi anggota, dan mengoordinasikan berbagai aktivitas organisasi. Northouse (2022) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan proses ketika seseorang memengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan Bersama (Yukl & Gardner, 2020). Dalam konteks kegiatan PkM ini, konsep tersebut diterjemahkan ke dalam kebutuhan praktis pengurus untuk mengembangkan pola kepemimpinan yang mampu mendorong komunikasi dan partisipasi anggota.

Kepemimpinan yang efektif juga tidak semata-mata bergantung pada kewenangan formal. Pemimpin perlu membangun hubungan yang memungkinkan anggota menyampaikan gagasan dan persoalan yang dihadapi. Dengan komunikasi

dua arah, pengurus dapat memperoleh informasi yang lebih baik mengenai kondisi organisasi dan kebutuhan anggota. Hal tersebut menjadi penting karena masalah organisasi sering kali tidak hanya berkaitan dengan struktur formal, tetapi juga dengan pola komunikasi dan hubungan interpersonal.

Selain kepemimpinan, motivasi anggota merupakan bagian penting dalam pengelolaan SDM. Anggota yang memiliki motivasi akan lebih mudah diarahkan untuk terlibat dalam aktivitas organisasi. Namun, motivasi tidak selalu berbentuk imbalan material. Pengakuan terhadap kontribusi, kesempatan untuk berpartisipasi, kepercayaan, tanggung jawab, dan kesempatan mengembangkan kemampuan juga dapat menjadi faktor yang mendorong keterlibatan individu. Robbins & Judge (2022) menempatkan motivasi sebagai salah satu aspek penting dalam menjelaskan perilaku individu dalam organisasi.

Pembahasan selama kegiatan juga menunjukkan pentingnya pengembangan kapasitas anggota. Organisasi perlu memberikan ruang bagi anggota untuk memperoleh pengalaman dan meningkatkan kemampuan. Pengembangan tersebut dapat dilakukan melalui pelatihan, pendampingan, diskusi, pembagian tanggung jawab, dan evaluasi. Dalam jangka panjang, pengembangan anggota dapat membantu organisasi mengurangi ketergantungan terhadap individu tertentu dan menciptakan keberlanjutan kepemimpinan.

Dengan demikian, hasil kegiatan dapat dipahami melalui hubungan antara manajemen SDM dan kepemimpinan. Manajemen SDM menyediakan mekanisme untuk mengidentifikasi, mengembangkan, dan mengelola anggota, sedangkan kepemimpinan memberikan arah dan mendorong anggota untuk berkontribusi terhadap tujuan bersama. Kedua aspek tersebut perlu berjalan secara bersamaan agar pengelolaan organisasi dapat berlangsung secara efektif.

1. Tantangan dalam Pelaksanaan Kegiatan

Meskipun kegiatan dapat dilaksanakan dengan baik, terdapat beberapa tantangan yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan program pengabdian kepada masyarakat. Tantangan pertama berkaitan dengan perbedaan latar belakang dan tingkat pemahaman peserta. Peserta kegiatan memiliki pengalaman organisasi dan tingkat pemahaman yang berbeda mengenai manajemen SDM dan kepemimpinan. Kondisi tersebut menyebabkan kemampuan peserta dalam memahami konsep-konsep yang disampaikan tidak selalu sama.

Tantangan kedua adalah keterbatasan waktu pelaksanaan. Materi mengenai manajemen SDM dan kepemimpinan memiliki cakupan yang cukup luas, sedangkan kegiatan pelatihan memiliki waktu yang terbatas. Oleh karena itu, tidak seluruh konsep dapat dibahas secara mendalam. Kegiatan perlu memprioritaskan materi yang paling relevan dengan kebutuhan peserta.

Tantangan ketiga berkaitan dengan perbedaan antara konsep dan praktik organisasi. Konsep manajemen SDM dan kepemimpinan yang disampaikan dalam kegiatan bersifat umum, sedangkan kondisi organisasi memiliki karakteristik tersendiri. Karena itu, peserta membutuhkan proses adaptasi agar konsep yang diperoleh dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasi.

Tantangan berikutnya adalah keberlanjutan penerapan hasil pelatihan. Pelatihan dalam satu kegiatan tidak secara otomatis menghasilkan perubahan perilaku organisasi secara permanen. Diperlukan tindak lanjut agar pengetahuan yang

diperoleh dapat diterapkan secara konsisten. Hal ini penting karena pengembangan kapasitas merupakan proses berkelanjutan, bukan hanya aktivitas satu kali.

2. Solusi terhadap Tantangan yang Dihadapi

Untuk mengatasi perbedaan tingkat pemahaman peserta, penyampaian materi dilakukan dengan menggunakan bahasa yang relatif sederhana dan dikombinasikan dengan contoh-contoh praktis. Pendekatan partisipatif juga digunakan melalui diskusi dan tanya jawab sehingga peserta memiliki kesempatan untuk menghubungkan materi dengan pengalaman organisasi mereka.

Terhadap keterbatasan waktu, materi diprioritaskan pada aspek yang dianggap paling relevan, yaitu pengelolaan anggota, pembagian tugas, komunikasi, motivasi, pengembangan kapasitas, dan kepemimpinan. Materi yang bersifat konseptual diarahkan pada penerapan praktis sehingga peserta dapat memperoleh manfaat langsung dari kegiatan.

Untuk menjembatani kesenjangan antara teori dan praktik, diskusi diarahkan pada persoalan yang mungkin muncul dalam aktivitas organisasi. Dengan demikian, peserta tidak hanya menerima konsep, tetapi juga didorong untuk mempertimbangkan alternatif penerapannya dalam lingkungan organisasi masing-masing.

Sementara itu, untuk menjaga keberlanjutan hasil kegiatan, diperlukan tindak lanjut berupa evaluasi internal, pembagian tugas yang lebih jelas, forum komunikasi rutin, dan kegiatan pengembangan kapasitas secara berkala. Pendekatan tersebut dapat membantu memastikan bahwa pengetahuan yang diperoleh selama kegiatan tidak berhenti pada tingkat pemahaman, tetapi dapat diterapkan dalam aktivitas organisasi.

Tabel 2. Tantangan dan Solusi Pelaksanaan Kegiatan

No.	Tantangan	Dampak	Solusi
1	Perbedaan latar belakang peserta	Tingkat pemahaman tidak sama	Penyampaian materi secara sederhana dan interaktif
2	Keterbatasan waktu	Tidak semua materi dapat dibahas secara mendalam	Memprioritaskan materi yang paling relevan
3	Perbedaan antara teori dan praktik	Konsep tidak selalu dapat diterapkan secara langsung	Diskusi berbasis situasi dan pengalaman organisasi
4	Keterbatasan pengalaman dalam manajemen SDM	Pengelolaan anggota belum optimal	Memberikan contoh pembagian tugas dan pengembangan anggota
5	Keberlanjutan penerapan	Dampak pelatihan dapat berkurang setelah kegiatan	Evaluasi, komunikasi rutin, dan pelatihan lanjutan

3. Implikasi Kegiatan

Kegiatan ini memiliki implikasi praktis bagi pengembangan kapasitas organisasi. Pertama, pengurus perlu memandang manajemen SDM sebagai proses berkelanjutan yang mencakup pemetaan potensi anggota, pembagian tugas, pengembangan kompetensi, motivasi, dan evaluasi. Kedua, kepemimpinan perlu dikembangkan tidak

hanya berdasarkan kewenangan formal, tetapi juga berdasarkan kemampuan membangun komunikasi, kepercayaan, dan partisipasi.

Ketiga, organisasi dapat mengembangkan mekanisme evaluasi sederhana untuk melihat efektivitas pembagian tugas dan keterlibatan anggota. Evaluasi tersebut dapat dilakukan secara berkala melalui pertemuan internal atau forum diskusi. Keempat, pengembangan kapasitas anggota perlu menjadi agenda berkelanjutan agar organisasi memiliki sumber daya manusia yang mampu menjalankan berbagai fungsi organisasi.

KESIMPULAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kepemimpinan bagi Pengurus Ranting DPC PDI Perjuangan Kota Pematangsiantar telah memberikan pembekalan mengenai pentingnya pengelolaan SDM dan kepemimpinan dalam mendukung efektivitas organisasi. Melalui penyampaian materi, diskusi, dan refleksi, peserta memperoleh pemahaman mengenai pembagian tugas, komunikasi, motivasi, pengembangan kapasitas anggota, pengambilan keputusan, dan kepemimpinan.

Kegiatan menunjukkan bahwa manajemen SDM dan kepemimpinan merupakan dua komponen yang saling melengkapi. Pengelolaan anggota yang baik membutuhkan kepemimpinan yang mampu memberikan arah, membangun komunikasi, mendorong partisipasi, dan menciptakan kesempatan pengembangan bagi anggota. Ke depan, penguatan kapasitas organisasi dapat dilakukan secara berkelanjutan melalui pelatihan kepemimpinan, pengembangan kompetensi anggota, evaluasi organisasi secara berkala, serta penguatan sistem komunikasi dan koordinasi internal.

Daftar Pustaka

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (16th ed.). Kogan Page.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9781410617095>
- Boxall, P., Purcell, J., & Wright, P. (Eds.). (2007). *The Oxford handbook of human resource management*. Oxford University Press.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Mullins, L. J., & Christy, G. (2016). *Management and organisational behaviour* (11th ed.). Pearson.
- Northouse, P. G. (2022). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). SAGE Publications.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson.
- Rony, Z. T., Wijaya, I. M. S., Nababan, D., Julyanthry, J., Silalahi, M., Ganiem, L. M., Judijanto, L., Herman, H., and Saputra, N. (2024). Analyzing the Impact of Human Resources Competence and Work Motivation on Employee Performance: A Statistical Perspective. *Journal of Statistics Applications & Probability*, 13(2), 787–793. DOI: 10.18576/jsap/130216
- Storey, J. (Ed.). (2016). *Leadership in organizations: Current issues and key trends*. Routledge.
- Yukl, G., & Gardner, W. L. (2020). *Leadership in organizations* (9th ed.). Pearson.