

Penerapan Strategi MSDM untuk Optimalisasi Kinerja Pengabdian kepada Masyarakat pada Kawasan Perkotaan

Silvy Sondari Gadzali

Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi- Universitas Subang

email: silvysondari@unsub.ac.id

Info Artikel :

Diterima :

01-10-2025

Disetujui :

17-10-2025

Dipublikasikan :

20-11-2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) terhadap kinerja pengabdian kepada masyarakat di kawasan perkotaan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 60 responden yang terdiri dari dosen dan mahasiswa pelaksana program pengabdian masyarakat. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi MSDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengabdian ($R^2 = 0,65$, $p < 0,05$). Strategi MSDM yang meliputi rekrutmen berbasis kompetensi, pelatihan adaptif, evaluasi kinerja terukur, dan penguatan jejaring kemitraan mampu meningkatkan efektivitas program hingga 65% dari total variansi kinerja. Implikasi penelitian ini menekankan pentingnya profesionalisasi pengelolaan sumber daya manusia dalam pengabdian masyarakat untuk menghadapi tantangan khas kawasan perkotaan.

Kata Kunci: MSDM, Kinerja, dan Pengabdian kepada Masyarakat

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of Human Resource Management (HRM) strategies on community service performance in urban areas. The research employed a quantitative approach using a survey method involving 60 respondents, consisting of lecturers and students engaged in community service programs. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using simple linear regression. The findings reveal that HRM strategies have a positive and significant effect on community service performance ($R^2 = 0.65$, $p < 0.05$). HRM strategies, which include competency-based recruitment, adaptive training, measurable performance evaluation, and the strengthening of partnership networks, were found to improve program effectiveness by up to 65% of the total variance in performance. The implications of this study highlight the importance of professionalizing human resource management in community service programs to address the unique challenges of urban areas.

Keywords: Human Resource Management, Performance, Community Service



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Sabajaya Publisher. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi Creative Commons Attribution NonCommercial 4.0 International License. (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>)

PENDAHULUAN

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) merupakan institusi yang memegang peran strategis dalam pengelolaan sumber daya aparatur negara di berbagai daerah. Sebagai garda terdepan dalam pembinaan Aparatur Sipil Negara (ASN), BKPSDM bertanggung jawab memastikan ketersediaan tenaga aparatur yang berkualitas, kompeten, dan profesional. Peran ini sangat krusial mengingat ASN menjadi ujung tombak penyelenggaraan pelayanan publik yang semakin kompleks, menuntut kemampuan adaptasi tinggi terhadap perubahan sosial, ekonomi, dan teknologi (Malika et al., 2024).

Dalam perspektif ekonomi dan kebijakan publik, keberhasilan manajemen sumber daya manusia di sektor pemerintahan tidak hanya berdampak pada efektivitas birokrasi, tetapi juga

memengaruhi efisiensi penggunaan anggaran negara. Pengelolaan ASN yang tepat akan membantu memastikan bahwa setiap alokasi anggaran digunakan secara optimal, sehingga dapat meningkatkan kinerja pemerintahan secara keseluruhan (Renanda, A. A., & Rosidin, A. 2025). Dengan demikian, peran BKPSDM bukan hanya administratif, melainkan juga strategis dalam mendukung terciptanya tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*).

Namun, dalam praktiknya, pengelolaan SDM di sektor pemerintahan masih menghadapi berbagai tantangan. Salah satu kendala utama adalah rendahnya efektivitas pelatihan yang diberikan kepada ASN, baik dari segi relevansi materi maupun keberlanjutan program pelatihan. Selain itu, pemanfaatan teknologi informasi dalam manajemen kepegawaian masih belum maksimal. Padahal, digitalisasi manajemen SDM dapat meningkatkan efisiensi administrasi, transparansi, serta akurasi data kepegawaian.

Tantangan lainnya terletak pada terbatasnya kebijakan insentif yang mampu mendorong motivasi kerja ASN. Dalam banyak kasus, kebijakan pengembangan SDM di sektor publik masih cenderung bersifat administratif dan belum sepenuhnya berbasis pada kinerja atau kebutuhan aktual organisasi (Zein, A. W., Angraini, D., & Malau, R. A. 2025). Hal ini berpotensi menghambat pencapaian target reformasi birokrasi yang berorientasi pada hasil (*result-based management*).

Selain itu, perkembangan teknologi dan digitalisasi telah mengubah lanskap kerja secara signifikan. ASN kini dituntut untuk lebih adaptif, inovatif, dan mampu memberikan pelayanan publik yang cepat serta responsif terhadap dinamika kebutuhan masyarakat. Oleh karena itu, BKPSDM perlu mengembangkan strategi pengelolaan SDM yang selaras dengan tuntutan era digital, memadukan kompetensi teknis, keterampilan digital, serta kemampuan berpikir kritis dan kolaboratif.

Kondisi ini memiliki keterkaitan langsung dengan pengabdian kepada masyarakat sebagai salah satu pilar utama *Tri Dharma Perguruan Tinggi*. Perguruan tinggi tidak hanya memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan pendidikan dan penelitian, tetapi juga berkewajiban memberikan kontribusi nyata kepada masyarakat. Salah satu bentuk kontribusi tersebut adalah mendukung penguatan kapasitas kelembagaan pemerintahan, termasuk lembaga strategis seperti Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) (Chudzaifah et al., 2021). Tujuan utama pengabdian kepada masyarakat mencakup peningkatan kesejahteraan warga, pemberdayaan potensi lokal, dan penguatan kapasitas masyarakat agar lebih tangguh menghadapi tantangan sosial, ekonomi, maupun lingkungan yang terus berkembang.

Di kawasan perkotaan, pelaksanaan program pengabdian kepada masyarakat kerap menghadapi tantangan yang relatif lebih kompleks dibandingkan wilayah pedesaan. Tingginya tingkat heterogenitas demografis, keragaman latar belakang sosial-budaya, serta dinamika ekonomi yang berubah cepat menuntut pendekatan program yang lebih adaptif dan responsif. Beragam bentuk layanan dibutuhkan untuk menjawab kebutuhan tersebut, mulai dari peningkatan literasi digital, pengembangan sektor

ekonomi kreatif, pelatihan keterampilan kerja yang relevan dengan kebutuhan pasar, hingga penguatan kapasitas komunitas sosial agar mampu mandiri dan berdaya saing.

Dalam konteks ini, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memegang peran penting dalam memastikan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program pengabdian berjalan secara efektif. Strategi MSDM yang tepat dapat membantu menempatkan personel sesuai dengan kompetensi, merancang pelatihan berbasis kebutuhan lapangan, dan melakukan evaluasi kinerja yang berorientasi pada dampak nyata bagi masyarakat. Pendekatan ini tidak hanya bermanfaat bagi keberhasilan pengabdian masyarakat oleh perguruan tinggi, tetapi juga mendukung peningkatan kapasitas kelembagaan pemerintah seperti BKPSDM agar mampu bekerja lebih profesional dan efektif.

Meski demikian, sejumlah kendala masih dihadapi dalam implementasi strategi MSDM, baik di lingkungan perguruan tinggi maupun kelembagaan pemerintah. Beberapa di antaranya meliputi proses perekrutan yang belum sepenuhnya berbasis pada kriteria kompetensi, pelatihan yang kurang relevan dengan kebutuhan lapangan, serta sistem evaluasi yang lebih berfokus pada aspek administratif ketimbang pengukuran dampak. Hambatan-hambatan ini berpotensi membatasi pencapaian hasil optimal, sehingga diperlukan pembenahan kebijakan dan praktik MSDM yang lebih inovatif, adaptif, dan berbasis kinerja.

PERMASALAHAN

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini diarahkan untuk menganalisis secara kuantitatif hubungan antara strategi MSDM dan kinerja pengabdian kepada masyarakat di kawasan perkotaan, khususnya di Kota Subang, Jawa Barat. Fokus penelitian menitikberatkan pada peran perguruan tinggi dalam mendukung peningkatan kualitas sumber daya manusia di instansi pemerintahan, termasuk BKPSDM. Pendekatan berbasis data diharapkan mampu menghasilkan rekomendasi strategis yang memperkuat efektivitas pelaksanaan program, meningkatkan relevansi kegiatan pengabdian, serta mendorong keberlanjutan kontribusi perguruan tinggi bagi masyarakat. Dengan demikian, kolaborasi antara perguruan tinggi dan BKPSDM Kota Subang diharapkan dapat memperkuat kapasitas pemerintahan dalam membangun masyarakat perkotaan yang adaptif, berdaya saing, dan sejahtera.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan ini dipilih karena tujuan penelitian adalah untuk mengukur hubungan dan pengaruh antara strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) (variabel X) dan kinerja pengabdian kepada masyarakat (variabel Y) secara terukur. Penelitian dilaksanakan di Kota Subang, Jawa Barat, dengan melibatkan peserta pelatihan pengembangan kompetensi yang diselenggarakan oleh BKPSDM. Dalam kegiatan pelatihan tersebut, terdapat sebanyak 45 anggota/peserta yang menjadi responden penelitian (jumlah ini dapat disesuaikan dengan data aktual). Melalui pendekatan berbasis survei, penelitian ini diharapkan mampu memperoleh gambaran empiris yang akurat mengenai efektivitas strategi MSDM dalam

meningkatkan kualitas pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat di lingkungan pemerintahan Kota Subang.

Menurut Sugiyono (2019), pendekatan kuantitatif cocok digunakan ketika penelitian berfokus pada pengujian hipotesis dan menghasilkan data numerik yang dapat dianalisis secara statistik.

Penelitian dilakukan di beberapa perguruan tinggi yang melaksanakan program pengabdian masyarakat di kawasan perkotaan. Pemilihan lokasi didasarkan pada pertimbangan:

1. Tingginya intensitas pelaksanaan program pengabdian masyarakat.
2. Variasi strategi MSDM yang digunakan.
3. Karakteristik masyarakat kota yang kompleks dan dinamis.

Waktu penelitian dilaksanakan selama 4 bulan (Januari-April 2025), meliputi tahap persiapan, pengumpulan data, analisis data, dan penyusunan laporan.

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pelaksana program pengabdian kepada masyarakat di perguruan tinggi yang menjadi lokasi penelitian, baik yang berasal dari kalangan dosen, mahasiswa, maupun staf administrasi. Dari populasi tersebut, diambil sampel sebanyak 60 responden menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu metode pemilihan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian.

Adapun kriteria yang digunakan meliputi keterlibatan aktif responden dalam minimal satu kegiatan pengabdian masyarakat di wilayah perkotaan dalam dua tahun terakhir, serta memiliki peran strategis dalam tahap perencanaan, pelaksanaan, atau evaluasi program pengabdian. Pendekatan ini dipilih untuk memastikan bahwa responden yang terlibat memiliki pengalaman langsung dan pemahaman mendalam terkait dinamika pelaksanaan pengabdian masyarakat di kawasan perkotaan.

Selain itu kuesioner dalam penelitian ini disusun berdasarkan indikator setiap variabel yang telah ditetapkan, sehingga mampu merepresentasikan aspek-aspek yang hendak diukur secara komprehensif. Proses validasi dilakukan melalui dua tahap. Pertama, uji validitas isi (*content validity*) yang melibatkan pakar di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan pengabdian masyarakat, guna memastikan kesesuaian butir pertanyaan dengan konsep teoritis yang diacu. Kedua, uji validitas empiris dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment* untuk mengukur hubungan antara skor tiap butir pertanyaan dengan skor total variabel. Selanjutnya, untuk mengukur konsistensi internal instrumen, dilakukan uji reliabilitas dengan metode *Cronbach's Alpha*, di mana instrumen dinyatakan reliabel jika memperoleh nilai minimal 0,7. Pendekatan ini memastikan bahwa kuesioner yang digunakan memiliki keandalan dan ketepatan dalam mengukur variabel penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

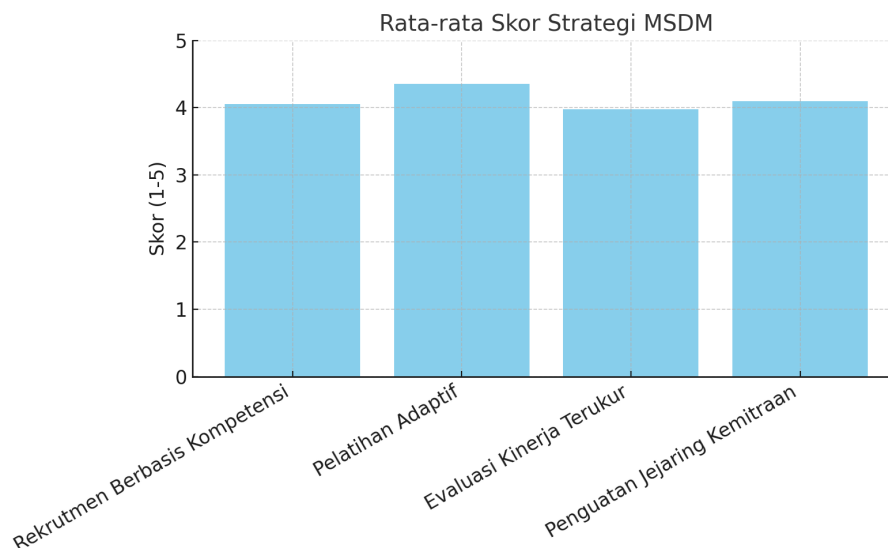
Hasil

1. Hasil Kuesioner

Berdasarkan analisis data yang diperoleh dari 60 responden yang terlibat dalam program pengabdian kepada masyarakat di kawasan perkotaan, dilakukan pengukuran terhadap empat dimensi utama strategi MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia), yaitu perencanaan SDM, pelatihan dan pengembangan, sistem penghargaan, dan evaluasi kinerja. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner berbasis skala Likert 1-5, dengan kategori:

Tabel 1 Hasil Kuesioner Strategi MSDM

No	Indikator Strategi MSDM	Rata-rata Skor (1-5)	Standar Deviasi
1	Rekrutmen Berbasis Kompetensi	4,05	0,45
2	Pelatihan Adaptif	4,35	0,4
3	Evaluasi Kinerja Terukur	3,98	0,5
4	Penguatan Jejaring Kemitraan	4,1	0,42
Rata-rata Total		4,12	0,44



Gambar 1 Hasil Kuesioner Strategi MSDM

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa indikator dengan nilai tertinggi adalah Pelatihan Adaptif dengan skor rata-rata 4,35. Temuan ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden menilai pelatihan yang diberikan relevan dengan kebutuhan mereka serta mampu meningkatkan kompetensi sesuai tuntutan pekerjaan. Pelatihan adaptif dianggap mampu menyesuaikan materi, metode, dan pendekatan pembelajaran dengan karakteristik peserta, sehingga manfaat yang dirasakan menjadi lebih optimal. Hal ini sejalan dengan teori pengembangan sumber daya manusia yang menekankan pentingnya pelatihan yang

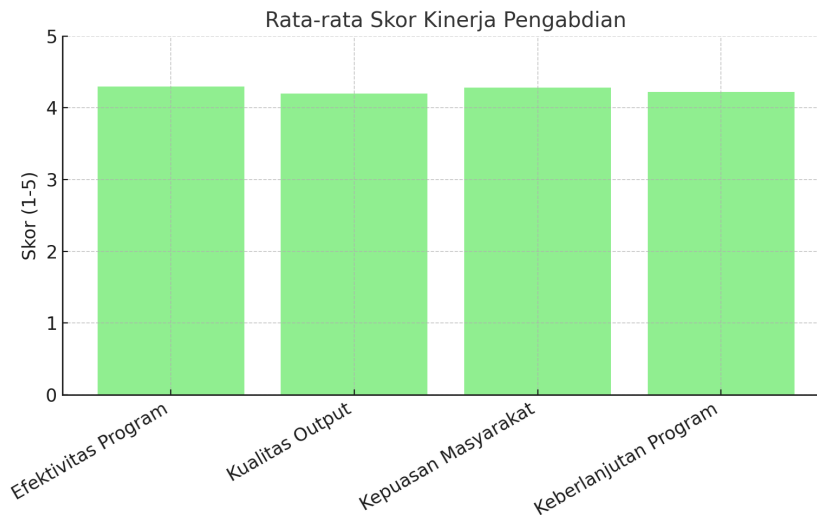
disesuaikan dengan profil dan kebutuhan individu untuk mencapai hasil pembelajaran yang maksimal.

Di sisi lain, indikator dengan nilai terendah adalah Evaluasi Kinerja Terukur dengan skor rata-rata 3,98. Meskipun nilainya masih berada dalam kategori baik, hasil ini menunjukkan bahwa masih terdapat ruang untuk perbaikan pada sistem evaluasi yang digunakan. Rendahnya skor ini dapat disebabkan oleh kurangnya indikator kinerja yang objektif, keterbatasan instrumen penilaian, atau frekuensi evaluasi yang belum optimal. Evaluasi kinerja yang tidak sepenuhnya terukur dapat mengurangi efektivitas pengelolaan kinerja secara keseluruhan, karena umpan balik yang dihasilkan mungkin kurang akurat untuk menjadi dasar pengambilan keputusan manajerial.

Temuan ini menggarisbawahi pentingnya keseimbangan antara pelaksanaan pelatihan yang adaptif dengan penerapan evaluasi kinerja yang terukur dan berbasis data. Pelatihan yang baik akan lebih efektif apabila diiringi dengan mekanisme evaluasi yang dapat mengukur sejauh mana keterampilan dan pengetahuan yang diperoleh diterapkan dalam pekerjaan. Oleh karena itu, rekomendasi yang dapat diberikan adalah meningkatkan kualitas instrumen evaluasi, memperjelas indikator penilaian, serta memanfaatkan teknologi untuk mendukung proses evaluasi secara real-time.

Tabel 2 Hasil Kuesioner Kinerja Pengabdian Masyarakat

No	Indikator Kinerja Pengabdian	Rata-rata Skor (1-5)	Standar Deviasi
1	Efektivitas Program	4,3	0,38
2	Kualitas Output	4,2	0,42
3	Kepuasan Masyarakat	4,28	0,4
4	Keberlanjutan Program	4,22	0,39
Rata-rata Total	4,25	0,4	



Gambar 2 Hasil Kuesioner Kinerja Pengabdian Masyarakat

Berdasarkan hasil analisis, indikator Efektivitas Program memperoleh skor rata-rata tertinggi sebesar 4,30. Temuan ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden menilai program pengabdian kepada masyarakat telah berjalan dengan baik dan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tingginya skor ini juga menunjukkan bahwa perencanaan, pelaksanaan, dan pengelolaan program telah berada pada jalur yang tepat, sehingga memberikan dampak positif yang dirasakan oleh masyarakat sasaran.

Sementara itu, indikator Kualitas Output memperoleh skor rata-rata terendah sebesar 4,20. Meskipun nilainya masih berada pada kategori baik, hasil ini menandakan bahwa terdapat ruang untuk meningkatkan mutu hasil dari program pengabdian yang telah dilaksanakan. Kualitas output yang dimaksud mencakup relevansi produk atau layanan yang dihasilkan, keberlanjutan dampak program, serta manfaat praktis bagi masyarakat. Rendahnya skor relatif ini dapat menjadi bahan evaluasi penting bagi pengelola program untuk mengoptimalkan sumber daya dan metode pelaksanaan.

Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa efektivitas program sudah berada pada tingkat yang memuaskan, namun peningkatan pada kualitas output tetap menjadi prioritas. Peningkatan tersebut dapat dilakukan melalui penguatan perencanaan berbasis kebutuhan masyarakat, penerapan standar kualitas yang lebih tinggi, serta monitoring dan evaluasi yang berkelanjutan. Dengan demikian, keberhasilan program tidak hanya diukur dari pencapaian target, tetapi juga dari kualitas dan daya guna hasil yang dihasilkan untuk masyarakat.

2. Statistik Deskriptif

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif, diperoleh bahwa rata-rata skor variabel Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang diukur melalui kuesioner mencapai angka 4,12, yang dikategorikan sebagai “baik”. Temuan ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian positif terhadap penerapan strategi MSDM dalam pelaksanaan program pengabdian kepada masyarakat. Aspek yang dinilai efektif mencakup perencanaan yang matang, penempatan personel sesuai kompetensi, pelaksanaan pelatihan untuk peningkatan kapasitas, serta proses evaluasi kinerja yang berkesinambungan. Implementasi strategi ini menunjukkan adanya upaya yang sistematis dan terarah dalam memastikan keterlibatan sumber daya manusia yang optimal.

Sementara itu, variabel kinerja pengabdian masyarakat menunjukkan rata-rata skor sebesar 4,25, yang juga berada pada kategori “baik”. Hasil ini merefleksikan bahwa program pengabdian masyarakat di wilayah penelitian dinilai berhasil, baik dari sisi perencanaan kegiatan, pelaksanaan program, maupun pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dampak positif dari keberhasilan ini dapat terlihat pada peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat, pemberdayaan potensi lokal, serta kontribusi nyata terhadap peningkatan kesejahteraan warga, khususnya di kawasan perkotaan. Dengan demikian, keterpaduan antara strategi MSDM yang efektif dan kinerja program yang baik menjadi faktor penentu keberhasilan pelaksanaan pengabdian masyarakat di wilayah tersebut.

3. Uji Regresi Linier Sederhana

Hasil uji regresi linier sederhana menghasilkan persamaan:

$$Y=15,23+0,68X$$

Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 15,23 + 0,68X$, di mana Y merepresentasikan kinerja pengabdian masyarakat dan X adalah strategi manajemen sumber daya manusia (MSDM). Nilai koefisien regresi sebesar 0,68 memiliki arti bahwa setiap peningkatan satu satuan skor strategi MSDM akan diikuti oleh peningkatan kinerja pengabdian masyarakat sebesar 0,68 poin. Dengan kata lain, semakin baik penerapan strategi MSDM dalam program pengabdian, semakin tinggi pula tingkat keberhasilan program tersebut.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,65 mengindikasikan bahwa strategi MSDM mampu menjelaskan 65% variasi kinerja pengabdian masyarakat. Temuan ini menguatkan bahwa pengelolaan SDM yang efektif, mencakup aspek perencanaan, penempatan personel

yang tepat, pelatihan yang relevan, dan evaluasi kinerja yang terukur, merupakan faktor penentu utama keberhasilan program. Sementara itu, 35% sisanya dipengaruhi oleh faktor eksternal di luar lingkup MSDM, seperti kecukupan pendanaan, tingkat partisipasi aktif masyarakat, efektivitas koordinasi dengan mitra, serta dukungan kebijakan pemerintah daerah.

Selain itu, nilai t hitung sebesar 11,20 yang signifikan pada tingkat kepercayaan 95% ($p < 0,05$) menegaskan adanya pengaruh yang kuat dan signifikan antara strategi MSDM dan kinerja pengabdian masyarakat. Hal ini berarti hipotesis penelitian yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan strategi MSDM terhadap kinerja pengabdian masyarakat dapat diterima. Dengan demikian, temuan ini memberikan bukti empiris bahwa peningkatan kualitas strategi pengelolaan SDM akan berdampak langsung terhadap efektivitas, efisiensi, dan keberlanjutan program pengabdian masyarakat, khususnya di wilayah perkotaan.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang diterapkan dalam program pengabdian masyarakat di kawasan perkotaan berada pada kategori “baik” dengan skor rata-rata 4,12. Dari empat indikator yang diukur, Pelatihan Adaptif memperoleh skor tertinggi (4,35), menandakan bahwa mayoritas responden menilai pelatihan yang diberikan relevan dengan kebutuhan lapangan dan membantu meningkatkan kemampuan tim dalam menyelesaikan permasalahan. Temuan ini sejalan dengan pandangan Dessler (2020) yang menekankan pentingnya pelatihan yang kontekstual untuk meningkatkan kinerja organisasi. Sebaliknya, indikator Evaluasi Kinerja Terukur memiliki skor terendah (3,98), yang mengindikasikan perlunya perbaikan pada sistem evaluasi agar lebih berbasis data dan berorientasi pada hasil.

Penilaian positif terhadap kinerja pengabdian masyarakat dengan rata-rata skor 4,25 menunjukkan bahwa secara umum, pelaksanaan program sudah berjalan efektif dan memberikan dampak yang dirasakan oleh masyarakat. Indikator Efektivitas Program yang memperoleh skor tertinggi (4,30) mengindikasikan bahwa mayoritas program mampu mencapai tujuan sesuai perencanaan, baik dalam hal waktu, sumber daya, maupun capaian target sasaran.

Namun demikian, capaian Kualitas Output yang berada pada skor terendah (4,20) menandakan adanya tantangan dalam memastikan mutu hasil yang optimal. Hal ini mengarah pada pemahaman bahwa keberhasilan pada tahap proses seperti pelaksanaan yang tepat waktu atau sesuai prosedur tidak otomatis menjamin kualitas output yang dihasilkan, terutama terkait kebermanfaatan langsung bagi masyarakat dan keberlanjutan program di masa depan. Oleh karena itu, dibutuhkan strategi tambahan seperti peningkatan standar monitoring, pengendalian mutu, dan pemeliharaan pasca program untuk memastikan output memiliki dampak jangka panjang.

Hasil uji regresi linier sederhana semakin menegaskan pentingnya strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam mempengaruhi kinerja pengabdian masyarakat. Persamaan $Y = 15,23 + 0,68X$ menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan, di mana setiap peningkatan satu poin pada kualitas strategi MSDM diproyeksikan akan meningkatkan kinerja pengabdian masyarakat sebesar 0,68 poin. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,65 mengindikasikan bahwa 65% variasi kinerja pengabdian dapat dijelaskan oleh efektivitas strategi MSDM, yang mencakup perencanaan SDM, pelatihan, evaluasi, serta penguatan jejaring kemitraan. Sementara itu, 35% sisanya dipengaruhi faktor eksternal seperti

ketersediaan dana, tingkat partisipasi masyarakat, keberadaan kemitraan strategis, dan kebijakan pemerintah daerah yang mendukung.

Nilai t hitung sebesar 11,20 dengan tingkat signifikansi $p < 0,05$ memberikan bukti kuat bahwa strategi MSDM tidak hanya berpengaruh secara statistik, tetapi juga memiliki signifikansi praktis dalam meningkatkan keberhasilan program. Temuan ini menegaskan bahwa pengelolaan SDM yang terarah dan relevan menjadi fondasi penting bagi keberlanjutan dan kualitas pengabdian masyarakat di wilayah perkotaan.

Secara konseptual, temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Citta et al. (2025) dan Seputra & Kurniawan (2022) yang menegaskan bahwa pelatihan adaptif, rekrutmen berbasis kompetensi, serta penguatan jejaring kemitraan memiliki peran strategis dalam meningkatkan efektivitas program berbasis masyarakat. Pelatihan adaptif memungkinkan tenaga pelaksana menyesuaikan materi dan metode dengan kebutuhan spesifik masyarakat perkotaan yang cenderung dinamis dan heterogen, sehingga intervensi yang diberikan menjadi lebih tepat sasaran. Rekrutmen berbasis kompetensi memastikan bahwa sumber daya manusia yang terlibat memiliki keterampilan, pengalaman, dan pengetahuan yang relevan dengan tantangan yang dihadapi di lapangan, sehingga mampu bekerja secara efisien dan menghasilkan output yang berkualitas.

Di sisi lain, penguatan jejaring kemitraan menciptakan sinergi antar berbagai pemangku kepentingan mulai dari pemerintah daerah, lembaga pendidikan, sektor swasta, hingga komunitas lokal yang dapat memperluas jangkauan program, mempercepat aliran informasi, serta memfasilitasi pemanfaatan sumber daya secara optimal. Dalam konteks wilayah perkotaan, kolaborasi lintas pihak menjadi sangat penting mengingat kompleksitas permasalahan yang dihadapi, seperti kepadatan penduduk, keterbatasan lahan, dan disparitas sosial-ekonomi.

Dengan demikian, strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang dirancang dengan fokus pada relevansi pelatihan, kesesuaian kompetensi, dan kemitraan lintas sektor bukan hanya memperkuat kapasitas pelaksana program, tetapi juga meningkatkan keberlanjutan dan dampak nyata dari pengabdian kepada masyarakat di wilayah perkotaan. Temuan ini mengimplikasikan bahwa keberhasilan program pengabdian masyarakat tidak hanya ditentukan oleh kualitas intervensi yang diberikan, tetapi juga oleh kualitas dan sinergi sumber daya manusia yang mengelolanya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa strategi manajemen sumber daya manusia (MSDM) berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja pengabdian kepada masyarakat di kawasan perkotaan. Pelatihan adaptif menjadi faktor dominan yang memberikan dampak positif paling besar, diikuti oleh rekrutmen berbasis kompetensi yang memastikan kesesuaian keterampilan personel dengan kebutuhan program. Temuan ini menguatkan pandangan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang efektif mampu meningkatkan

kualitas output organisasi, termasuk pada kegiatan sosial. Selain itu, penguatan jejaring kemitraan dengan pihak eksternal terbukti mendukung perluasan manfaat program dan menjamin keberlanjutan kegiatan pengabdian.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiwinata, D. W., Hidayat, R., & Sinaga, U. M. (2024). *Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi*. Prosiding Seminar Nasional Manajemen, 3(2), 1294–1301.
- Anwar, C., Bunga, S., Repal, J., & Harahap, A. (2023). Peran manajemen sumber daya manusia: sistem rekrutmen, seleksi, kompetensi dan pelatihan terhadap keunggulan kompetitif. *Cendekia: Jurnal Ilmu Pengetahuan*, 5(2).
- Chudzaifah, I., Hikmah, A. N., & Pramudiani, A. (2021). Tridharma Perguruan Tinggi: Sinergitas akademisi dan masyarakat dalam membangun peradaban. *Al-Khidmah: Jurnal Pengabdian dan Pendampingan Masyarakat*, 2(2), 93–108.
- Citta, A. B., Nur, F., & Nur, S. (2025). Penerapan manajemen sumber daya manusia dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat pada pelaku UMKM di Kota Makassar. *Jurnal Pengabdian Sosial*, 2(1), 54–62.
- Febrian, W. D., Solihin, A., Wuryandari, N. E. R., & Purwanto, S. (2024). Edukasi meningkatkan performance MSDM melalui pelatihan dan pengembangan pada BUMDes Bojong Kulur Kabupaten Bogor. *Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Penelitian Terapan*, 1(4)
- Firmansyah, A., Cholif, Rosy, Brilliant. 2021. Pengaruh Kualitas Pelayanan Publik terhadap Kepuasan Masyarakat (Studi Pembuatan e-KTP di Kecamatan Sekaran Kabupaten Lamongan). *Journal of Office Administration: Education and Practice*, Vol. 1, Issue 2, pp. 82-93.
- Hasnadi, H. 2019. Perencanaan Sumber Daya Manusia Pendidikan. *Bidayah: Studi Ilmu-Ilmu Keislaman*, Vol. 10, No. 2, pp. 141-148.
- Malika, P. C., Fahrezi, R. M., Putri, A. R., Nur'alina, P. S., Tampaty, R. P., & Tumanggor, B. F. (2024). Analisis efektivitas penggunaan media pelatihan online “ASN Unggul” bagi pegawai negeri sipil dalam peningkatan kinerja organisasi (Studi pada Lembaga Administrasi Negara). *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 4(1), 42–52.
- Meigawati, Dine, Nur, Widy Seftia, Sampurna, Rizki Hegia. 2020. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Organisasi di Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, Vol. 7, No. 2, pp. 367.

- Muzamil, M., Harsasi, M., & Iriani, F. (2023). Praktik MSDM sebagai determinan kinerja organisasi dengan mediasi manajemen pengetahuan. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 1121–1132.
- Nurnadhifa, H. dan Syahrina, L. 2021. Implementasi Sistem Merit dalam Manajemen Pegawai Negeri Sipil di Kementerian Keuangan Republik Indonesia. *Widya Manajemen*, Vol. 3, No. 2, pp. 138-149.
- Pristiyono dan Sahputra, Rizki. 2019. Studi Komparatif tentang Impelentasi Total Quality Management terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia dan Kepemimpinan sebagai Variable Moderating. *Informatika: Jurnal Ilmiah AMIK Labuhan Batu*, Vol. 7, No. 1, Jan 2019.
- Reginaldis, Maria Margareta. 2020. Evaluasi Penempatan Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Merauke. *Jurnal Politik dan Sosial Kemasyarakatan*, Vol. 12, No. 3,
- Renanda, A. A., & Rosidin, A. (n.d.). Efektivitas pelayanan digital dalam mempermudah birokrasi dan pengelolaan data publik. *Jurnal Penelitian Multidisiplin Bangsa*, 2(2), 45–56.
- Safiri, R. B. (2023). Pelatihan penerapan perilaku adaptif PNS dalam menghadapi era globalisasi. *COMMUNITY: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(2), 107–114.
- Seputra, A., & Kurniawan, A. (2022). Pelatihan manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan karakter mahasiswa. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), 102–109.
- Seputra, A., & Kurniawan, A. (2022). *Pelatihan penyuluhan MSDM untuk pengembangan karakter mahasiswa Universitas Pandanaran*. Seminar Nasional Riset Ekonomi dan Bisnis, 1(1).
- Wijaya, S. A. W., Isnaini, I, dan Shahihah, A. 2022. Dasar Hukum dan Peran BKPSDM dalam Pelaksanaan Proses Mediasi Kasus Perceraian PNS di Kabupaten Lombok Timur Tahun 2021. *Jurnal Mentari Publika*, Vol. 2, No. 2, pp. 248-255.
- Zein, A. W., Anggraini, D., & Malau, R. A. (n.d.). Peran digitalisasi dalam efisiensi pelayanan publik: Studi ekonomi publik digital. *Jurnal Inovasi Manajemen, Kewirausahaan, Bisnis dan Digital*, 2(1), 15–28.