



P-ISSN: 2987-2146, E-ISSN: 2987-7040

Jurnal Pengabdian Tangerang Selatan: JURANTAS,
Vol. 2, No. 2, Juli-Oktober 2024 (183-191)©2024 Lembaga Aspirasi Pendidikan, Penelitian dan
Pengabdian Putra Bangsa (LAP4B) Tangerang Selatan

Peran Sumber Daya Manusia Dalam Membangun Kemandirian Dan Keberdayaan Anak-Anak Asuh Di Rumah Yatim Dan Dhuafa Al-Amien Ciater, Serpong, Kota Tangerang Selatan

Sri Sukapti¹, Kenny Astria², Mahmudi³

Prodi Manajemen, Universitas Pamulang

¹ dosen02318@unpam.ac.id, ² dosen01458@unpam.ac.id, ³ dosen01007@unpam.ac.id

Received 12 Januari 2023 | Revised 30 Maret 2023 | Accepted 31Maret 2023

*Korespondensi Penulis

Kata Kunci:
Pelatihan,
Kemandirian,
Sumber Daya
Manusia

Abstrak:Tujuan dari pelaksanaan Pengabdian Kepada Masyarakat ini untuk membantu permasalahan mitra pada Rumah Yatim dan Dhuafa dalam menyelesaikan permasalahan utama mereka yakni, belum kuatnya pengembangan kapasitas SDM untuk pemberdayaan berkelanjutan, belum terpenuhinya Kolaborasi dan Kemitraan SDM dengan Pihak Eksternal, serta belum memaksimalkan Peran Pengasuh dan Pendidik dalam Pembentukan Karakter Metode yang digunakan pada pelaksanaan Pengabdian Kepada Masyarakat ini adalah Workshop dan pendampingan. Dimana sebelumnya dilakukan tahapan observasi langsung guna mengetahui permasalahan yang muncul pada lokasi penelitian. Pelatihan ini digunakan untuk memberikan pemahaman mendalam tentang manajemen SDM khususnya pengelolaan SDM pada operasional yayasan. Hasil pelaksanaan Pengabdian Kepada Masyarakat terukur kedalam tabel dengan pencapaian skor sebesar 4.85 masuk dalam kategori sangat baik. Selain itu rangkaian berjalan dengan sangat lancar dan seluruh peserta yang hadir dipastikan mendapatkan pemahaman materi dengan sangat baik. Pada akhir sesi pelatihan peserta diberikan juga praktek sederhana guna menunjang kemampuan implementasi pengelolaan SDM. Sebagai penyempurnaan dan memastikan kemampuan peserta dalam menerapkan materi secara maksimal, akan dilakukan tahapan evaluasi secara berkala dari tim dosen dan praktisi pengajar.

Keywords:
Training,
Independence,
Human
Resources

Abstract: The purpose of the implementation of this Community Service is to help partner problems at the Orphanage and Dhuafa House in solving their main problems, namely, the lack of strong human resource capacity development for sustainable empowerment, the lack of collaboration and human resource partnerships with external parties, and not maximizing the role of caregivers and educators in character building. The method used in the implementation of this Community Service is Workshop and mentoring. Where previously a direct observation stage was carried out to find out the problems that arose at the research location. This training is used to provide an in-depth understanding of HR management, especially HR management in foundation operations. The results of the implementation of Community Service are measured in a table with a score of 4.85 in the very good category. In addition, the series ran very smoothly and all participants who attended were ensured to get a very good understanding of the material. At the end of the training session, participants were also given simple practices to support the ability to implement HR management. As a refinement and to ensure the ability of participants to apply the material optimally, there will be a periodic evaluation stage from a team of lecturers and teaching practitioners.



PENDAHULUAN

Analisis Situasi Permasalahan

Inovasi Peran SDM dalam membangun kemandirian dan keberdayaan anak-anak asuh di rumah yatim dan duafa sangatlah penting dan kompleks. Mulai dari pengasuhan dan pendidikan, hingga pengembangan kemandirian ekonomi serta dukungan psikososial, semua aspek ini membutuhkan SDM yang kompeten dan berdedikasi. Oleh karena itu, yayasan perlu terus berinvestasi dalam pengembangan SDM untuk memastikan bahwa anak-anak yatim dan duafa tidak hanya tumbuh dengan baik, tetapi juga menjadi individu yang mandiri dan berdaya guna di masa depan. Dengan kolaborasi yang kuat antara SDM dan berbagai pemangku kepentingan, tujuan ini dapat dicapai secara berkelanjutan. Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peran yang sangat strategis dalam menentukan kualitas pengelolaan dan pelayanan di rumah yatim dan duafa. SDM yang kompeten dan berdedikasi bukan hanya bertugas untuk memenuhi kebutuhan dasar anak-anak asuh, tetapi juga untuk memastikan bahwa anak-anak tersebut dibina dan dididik agar dapat hidup mandiri dan berdaya guna di masa depan. Pemberdayaan anak-anak yatim dan duafa membutuhkan pendekatan yang holistik, di mana aspek-aspek seperti pendidikan, pengasuhan, kesehatan, dan pengembangan karakter saling terkait dalam proses tersebut.

Pengasuh dan pendidik di rumah yatim dan duafa memiliki peran kunci dalam membentuk karakter anak-anak asuh. Anak-anak yang berada di yayasan ini sering kali mengalami kehilangan figur orang tua, sehingga mereka membutuhkan perhatian dan dukungan emosional yang kuat. Dalam hal ini, SDM berperan sebagai figur pengganti orang tua yang tidak hanya memberikan kasih sayang, tetapi juga mendidik anak-anak dengan nilai-nilai moral, disiplin, dan tanggung jawab. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Lembaga Perlindungan Anak, anak-anak yang mendapatkan dukungan emosional dan pengasuhan berkualitas dari SDM yang berkompeten memiliki kemampuan lebih baik dalam mengembangkan rasa percaya diri dan kemandirian. Melalui interaksi yang penuh kasih dan pengawasan yang konsisten, anak-anak diajarkan untuk mengatasi tantangan emosional mereka dan membangun sikap yang positif dalam menghadapi kehidupan sehari-hari.

Pendidikan formal menjadi salah satu jalan utama untuk membangun masa depan anak-anak yatim dan duafa. SDM di rumah yatim dan duafa berperan penting dalam memastikan anak-anak mendapatkan akses pendidikan yang layak dan berkualitas. Selain pendidikan formal, SDM juga dapat berperan dalam menyediakan pelatihan keterampilan vokasional untuk anak-anak yang lebih dewasa, sehingga mereka memiliki keterampilan praktis yang dapat digunakan untuk mencari pekerjaan atau memulai usaha sendiri. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Departemen Sosial Indonesia menemukan bahwa anak-anak yatim yang mengikuti program pelatihan vokasional dan kewirausahaan memiliki peluang lebih besar untuk memperoleh pekerjaan atau membuka usaha sendiri setelah meninggalkan yayasan. Dengan demikian, peran SDM dalam memfasilitasi pelatihan ini sangat penting untuk memastikan bahwa anak-anak tidak hanya bergantung pada yayasan, tetapi dapat mandiri secara ekonomi setelah dewasa.

Kesehatan fisik dan mental anak-anak yatim dan duafa juga menjadi prioritas dalam pengasuhan di yayasan. SDM yang memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam bidang kesehatan dapat membantu anak-anak menjaga kesehatan mereka, baik dari segi fisik maupun psikologis. Anak-anak yatim dan duafa sering mengalami trauma psikologis, sehingga memerlukan pendampingan dari SDM yang terlatih dalam konseling atau psikologi anak. Penelitian dari WHO menyebutkan bahwa anak-anak yang mendapatkan dukungan psikososial secara teratur memiliki peluang lebih besar untuk mengembangkan kemandirian emosi, yang berperan dalam membangun resiliensi dalam menghadapi tantangan hidup. SDM yang kompeten dalam memberikan layanan konseling dapat membantu anak-anak mengatasi trauma mereka, meningkatkan kesehatan mental, dan membangun kemandirian emosional.

Selain peran internal, SDM di yayasan yatim dan duafa juga berperan sebagai jembatan untuk membangun kolaborasi dengan pihak eksternal, seperti pemerintah, lembaga swadaya masyarakat, dan perusahaan. Melalui kemitraan ini, yayasan dapat mendapatkan dukungan tambahan untuk program-program pemberdayaan, seperti beasiswa pendidikan, pelatihan keterampilan, atau bantuan kesehatan. Studi yang dilakukan oleh Lembaga Penelitian Sosial di Indonesia menunjukkan bahwa yayasan yang berhasil menjalin kemitraan dengan sektor publik dan swasta memiliki kemampuan lebih besar dalam membangun program pemberdayaan yang berkelanjutan. SDM yang mampu mengelola kemitraan ini akan berkontribusi pada keberlanjutan program-program pengembangan yang lebih luas dan berdampak langsung pada peningkatan kemandirian anak-anak.

Untuk mencapai tujuan pemberdayaan anak-anak asuh secara optimal, SDM di yayasan harus terus meningkatkan kompetensi dan kapasitas mereka. Pelatihan dan pengembangan SDM secara berkala sangat diperlukan agar mereka dapat memahami dan mengimplementasikan metode pengasuhan, pendidikan, dan pemberdayaan yang sesuai dengan kebutuhan anak-anak. Dalam banyak studi, pelatihan SDM yang dilakukan secara berkelanjutan terbukti meningkatkan kualitas pengasuhan dan dampak program pemberdayaan. Program pengembangan SDM yang komprehensif akan memastikan bahwa para pengasuh, pendidik, dan tenaga kesehatan di yayasan memiliki kemampuan yang cukup untuk memberikan layanan terbaik bagi anak-anak. Merujuk pada kondisi diatas dapat dipastikan, masih banyaknya aspek yang belum terbentuk dalam proses operasional yayasan Rumah Yatim piatu Al-amien Ciater Tangerang Selatan.

Permasalahan

Salah satu tantangan utama bagi yayasan ini adalah usia yayasan yang sudah cukup tua atau lama sekali, dengan tingkat manajemen yang masih tergolong konvensional. Yayasan yang sudah berdiri lama sering kali memiliki struktur organisasi dan sistem manajemen yang bertahan sejak awal pendiriannya, sehingga belum sepenuhnya beradaptasi dengan perubahan zaman, teknologi, atau kebutuhan anak asuh yang semakin kompleks. Berikut adalah beberapa tantangan utama terkait manajemen konvensional serta solusi potensial yang dapat diambil untuk menghadapi masalah ini.

Manajemen konvensional sering kali tidak memprioritaskan inovasi dan pemanfaatan teknologi modern. Di era digital saat ini, teknologi memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan efisiensi operasional, transparansi, serta kualitas pelayanan. Namun, yayasan yang menerapkan manajemen konvensional mungkin lambat dalam mengadopsi teknologi baru, baik dalam hal administrasi, komunikasi, maupun pengelolaan data. Dengan manajemen konvensional, program pengembangan anak asuh di yayasan mungkin kurang relevan dengan kebutuhan zaman. Metode pengajaran, keterampilan vokasional, atau pendekatan pengasuhan yang diterapkan mungkin belum cukup untuk mempersiapkan anak-anak menghadapi tantangan masa depan, seperti digitalisasi, globalisasi, dan tuntutan dunia kerja modern.

Merujuk pada kondisi diatas dan dari hasil survey (diskusi, wawancara, brainstorming) oleh tim Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) Dosen Universitas Pamulang Program Studi Manajemen yang sesuai dengan inti masalah, terangkum sebagai berikut :

1. Belum kuatnya pengembangan kapasitas SDM untuk pemberdayaan berkelanjutan
2. Belum terpenuhinya Kolaborasi dan Kemitraan SDM dengan Pihak Eksternal
3. Belum memaksimalkan Peran Pengasuh dan Pendidik dalam Pembentukan Karakter

Tujuan Pengabdian kepada Masyarakat

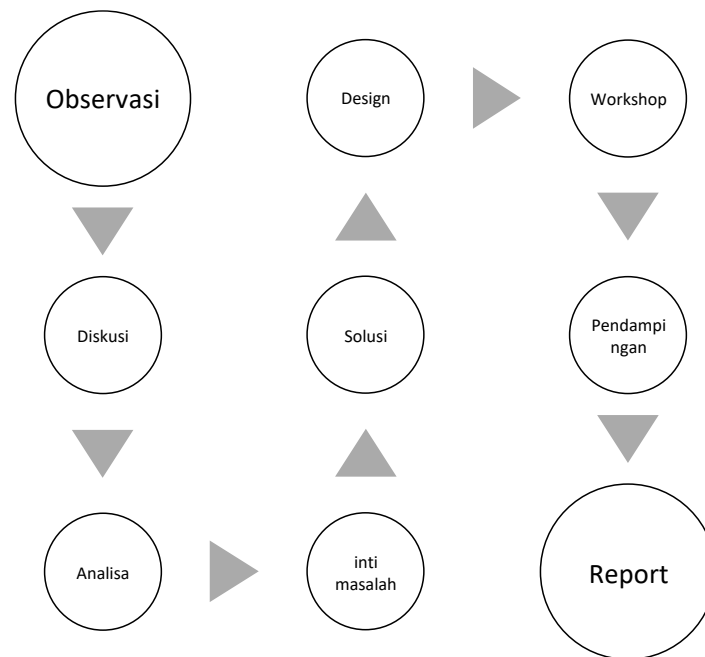
Pada kondisi - kondisi yang terangkum diatas tim PKM sependapat untuk selanjutnya memberikan pendampingan secara berkala guna memaksimalkan proses pengembangan Kemandirian dan Keberdayaan Anak-anak Asuh saat ini. Ada poin besar dalam kondisi tersebut yang menjadi perhatian dan harus segera di tindaklanjuti melalui pelaksanaan PKM ini, yaitu:

1. Bagaimana pengembangan kapasitas SDM untuk pemberdayaan berkelanjutan?
2. Bagaimana cara Kolaborasi dan Kemitraan SDM dengan Pihak Eksternal?
3. Bagaimana cara memaksimalkan Peran Pengasuh dan Pendidik dalam Pembentukan Karakter?

Berharap 3 hal ini akan mendukung terpenuhinya pemecahan masalah yang sebenarnya terjadi di Rumah Yatim dan Dhuafa Al-Amien, Ciater, Tangerang Selatan.

Kerangka Pemecahan Masalah

Dimana alur kerja yang digunakan dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi Rumah yatim dan dhuafa Al-amien seperti ditunjukkan pada gambar melingkar berikut ini :



Gambar 1. Alur Pelaksanaan Pengabdian Kepada Masyarakat

Menjelaskan alur pada gambar di atas, terdapat 9 tahapan pokok yang menjadi dasar pelaksanaan Pengabdian Kepada Masyarakat pada pengurus dan pengasuh yayasan Rumah Yatim dan Dhuafa Al-amien dalam membentuk kemandirian dan keberdayaan anak - anak asuh :

1. Tahap observasi, pada tahap awal ini bertujuan untuk menemukan informasi peunjang terkait permasalahan mitra
2. Tahap diskusi, pada tahap ini tim PKM dan mitra berdiskusi secara intens untuk menggali lebih dalam Permasalahan Mitra
3. Tahap analisa, tim PKM akan melakukan analisa atas hasil observasi dan diskusi
4. Tahap inti masalah, tim PKM dan mitra memutuskan inti yang menjadi permasalahan
5. Tahap Solusi, Tim PKM dan Mitra secara bersama - sama merancang solusi yang efektif
6. Tahap Design, tim PKM membuat Design materi dan sistem yang tepat atas jenis solusi yang disepakati
7. Tahap Workshop, tim PKM menyelenggarakan kegiatan pelatihan dengan melibatkan mitra
8. Tahap pendampingan, tim PKM memberikan pendampingan usaha secara berkala
9. Tahap Report, tim PKM menyusun laporan hasil pelaksanaan PKM

Realisasi Pemecahan Masalah

Pelatihan langsung dan pendampingan merupakan metode yang akan dipakai dalam pelaksanaan Pengabdian Kepada Masyarakat kali ini. Pada pelaksanaannya, akan dipandu oleh dosen - dosen Universitas Pamulang yang ahli dalam bidang manajemen Sumber Daya Manusia. Proses diawali dengan seluruh peserta Pengabdian mengadakan pertemuan terlebih dahulu dengan pengurus atau pengelola Rumah yatim dan Dhuafa untuk mengumpulkan masalah yang ada kemudian mengkaji dan selanjutnya dirumuskan dalam bentuk Pelatihan khususnya perihal pengelola yayasan, Pelatihan yang akan dipergunakan adalah rembuk atau tukar pendapat agar terjalin kebersamaan dan terdapat informasi dua arah sehingga apa yang kita harapkan tercapai.

Lalu, pengabdian membuat materi dan susunan panduan pelaksanaan menetapkan produk baru, manajemen sumber daya manusia dalam mendukung pelayanan yang prima di dalam yayasan. Lanjut penyusunan materi pendukung yang berguna untuk pemecahan masalah dan sekaligus merancang kegiatan serta panduan manajemen sumber daya manusia yang tepat. Pada pelaksanaan pengabdian dilakukan pelatihan dan dilanjutkan pendampingan pelaksanaannya pada hari hari selanjutnya lalu kemudian dilakukan evaluasi secara menyeluruh dan bertahap untuk memastikan tercapainya manajemen SDM yang baik. Selanjutnya setelah pengabdian ini dilaksanakan maka tahapan berikutnya pengabdian akan melakukan pendataan dari hasil pelatihan. Selain itu dilakukan tahapan penyuluhan dan pendampingan pelaksanaan manajemen SDM secara berkesinambungan hingga peserta cukup mandiri

dalam pelaksanaannya. Setelah itu pengabdi membuat laporan hasil dan melakukan submit jurnal luaran wajib berupa jurnal nasional yang dikelola Lembaga Penerbit Jurnal Universitas Pamulang tahun 2024.

KAJIAN PUSTAKA

Pentingnya Pengembangan diri bagi Pengurus dan Pengasuh Yayasan

Pengembangan SDM merujuk pada serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi para pengurus serta pengasuh melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang relevan. Menurut A. Sihotang (2020), “manajemen SDM melibatkan upaya perencanaan, pengorganisasian, dan pengembangan yang bertujuan untuk mengoptimalkan potensi karyawan sehingga kontribusinya dapat lebih maksimal dalam organisasi”. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) bagi pengurus dan pengasuh yayasan memiliki signifikansi yang sangat besar dalam memastikan efektivitas dan keberlanjutan lembaga. Yayasan yang berfokus pada pelayanan sosial, seperti rumah yatim atau lembaga keagamaan, memerlukan pengelolaan SDM yang terstruktur dan efisien, mengingat kompleksitas tugas dan tanggung jawab yang diemban. Seiring dengan tantangan modern yang terus berkembang, kebutuhan untuk meningkatkan kompetensi pengurus dan pengasuh menjadi semakin mendesak. Mereka tidak hanya harus memiliki keterampilan teknis yang memadai, tetapi juga harus terus memperbarui keahlian dalam komunikasi, kepemimpinan, dan manajemen.

Menurut A. Sihotang (2020), “pengembangan SDM yang efektif melibatkan perencanaan yang menyeluruh dan strategi jangka panjang yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan personal dan profesional anggota organisasi. Dalam konteks yayasan, hal ini meliputi pelatihan yang relevan dan program mentoring yang dapat mendukung peningkatan kualitas layanan kepada komunitas yang dilayani”. Strategi Pengembangan kapasitas Sumber Daya Manusia (SDM) untuk pemberdayaan berkelanjutan adalah proses penting yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi, pengetahuan, dan keterampilan SDM, sehingga mereka dapat mendukung misi organisasi secara lebih efektif. Dalam konteks yayasan sosial seperti rumah yatim dan duafa, pengembangan SDM yang baik akan berkontribusi langsung pada keberhasilan program pemberdayaan bagi anak-anak asuh, meliputi :

1. Pendidikan dan Pelatihan Berkelanjutan
2. Program Mentorship dan Coaching
3. Peningkatan Kompetensi Teknologi

Kolaborasi dan Kemitraan SDM dengan Pihak Eksternal

Kolaborasi dan kemitraan dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) dengan pihak eksternal telah menjadi topik penting, terutama dalam pengelolaan yayasan rumah yatim dan Dhuafa yang membutuhkan kontribusi dari berbagai pemangku kepentingan. Di Indonesia, pendekatan ini sering diterapkan untuk memperkuat efektivitas organisasi dalam merespons tantangan globalisasi dan perubahan dinamika pasar. Menurut Gede Eko Putra Sri Sentanu dkk. (2023), kolaborasi dengan stakeholder eksternal, seperti pemerintah, sektor bisnis, LSM, dan akademisi, merupakan bagian penting dari administrasi publik modern. Melalui kolaborasi yang efektif, organisasi dapat memanfaatkan keahlian, sumber daya, dan inovasi dari berbagai pihak untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan strategis. Dalam konteks SDM, kemitraan ini memungkinkan organisasi untuk merancang pelatihan yang relevan, berbagi sumber daya teknis, atau bahkan mengembangkan kebijakan SDM yang adaptif.

Pendekatan ini juga dibahas dalam perspektif teori Helix, yang menekankan sinergi antara akademisi, bisnis, dan pemerintah dalam menghasilkan solusi yang bermanfaat secara sosial dan ekonomi. Kemitraan yang dijalankan dengan baik dapat menciptakan keunggulan kompetitif, meningkatkan inovasi, dan memperkuat kapasitas organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan yang cepat. Dalam konteks manajemen pendidikan, Sagala (2023) menyoroti pentingnya koordinasi yang terstruktur dalam hubungan formal maupun informal di antara para pemangku kepentingan untuk mencapai tujuan organisasi. Komunikasi yang efektif, perencanaan bersama, dan pengawasan menjadi elemen kunci dalam memastikan keberhasilan kolaborasi SDM.

Kolaborasi dan kemitraan dengan pihak eksternal merupakan strategi yang efektif bagi yayasan yatim dalam memperkuat kapasitas SDM serta meningkatkan kualitas layanan yang diberikan. Kolaborasi ini membuka akses terhadap berbagai sumber daya, pengetahuan, serta pengalaman yang mungkin tidak tersedia secara internal di yayasan, seperti :

1. Kemitraan dengan Lembaga Pendidikan

2. Kerja Sama dengan Profesional dan Ahli
3. Penggunaan Platform Digital dan Komunitas Global

Peran Pengasuh dan Pendidik dalam Pembentukan Karakter Anak Asuh

Dalam pembentukan karakter anak asuh, peran pengasuh dan pendidik sangat penting, terutama di lingkungan seperti panti asuhan yang memiliki kebutuhan karakter khusus dan perhatian moral yang mendalam. Menurut penelitian terbaru, pembentukan karakter anak asuh dipengaruhi oleh pendekatan yang dilakukan oleh pengasuh dan pendidik melalui keteladanan, lingkungan yang mendukung, serta penerapan metode pembelajaran berbasis nilai moral. Pengasuh di panti asuhan bertanggung jawab memberikan dukungan moral yang intensif. Mereka harus menjadi panutan yang memperlihatkan perilaku terpuji, seperti kesabaran, kejujuran, dan kasih sayang, yang menjadi acuan bagi anak-anak dalam mengembangkan karakter mereka. Contoh praktiknya melibatkan pengasuh dalam menciptakan suasana aman, memberikan perhatian emosional, dan mendorong interaksi sosial yang positif (Lubis & Ritonga, 2023).

Pendekatan berbasis nilai yang diterapkan di panti asuhan sering kali mencakup model pendidikan karakter yang dikembangkan oleh para ahli pendidikan seperti Koesoema (2007), yang menekankan pentingnya integrasi antara pendidikan formal dan non-formal dalam lingkungan asuh. Selain itu, teori tentang pengembangan karakter dari Muhaimin (2017) menyoroti pentingnya figur pendidik yang memberikan keteladanan nyata dalam kehidupan sehari-hari, meliputi :

1. Pendidikan Karakter Terintegrasi
2. Modeling atau Menjadi Teladan
3. Pengembangan Keterampilan Sosial dan Emosional

Pengelolaan SDM bagi Yayasan Yatim dan Dhuafa

Menurut Mangkunegara (2018), “organisasi sosial seperti yayasan membutuhkan SDM yang memiliki empati, komitmen tinggi terhadap misi sosial, serta kemampuan untuk bekerja dalam tim”. Pengelolaan SDM harus fokus pada pembentukan karakter dan nilai-nilai kebersamaan, karena SDM di lembaga sosial sering kali bekerja dengan sumber daya terbatas dan dalam kondisi yang penuh tantangan.

Pengelolaan SDM bagi Yayasan Yatim dan Dhuafa membutuhkan perhatian khusus karena berkaitan dengan pengelolaan orang-orang yang berkomitmen tinggi terhadap misi sosial. Menurut para ahli, pengelolaan SDM yang baik mencakup rekrutmen yang selektif, pelatihan yang berkelanjutan, motivasi yang kuat, serta evaluasi kinerja yang efektif. Dengan pengelolaan yang optimal, Yayasan Yatim dan Dhuafa dapat memberikan pelayanan yang terbaik untuk anak-anak yang mereka bantu, sambil menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan penuh empati.

Memaksimalkan peran pengasuh dan pendidik dalam pembentukan karakter anak-anak yatim dan duafa memerlukan pendekatan yang komprehensif dan strategis. Pengasuh dan pendidik memainkan peran krusial dalam membentuk karakter anak, mulai dari membangun nilai-nilai moral hingga mengembangkan keterampilan sosial dan emosional.

METODE

Pengabdian ini menerapkan Metode Workshop dan pendampingan. Dimana Berger (2018) mendefinisikan Workshop adalah "suatu bentuk pembelajaran yang aktif dan berpusat pada peserta, di mana peserta aktif terlibat dalam kegiatan belajar yang praktis, seperti diskusi, simulasi, latihan, dan studi kasus." . Sedangkan menurut Ragins & Kram (2007), Pendampingan adalah "suatu hubungan yang dinamis antara mentor dan mentee, di mana mentor memberikan bimbingan, dukungan, dan umpan balik kepada mentee untuk membantu mereka mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan wawasan yang diperlukan untuk mencapai tujuan mereka." Dalam Pelaksanaan Pelatihan workshop ini akan dibagi menjadi beberapa tahap diantaranya :

1. Pembukaan oleh Pembawa acara yang sekaligus membuka acara pelatihan ini dengan doa.
2. Sambutan-sambutan dari berbagai pihak diantaranya dari ketua Pengabdi yang dilanjutkan oleh ketua paguyuban
3. Pelaksanaan Pelatihan diawali dari pemahaman tentang Pengembangan SDM dan kolaborasi eksternal, lalu dilanjutkan dengan materi manajemen Sumber Daya Manusia dan seterusnya.
4. Pelaksanaan Praktek penerapan manajemen Sumber Daya Manusia

5. Selanjutnya setelah seluruh acara pelatihan selesai dibukalah sesi tanya jawab dan tukar pengalaman dan pendapat dari seluruh peserta guna mengevaluasi dan mendata seluruh kegiatan yang sudah berjalan serta mencatatnya sebagai bahan masukan dan untuk pembinaan di masa yang akan datang.
6. Membuat kesepakatan pelaksanaan pendampingan secara berkala untuk memastikan konsistensi pelaksanaan di usaha yang dijalankan.
7. Melakukan tahapan evaluasi penerapan manajemen Sumber Daya Manusia pada usaha yang dikelola. Hal ini bertujuan untuk memaksimalkan peran pengabdian dalam keberhasilan pelatihan dan mencapai target yang dituju agar tercapai kesejahteraan ekonomi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Secara keseluruhan pelaksanaan Pengabdian kepada masyarakat kali ini berjalan dengan lancar dan peserta sangat antusias. Keseluruhan peserta ikut terlibat dalam kegiatan workshop secara aktif dengan dipandu oleh tim dosen yang kompeten. Berikut adalah rangkuman hasil pelaksanaan Pengabdian pada sesi workshop:

1. Sebanyak 91% peserta mendapatkan nilai Post test maksimal (diatas 90 skala 100)
2. Sebanyak 87% peserta dapat menerapkan praktek dengan maksimal dilihat dari evaluasi akhir sesi workshop dan tugas yang diselesaikan
3. Pada pelaksanaan tanya jawab 70% peserta antusias bertanya dan saling menanggapi atas jawaban peserta lain

Berdasarkan hasil feedback yang diberikan kepada seluruh peserta yang hadir sebanyak 20 orang, diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 1. Penilaian
Responden Terhadap Pelaksanaan Pelatihan**

No	Penilaian Kegiatan	5	4	3	2	1	Jmh	Skor	Rata-rata	Keterangan
A	Materi Pelatihan									
1	Jelas dan mudah diikuti	17	2	1	0	0	20	96	4,80	Sangat Baik
2	Relevan dengan objektivitas pelatihan	18	2	0	0	0	20	98	4,90	Sangat Baik
	Sub Total_1	35	4	1	0	0	40	194	4,85	Sangat Baik
B	Narasumber									
1	Penguasaan materi	17	2	1	0	0	20	96	4,80	Sangat Baik
2	<i>Public Speaking</i> Baik	16	2	2	0	0	20	94	4,70	Sangat Baik
3	Kejelasan dalam penyampaian	15	5	0	0	0	20	95	4,75	Sangat Baik
4	Kemampuan dalam menjawab pertanyaan	18	1	1	0	0	20	97	4,85	Sangat Baik
5	Penampilan	18	2	0	0	0	20	98	4,90	Sangat Baik
	Sub Total_2	84	12	4	0	0	100	480	4,80	Sangat Baik
C	Tempat Pelatihan									
1	Kenyamanan dalam belajar	19	1	0	0	0	20	99	4,95	Sangat Baik
	Sub Total_2	19	1	0	0	0	20	99	4,95	Sangat Baik
D	Sajian/Konsumsi									
1	Coffe break/snack	19	1	0	0	0	20	99	4,95	Sangat Baik
2	Makan Siang	18	2	0	0	0	20	98	4,90	Sangat Baik
	Sub Total_2	37	3	0	0	0	40	197	4,93	Sangat Baik
	Kesimpulan Umum Pelatihan	175	20	5	0	0	200	970	4,85	Sangat Baik

5. Baik Sekali , 4. Baik, 3. Cukup, 2. Cukup, 1. Kurang Sekali

Berdasarkan hasil jawaban 20 responden dari 20 peserta pelatihan pada tabel di atas, diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Materi pelatihan yang meliputi kejelasan materi, mudah diikuti dan relevan dengan obyektivitas pelatihan yang dilaksanakan diperoleh skor nilai 4,85 dengan kriteria sangat baik karena terletak diantara skor 4,21 sampai 5,00.
2. Narasumber pelatihan dalam hal penguasaan materi, kemampuan *Public Speaking*, kejelasan materi, penampilan dan kemampuan menjawab pertanyaan peserta diperoleh skor nilai 4,80 dengan kriteria sangat baik karena terletak diantara skor 4,21 sampai 5,00.

3. Tempat pelatihan dalam hal ini kenyamanan peserta selama peserta mengikuti pelatihan tergolong sangat baik dengan skor nilai 4,95 dan terletak diantara skor 4,21 sampai 5,00.
4. Sajian/konsumsi dalam hal penyediaan coffee break/snak dan makan siang peserta diperoleh skor nilai 4,93 dengan kriteria sangat baik karena terletak diantara skor 4,21 sampai 5,00.

Dari hasil keseluruhan pelaksanaan Workshop rata-rata keseluruhan diperoleh nilai 4,85 katagori pelatihan “sangat baik”.

Pembahasan

Pada pelaksanaan kegiatan Pengabdian ini dimulai dari kedatangan tim PKM Dosen yang disambut oleh segenap pengurus dan pengasuh Yayasan Rumah Yatim dan Duafa Al-amien, dilanjutkan dengan penandatanganan kerja sama PKM oleh ketua pengurus dan Ketua tim PKM. Pelaksanaan kelas dihadiri oleh pengurus dan pengasuh yayasan yang terdiri dari usia remaja hingga dewasa. Pada pelaksanaan Workshop diberikan penjelasan tentang materi - materi penunjang yang dapat menjawab permasalahan mitra meliputi :

1. Strategi pengembangan kapasitas SDM untuk pemberdayaan berkelanjutan. Didalam topik ini dijelaskan materi penting tentang strategi pengembangan kapasitas SDM untuk pemberdayaan berkelanjutan bagi pengurus dan pengasuh yayasan, seperti :
 - a. Penjelasan pendidikan dan Pelatihan Berkelanjutan
 - b. Program Mentorship dan Coaching
 - c. Peningkatan Kompetensi Teknologi
2. Teknik Kolaborasi dan Kemitraan SDM dengan Pihak Eksternal. Didalam topik ini dijelaskan tentang teknik teknik Kolaborasi dan Kemitraan SDM dengan Pihak Eksternal , dengan materi meliputi :
 - a. Kemitraan dengan Lembaga Pendidikan
 - b. Kerja Sama dengan Profesional dan Ahli
 - c. Penggunaan Platform Digital dan Komunitas Global
3. Teknik memaksimalkan Peran Pengasuh dan Pendidik dalam Pembentukan Karakter.Pada topik bahasan ini, diberikan penjelasan tentang bagaimana memaksimalkan Peran Pengasuh dan Pendidik dalam Pembentukan Karakter seluruh anak - anak asuh, dengan materi yang disampaikan meliputi :
 - a. Pendidikan Karakter Terintegrasi
 - b. Modeling atau Menjadi Teladan
 - c. Pengembangan Keterampilan Sosial dan Emosional

Pada akhir sesi pelaksanaan workshop, dilakukan tahapan tanya jawab, diskusi materi dan praktek membuat perencanaan operasional pegasuhan yayasan, manajemen SDM, termasuk didalamnya membahas kesepakatan pelaksanaan pendampingan oleh tim PKM setelah workshop nantinya. Sebelum tahapan workshop ditutup peserta diberikan test tulis dan diminta untuk mengisi feedback evaluasi workshop. Adapun dokumentasi kegiatan pengabdian masyarakat seperti ditunjukkan pada gambar berikut:



Gambar 2. Foto Kegiatan Pengabdian Masyarakat

SIMPULAN

Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) dengan judul **“Peran Sumber Daya Manusia Dalam Membangun Kemandirian Dan Keberdayaan Anak-Anak Asuh Di Rumah Yatim Dan Dhuafa Al-Amien Ciater, Serpong, Kota Tangerang Selatan”**. secara keseluruhan berjalan dengan sangat lancar dan tertib. Peserta mengikuti kegiatan dengan sangat antusias hingga berlanjut saat sesi tanya jawab seputar peragaan dan saat penyampaian materi. Banyak peserta yang tertarik dengan penjelasan materi dan mencoba mengarahkan pada pelaksanaan di operasional yayasan. Beberapa poin positif yang muncul pada pelaksanaan Pengabdian Kepada Masyarakat ini yaitu penjelasan materi dan praktek yang cukup banyak serta maksimal sehingga sejumlah peserta yang hadir merasa sangat puas, Secara keseluruhan peserta memahami konsep mengelola yayasan dengan memaksimalkan kemampuan pengurus dan pengasuh yayasan secara terus menerus. Selain itu peserta dapat juga memahami teknik pengolahan SDM guna mendukung keberlangsungan yayasan yang semakin baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Lubis, S. N. P., & Ritonga, F. U. (2023). Peran Pendidik dalam Membentuk Moral Panti Asuhan: Efektivitas dan Tantangan. *SOSMANIORA: Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 2(2), 228-233.
- Koesoema, A. D. (2007). Pendidikan Karakter: Mendidik Anak di Zaman Global. Jakarta: Grasindo.
- Muhaimin, A. (2017). Strategi Pendidikan Karakter Perspektif KH. Hasyim Asy'ari. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 26-37.
- Sentanu, I. G. E. P., et al. (2023). Kolaborasi dan Analisis Stakeholder: Teori, Konsep, dan Aplikasi. Universitas Brawijaya Press.
- Sagala, S. (2023). Manajemen Pendidikan: Administrasi dan Pengelolaan Sumber Daya dalam Pendidikan. *Education Achievement Journal*
- Sihotang, A. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Pradnya Paramita.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Edisi Revisi. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif. Kualitatif. dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Nurwita, Windy Agustina, Wahadi Siamto, R.Roro Metarini, Muhammad Gandung (2020). Penyuluhan Peranan Sdm Yang Potensial Terhadap Kemajuan Perusahaan Di Pt Sejati Grup. P-ISSN 2615-6849, E-ISSN 2716-070X. *Jurnal ABDIMAS* Vol. 1, No.2, Mei 2020, Hal(33-41) DOI: <https://doi.org/10.32493/ABMAS.v1i2.p33-41.y2020>
- Wahadi Siamto, Whina Ratnawati, Angga Pratama. (2022). Bedah Buku Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Ditaman Baca Parigi Sawanangan Depok. *Jurnal ABDIMAS*, Vol.3 No.3, Hal(85-91). <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/ABMAS/article/view/24034>