



Strategi Pengembangan Kompetensi SDM Pengrajin Ulos untuk Meningkatkan Daya Saing Produk Lokal (Tenun Batak Melayu) Rehani di Desa Sidorejo Hilir Kecamatan Medan Tembung

Teddy Pribadi¹, Patar Marbun², Marali Banjarnahor³

Program Studi Manajemen^{1,2}, Program Studi Teknik Industri³, Universitas Medan Area
e-mail: teddyi@uma.ac.id, marbun62@gmail.com, maralitan@gmail.com

Abstrak

Peningkatan kompetensi sumber daya manusia merupakan sebuah investasi yang strategis berjangka dan memiliki dimensi yang luas terhadap segala aspek. Maka dari itu, diperlukan langkah dan kemauan yang terintegrasi dari pimpinan sebagai penentu kebijakan dan tenaga kerja yang berperan sebagai subyek pengembangan. Peningkatan kompetensi yang Sumber Daya Manusia bersifat mental skill, soft skill, hard skill, social skill, sudah menjadi tuntutan yang tidak bisa yang dihindari bagi organisasi di *era new normal* untuk menunjang *performance* tenaga kerja maupun manajemen. Tujuan dari pengabdian masyarakat ini adalah mensosialisasikan Pengembangan kompetensi Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Daya Saing Produk Lokal Rehani (Tenun Batak Melayu) Rehani sebagai pelaku usaha di Desa Sidorejo hilir Kecamatan Medan Tembung. Metode yang digunakan pada pengabdian ini menggunakan metode ABCD, dimana melakukan pendampingan pelatihan Pengembangan kompetensi kepada pelaku usaha. Hasil dari pelaksanaan kegiatan ini bahwa pendampingan telah memberikan dampak positif untuk masyarakat dan pelaku UMKM berupa meningkatnya kemampuan dan kualitas pegawai dengan tujuan mencapai kinerja yang lebih baik bagi setiap karyawan dan organisasi secara keseluruhan. Dalam pelatihan ini, peran pendamping sangat penting dalam memberikan dukungan, bimbingan, dan motivasi bagi masyarakat. Rekayasa perilaku mengandung makna tersirat bahwa perilaku sesungguhnya dapat diubah dan diperbaiki, dari satu keadaan ke keadaan lain yang lebih baik.

Kata Kunci: *Kompetensi Sumber Daya Manusia, Daya Saing.*

Abstract

Improving human resource competency is a strategic long-term investment and has broad dimensions in all aspects. Therefore, integrated steps and willingness are needed from the leadership as policy makers and the workforce who act as development subjects. Improving the competency of Human Resources in the form of mental skills, soft skills, hard skills, social skills, has become an unavoidable demand for organizations in the new normal era to support the performance of the workforce and management. The purpose of this community service is to socialize the Development of Human Resource Competence to Increase the Competitiveness of Rehani Local Products (Malay Batak Weaving) Rehani as a business actor in Sidorejo Hilir Village, Medan Tembung District. The method used in this service uses the ABCD method, which provides assistance in training Competency Development to business actors. The results of

the implementation of this activity are that the assistance has had a positive impact on the community and MSME actors in the form of increasing the ability and quality of employees with the aim of achieving better performance for each employee and the organization as a whole. In this training, the role of the assistant is very important in providing support, guidance, and motivation for the community. Behavioral engineering contains the implied meaning that behavior can actually be changed and improved, from one state to another, better state.

Kata Kunci: *Human Resources Competency, Competitiveness.*

PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) merupakan salah satu penopang perekonomian pembangunan Indonesia. UMKM dapat berkembang dengan cepat karena memulai usahanya cukup sederhana dan membutuhkan modal yang relatif sedikit. Memulai bisnis tidak terlalu sulit dan bisa membuka lapangan pekerjaan yang cukup banyak.² Usaha mikro, kecil, dan menengah adalah usaha ekonomi produktif yang dilakukan oleh swasta atau perseorangan yang memenuhi kriteria usaha mikro, kecil, dan menengah. Pesatnya perkembangan peran UMKM ditandai dengan banyaknya unit usaha dan wirausaha serta kontribusinya terhadap pendapatan nasional dan kesempatan kerja. Namun peningkatan jumlah UMKM tidak dibarengi dengan peningkatan kualitas UMKM secara terus menerus.

Pengertian kompetensi Menurut Wibowo (2013) adalah tingkat keterampilan, pengetahuan, dan tingkah laku yang dimiliki oleh individu untuk melakukan tugasnya dalam organisasi. Sedangkan Sudiarti (2020) mengungkapkan jika Kompetensi sumber daya manusia adalah kemampuan yang dimiliki seseorang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja yang dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Jadi secara umum, kompetensi sumber daya manusia adalah tingkat kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang guna melakukan suatu kegiatan dalam rangka untuk memenuhi kebutuhannya. Semakin tinggi kemampuan dan pengetahuannya, maka semakin tinggi juga kualitas kompetensi sumber daya manusianya. Seiring dengan tuntutan kompetisi bisnis global, khususnya dalam mengelola sumberdaya manusia, trend dewasa ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat optimal apabila karyawan tersebut memiliki kompetensi yang handal di bidangnya. Kehandalan kompetensi SDM sebenarnya dapat dibentuk, dimana pembentukannya sangat dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam me-manage anggotanya ke dalam difersifikasi kompetensi individu, yaitu: 1) kompetensi pencapaian tujuan; 2) kompetensi pemecahan masalah; 3) kompetensi interaksi sesama; 4) kompetensi teamwork (Husaini, 1999).

Dari tahun ke tahun, industri kreatif berkembang pesat dari masa kemasa. Perkembangan industri kreatif ini didukung melalui ekonomi kreatif (Sari et al., 2020). Pada era industri 4.0 dengan disertai dengan gelombang globalisasi yang berpangku pada ekonomi kreatif menjadikan pemerintah Indonesia berupaya optimal menjadikan ekonomi berbasis kreativitas ini di dukung melalui aktivitas industri dengan berharap industri kreatif ini mampu memberikan dukungan ekspor dan penyerapan tenaga kerja yang maksimal. Konsep ekonomi kreatif pada pilar pembangunan perekonomian indoneisa, ada 5 yaitu sumber daya, industri, teknologi, institusi dan lembaga keuangan (Purnomo, 2016).

Tujuan utama dari kegiatan pengabdian ini adalah agar UMKM Desa Sidorejo hilir Kecamatan Medan Tembung mempunyai media pemasaran online yang mudah digunakan. Selain itu, kolaborasi ini berkontribusi pada pengembangan kemasan produk, keterampilan dan keahlian penggunaan IT. Dengan memahami media elektronik digital bagi para pelaku UMKM diharapkan mampu semakin mengenalkan dan memberikan manfaat kepada penjual dan konsumen dalam cara pemasaran dan transaksi. Karena dapat dilakukan dalam waktu singkat, dapat memperluas penjualan dan dapat dinikmati oleh seluruh lapisan masyarakat. Hasil survei awal di usaha Ibu Tin Rehani Batubara yang memproduksi Tenun Batak Melayu di Desa Sidorejo hilir Kecamatan Medan Tembung teridentifikasi beberapa permasalahan. Permasalahan yang dihadapi oleh UMKM Ibu Tin Rehani Batubara yaitu SDM yang dimiliki Ibu Tin Rehani Batubara belum menunjukkan kinerja yang optimal dan kemampuan untuk berinovasi masih terbatas; dan dalam pemasarannya UMKM Tenun Batak Melayu U Ibu Tin Rehani Batubara belum menggunakan media elektronik berbasis aplikasi. Berdasarkan permasalahan di atas, maka pengabdian ini bertujuan untuk membantu menyelesaikan permasalahan berupa Pengembangan kompetensi Sumber Daya Manusia produk Tenun Batak Melayu Ibu Tin Rehani Batubara di Desa Sidorejo hilir Kecamatan Medan Tembung.

METODE

Pengabdian kepada masyarakat dengan fokus pada pendampingan Pengembangan kompetensi Sumber Daya Manusia produk Tenun Batak Melayu bagi UMKM di Desa Sidorejo hilir Kecamatan Medan Tembung yang dilaksanakan pada tanggal 09 sampai 10 mei 2025. Acara ini berlangsung dari pukul 08.00 hingga selesai, bertempat di tempat usaha Tenun Batak Melayu di Desa Sidorejo hilir Kecamatan Medan Tembung Kegiatan utama yang dilakukan adalah Pengembangan kompetensi Sumber Daya Manusia pelatihan pemasaran produk UMKM.

Pendampingan dilakukan terhadap karyawan usaha Tenun Batak Melayu di Desa Sidorejo hilir Kecamatan Medan Tembung dengan metode *ABCD (Asset-Based Community Development*. Kegiatan pendampingan dilakukan selama satu bulan. Bentuk pendampingannya yaitu dengan

membantu karyawan Pengembangan diri. Kemampuan untuk melakukan perubahan dalam segala bidang, terutama perilaku dan kemampuan mengembangkan diri. Pelaksanaan pendampingan ini menggunakan beberapa langkah, yaitu sebagai berikut:

- 1) Survei lokasi kegiatan dan UMKM di Desa Sidorejo hilir. Survey lokasi dan koordinasi dengan aparat desa pada kegiatan ini dilaksanakan pengurusan perizinan dan pelaksanaan kegiatan pengabdian, penyusunan materi pelatihan, kegiatan survey lokasi dilaksanakan sebanyak tiga kali. hal ini dilakukan survey terhadap masyarakat Desa Sidorejo hilir Kecamatan Medan Tembung yang memiliki usaha atau menjadi pelaku UMKM dengan melakukan observasi dan wawancara yang mana hal ini dimaksudkan untuk mengetahui apa saja kendala dalam memasarkan produknya, yang mana hal tersebut akan mempermudah jalannya kegiatan pengabdian ini.
- 2) Tahap perencanaan. Tahap ini merupakan tahap penyusunan rencana dan mengidentifikasi perencanaan program yang akan dilaksanakan kemudian dirumuskan berbagai kebutuhan dalam perencanaan sistem pemasaran secara online.
- 3) Sosialisasi. Kegiatan sosialisasi memberikan pengetahuan awal mengenai pemasaran secara online kepada masyarakat atau pelaku UMKM di Desa Sidorejo hilir Kecamatan Medan Tembung serta memberikan penyampaian rancangan program kegiatan apa saja yang akan dilakukan.
- 4) Pelaksanaan. Tahap ini melakukan kegiatan penguasaan terhadap teknologi *google business* bagi masyarakat yang memiliki usaha.
- 5) Evaluasi. Kegiatan ini dilakukan setelah menyelesaikan program kegiatan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Selama periode kegiatan ini, penulis melakukan survei dan wawancara terhadap para pelaku karyawan usaha Tenun Batak Melayu di Desa Sidorejo hilir Kecamatan Medan Tembung. Berdasarkan survei dan wawancara yang telah dilakukan, masih banyak terdapat Dengan demikian, sinergi kompetensi masing-masing individu secara simultan akan mengoptimalkan performance organisasi secara keseluruhan. Pada akhirnya, peranan kompetensi SDM sangat menentukan kemajuan organisasi dalam menghadapi berbagai perubahan. Apa sebenarnya esensi dari kompetensi? Mengapa perlu dikembangkan SDM berbasis kompetensi?. Bagaimana organisasi dapat menyiapkan kompetensi SDM ini?

Berdasarkan proses berlangsungnya kegiatan sosialisasi, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Bahwa sosialisasi dan penyuluhan tersebut sangat membantu UMKM di Desa Trucuk. Hal ini mengingat bahwa dipandang dari segi

kepemahaman yang sebelumnya masih konvensional dalam pemasaran, bertambah menuju pemasaran digital, melalui media digital yang dapat digunakan untuk melakukan promosi produk produk UMKM yang ada dan untuk mengetahui juga bagaimana cara promosi yang efektif diberbagai media sosial untuk menunjang berkembangnya produk UMKM Trucuk.

2. Memberikan kontribusi dari pengembangan teori dari macam macam media digital marketing dan cara yang dapat digunakan untuk melakukan promosi yang efektif menggunakan digital marketing melalui berbagai media social khususnya *WhatsApp*, *Instagram*, *Facebook*, *Twitter*, membuat konten menarik mengenai produk UMKM melalui *Snackvideo*, *TikTok*, dan lain lain. Dengan itu pemilik UMKM dapat melakukan lebih banyak variasi untuk mempromosikan produknya.
3. Memberikan pemahaman tentang protokol kesehatan dalam setiap aktivitas sehingga diharapkan dapat menjaga kesehatan.



Gambar 1. Team Pengabdian UMA dalam Pengembangan kompetensi SDM di Desa Sidorejo hilir Kecamatan Medan Tembung



Gambar 2. Foto Sosialisasi team Pengabdian UMA di Desa Sidorejo hilir Kecamatan Medan Tembung

Kegiatan PKM Sosialisasi Pelaksanaan dalam memberikan pelayanan dan pemahaman tentang pentingnya pemasaran digital dan tetap menjaga protokol kesehatan dalam setiap aktivitas. Berikut adalah hasil analisis SWOT yang dapat disertakan dalam permasalahan UMKM yang dihadapi : *Pertama, Strength* (Kekuatan) merupakan situasi atau kondisi yang merupakan kekuatan dari organisasi atau program pada saat itu yaitu motivasi dan keinginan dari masyarakat (pemilik) UMKM yang tinggi sehingga dapat tercapainya tujuan kegiatan yang telah direncanakan, kerja sama antara pemilik UMKM dan keaktifannya ikut serta memperlancar kegiatan, rasa solidaritas antara pemilik UMKM yang sangat tinggi, serta bimbingan dan bantuan penuh dari pembimbing dan berbagai pihak yang menumbuhkan semangat saat melaksanakan kegiatan.

Kedua, *Weaknesses* (Kelemahan) merupakan kondisi dan situasi yang menjadi kelemahan dari organisasi dan program saat ini.

- a. Kehadiran pemilik UMKM dan orang yang terlibat dalam kegiatan UMKM yang tidak dapat secara bersamaan dikarenakan kegiatannya menggunakan sistem *shifting*.
- b. Kurangnya jaringan yang bagus sehingga saat melakukan kegiatan terkendala oleh jaringan internet.
- c. Kesadaran yang belum maksimal UMKM terhadap protokol kesehatan.

Ketiga, *Opportunities* (Peluang) adalah kondisi yang merupakan peluang bagi organisasi atau peluang mengembangkan organisasi di masa depan.

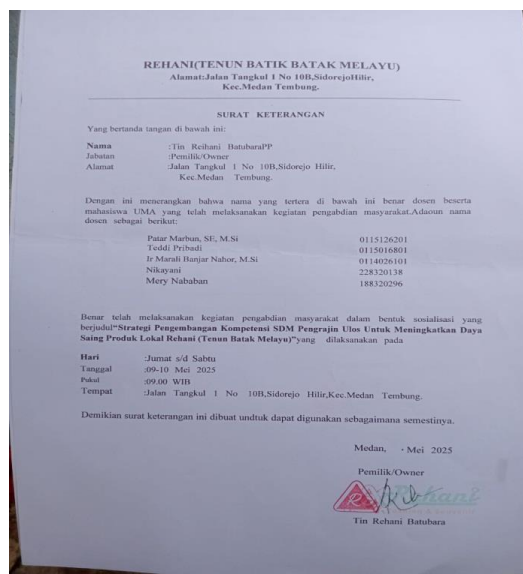
- a. Memanfaatkan kondisi dimana belum ada UMKM lain yang memproduksi produk yang sama sehingga penjualan dapat meningkat.
- b. Adanya pengetahuan sedikit banyak tentang WhatsApp dan Facebook dari pemilik UMKM sehingga dapat lebih cepat dalam praktik iklan di media media sosial.
- c. Adanya bantuan dana dari dinas sosial untuk mengembangkan UMKM agar lebih besar dan meningkat.
- d. Banyaknya konsumen sekitar dan orang luar daerah yang berminat akan produk dari UMKM tersebut.

Keempat, *Threats* (Ancaman) adalah kondisi yang merupakan ancaman bagi organisasi yang berasal dari luar organisasi yang akan mengancam eksistensi organisasi di masa depan (Rangkuti, 2003).

- a. Munculnya produk-produk baru yang diproduksi dari luar daerah tersebut.
- b. Terdampaknya inflasi walaupun sudah berkurang tapi harus tetap diwaspadai.



Gambar 4. Foto Bersama team Pengabdian UMA dengan peserta Pengembangan kompetensi SDM di Desa Sidorejo hilir Kecamatan Medan Tembung



Gambar 5. Surat keterangan di Desa Sidorejo hilir Kecamatan Medan Tembung

SIMPULAN

Sebagai Kesimpulan, pengabdian ini dilakukan bertujuan untuk membantu memberikan pemahaman dan keterampilan dalam penggunaan teknologi digital untuk pemasaran, yang diharapkan dapat memperluas jangkauan pasar dan meningkatkan pendapatan UMKM. Adapun tahapan pengabdian yang telah dilakukan oleh tim, berupa pendampingan pembuatan akun *Pemanfaatan teknologi* kepada Ibu Tin Rehani Batubara pemilik produk Tenun Batak Melayu di Desa Sidorejo hilir Kecamatan Medan Tembung. Selain itu pendampingan juga telah sukses mensosialisasikan cara penggunaan *Pemanfaatan teknologi* secara keseluruhan dan hampir semua yang disosialisasikan dapat dipahami, termasuk di dalamnya mengajarkan pembuatan katalog Tenun Batak Melayu sebagai media pemasaran oleh Ibu Tin Rehani Batubara Pengembangan SDM merupakan sebuah investasi strategik berjangka panjang dan berdimensi luas.

Oleh karena itu memerlukan kesetupaduan langkah dan kemauan dari pimpinan sebagai penentu kebijakan dan karyawan sebagai subjek pengembangan. Pengembangan kompetensi SDM yang bersifat soft skill, hard skill, social skill, maupun mental skill, sudah menjadi tuntutan yang tidak bisa terelelakkan bagi organisasi di era kompetisi global untuk menunjang performance individual maupun organisasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Asrifah, M. N., Prameswari, R. E., Anisa, C. N., Rismawati, P., Anggraini, N. A., & Mawwadah, W. (2023). Pengembangan Pemasaran Batik Dalam Meningkatkan Penjualan Produk di UMKM Batik Art And Gallery Lochatara. *Welfare : Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(3), 424-430. <https://doi.org/10.30762/welfare.v1i3.430>
- Huseini, Martini. (1999). Mencermati Misteri Globalisasi: Menata Ulang Strategi Pemasaran Internasional Indonesia Melalui Pendekatan Resource-Based. FISIP UI, Jakarta.
- Kupper, H.A.E., dan Arnold, A.W. (1995). Competence Based Curriculum Development: Experience in Agri Chain Management in Netherland and China. Capstone Publishing, Oxford University.
- Prasetya, Irawan dkk. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. STIA-LAN Press, Jakarta. Soetjipto, Budi. Dkk. (2002). Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia. AmaraBooks, Yogyakarta.
- Talim, Banowati. (2004). Solusi Proaktif Permasalahan SDM di Indonesia. Pikiran Rakyat Terbitan tanggal 21 Desember 2004