

PEMBERDAYAAN YAYASAN NURUL IMAN DI KELURAHAN LAWANGAN DAYA PADEMAWU PAMEKASAN DALAM PENINGKATAN KINERJA PENGURUS MELALUI PENDEKATAN MANAJEMAN SUMBER DAYA MANUSIA

Sukma Umbara Tirta Firdaus¹, Hasbullah², Muhammad Darrin Zuhri³

¹Universitas Madura, Jawa Timur, Indonesia

^{2,3}Universitas Madura, Jawa Timur, Indonesia
sukma@unira.ac.id

Abstrak: Tim pengabdian masyarakat Universitas Madura memilih Yayasan Nurul Iman. Yayasan ini beralamat di RT. 7/ RW. 3 Kelurahan Lawangan Daya Kecamatan Pademawu Kabupaten Pamekasan Provinsi Jawa Timur. Alasan pemilihan karena Ketua Yayasan memiliki komitmen yang kuat terhadap peningkatan kinerja para pengurusnya. Penulis telah melakukan koordinasi dengan Ketua Yayasan dan menyatakan kesediaannya sebagai mitra dalam kegiatan ini. Metode pelaksanaan pengabdian dalam rangka melaksanakan solusi yang dilakukan dengan cara; 1 penguatan dan workshop, 2 pengenalan/ penguatan MSDM Yayasan, 3 *workshop* metode penyusunan pengurus yayasan dan pelaksanaan pelatihan dan pengembangan pengurus. Hasil dari kegiatan ini disimpulkan dari evaluasi kehadiran dan pemahaman peserta didapatkan lebih dari 70% bernilai positif.

Abstract: The Madura University community service team chose the Nurul Iman Foundation. This foundation is located at RT. 7/ RW. 3 Lawangan Daya Village, Pademawu District, Pamekasan Regency, East Java Province. The reason for the election was because the Chairman of the Foundation had a strong commitment to improving the performance of its administrators. The author has coordinated with the Chair of the Foundation and expressed his willingness to be a partner in this activity. The method of implementing the service in order to implement the solution is carried out by; 1 strengthening and workshops, 2 introduction/strengthening of Human Resources for Foundations, 3 workshops on the method of formulating foundation management and the implementation of training and development of administrators. The results of this activity were concluded from the evaluation of participants' attendance and understanding that more than 70% were positive.

Pendahuluan

Kabupaten Pamekasan merupakan salah satu kabupaten di Provinsi Jawa Timur yang memiliki 13 kecamatan, 11 kelurahan dan 179 desa dengan luas wilayah 792.24 KM². Kecamatan Pademawu merupakan salah satu kecamatan di Kabupaten Pamekasan yang memiliki 20 Desa dan 2 Kelurahan dan letaknya bersebelahan (di sebelah timur) dengan Kecamatan Kota Pamekasan. Kecamatan seluas 72,19 KM² ini memiliki penduduk sekitar 80.000 jiwa. Di wilayah ini 62,26% merupakan lahan pertanian, 15,04% lahan pertambangan garam, sisanya merupakan lahan pemukiman, perdagangan, industri dan sebagainya. Mata pencaharian penduduknya sebagian besar petani, nelayan dan petambak garam. Selain itu juga ada yang bekerja sebagai pegawai negeri, pedagang, buruh serta pekerjaan swasta lainnya. Dari aspek bahasa, mayoritas penduduk di Pademawu menggunakan Bahasa Madura dan hanya sedikit yang menggunakan Bahasa Indonesia dengan baik dan benar. Dari Universitas Madura ke Kecamatan Pademawu dapat ditempuh dengan menggunakan transportasi darat, dengan jarak tempuh sekitar 15 menit.

Di salah satu kelurahannya, yaitu di Kelurahan Lawangan Daya terdapat yayasan sosial, keagamaan dan kemanusiaan yaitu Yayasan Nurul Iman. Di dalam yayasan ini terdapat gedung masjid

dan gedung sekolah Pendidikan Anak Usia Didi (PAUD). Dua gedung ini menjadi pusat kegiatan yayasan, mulai dari syiar keagamaan (Islam), majlis taklim, santunan anak yatim dan fakir miskin/ janda tua/ jompo, serta untuk mendidik generasi masa depan yang Islami dan berjiwa kepekaan sosial tinggi di sekolah PAUD pada yayasan ini. Segala kegiatan di yayasan ini tentunya sangat mendukung dan membantu pemerintah dalam pemberdayaan masyarakat sekitar mulai sejak usia dini (PAUD) hingga usia lanjut (santunan fakir miskin/ janda tua/ jompo). Semuanya itu diberikan pelayanan secara gratis oleh pihak yayasan. Sebagaimana maksud dan tujuan didirikannya yayasan adalah untuk kegiatan sosial, keagamaan dan kemanusiaan, yang mana diatur dalam Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2004 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2001 Tentang Yayasan.

Dari mulianya tugas dan program kerja dari Yayasan Nurul Iman ini, ternyata ditemukan beberapa permasalahan di dalamnya. Terutama dalam mengelola atau me-manajemen yayasan tersebut, khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Dari hasil obeservasi yang telah dilakukan, didapati beberapa hal antara lain: 1) Tidak adanya perencanaan kerja/ *planning* yang tersusun dengan jelas, rapi dan berkesinambungan dari tahun ke tahun. Yang ada hanya pekerjaan rutinitas saja dan bersifat dadakan bila itu ada program kerja/ kegiatan yang dibutuhkan masyarakat; 2) Tidak jelasnya tugas pokok dan fungsi (tupoksi) dari masing-masing pengurus yayasan. Terkesan segala tupoksi bertumpu kepada beberapa pengurus saja, khususnya di tangan Ketua Yayasan; 3) Belum dilakukannya pelatihan dan pengembangan (litbang) bagi pengurus yayasan untuk meningkatkan kapasitas dan kualitasnya kinerjanya.

Temuan tersebut tentunya merupakan fakta yang cukup memprihatinkan, mengingat keberadaan yayasan ini sangat berguna bagi masyarakat sekitar yaitu di Kelurahan Lawangan Daya Kecamatan Pademawu. Apabila manajemen semakin bagus(Dwi & Kartika, 2021), para pengurus bisa lebih maksimal lagi dalam mengelola yayasan, dengan demikian tentunya keberadaannya semakin bermakna bagi masyarakat. Dengan banyaknya jamaah majlis taklim, banyaknya anak yatim dan fakir miskin/ janda tua/ jompo yang disantuni, seringnya kegiatan rutinitas keagamaan yang dilakukan, banyaknya anak didik pada PAUD, menjadi modal besar untuk lebih berkembangnya yayasan ini ke depan. Bahkan diharapkan nantinya bisa menjadi pondok pesantren yang bisa mencerdaskan masyarakat, yang tidak hanya cerdas ilmu pengetahuan saja namun juga cerdas dan mantap iman dan taqwanya (Maghfiroh, 2015). Semua itu bisa terwujud dengan pegelolaan yayasan yang baik melalui pendekatan manajemen sumber daya manusia yang akan diperkenalkan kepada yayasan ini melalui kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat Stimulus yang tim pengabdian ajukan.

Sebagaimana sudah disinggung, modal besar berupa banyaknya jamaah yang otomatis merupakan masyarakat binaan yayasan ini, bisa diberdayakan(Selvia, 2021). Bentuk perbedaannya perlu direncanakan dengan matang oleh pengurus (Syarief et al., 2022). Jamaah majlis taklim harus mendapatkan nilai lebih. Mereka tidak hanya mendapatkan pengetahuan ilmu agama saja, namun bisa

juga dilatih beberapa keterampilan sesuai minat dan bakat jamaah agar bisa mandiri dan berdaya. Pada akhirnya bisa mendapatkan hasil dari keterampilan tadi berupa pemasukan (*income*) untuk menopang perekonomian mereka. Selain mendapatkan ilmu agama mereka juga mendapatkan ilmu keterampilan atau bisa juga disebut ilmu ekonomi sesuai minat dan bakatnya, dimana keterampilan itu bisa menjadi pekerjaan sampingan mereka sehingga bisa produktif. Demikian juga bagi para anak yatim/ fakir miskin/ janda tua/ jompo yang secara berkala mendapatkan santunan dari Yayasan Nurul Iman. Mereka tidak hanya menunggu datangnya santunan namun juga bisa sambilalalu diberikan pelatihan-pelatihan untuk pengembangan minat dan bakatnya agar bisa mandiri dan produktif. Termasuk juga dalam bidang pendidikan PAUD di sana, dimana sebagian para wali murid PAUD adalah petani dan ibu rumah tangga. Para wali murid ini bisa juga diberikan pelatihan-pelatihan agar semakain berdaya, mandiri dan produktif. Ketika mereka (terutama ibu-ibu) mengantar dan menunggu anaknya sekolah PAUD, tidak hanya diam dan mengobrol saja, bisa direncanakan untuk diberikan pelatihan keterampilan, sehingga sama-sama mendapatkan manfaat, anaknya mendapatkan ilmu di PAUD orang tuanya mendapatkan tambahan pengalaman berupa keterampilan-keterampilan. Pemikiran dan budaya seperti inilah yang akan kami perkenalkan kepada Yayasan Nurul Iman. Semuanya itu perlu penataan yang mantap di manajemen yayasan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusianya.

Berdasarkan latar belakang di atas penulis merasa berkewajiban mengimplementasikan MSDM di yayasan mitra sehingga hasil pengabdian tersebut memberikan manfaat yang nyata bagi para pengurus Yayasan Nurul Iman dan masyarakat khususnya di Kelurahan Lawangan Daya. Melalui program pengabdian masyarakat ini, penulis berharap dapat mengimplementasikan manajemen sumber daya manusia di yayasan ini. Untuk program ini penulis telah memilih Yayasan Nurul Iman. Yayasan ini beralamat di RT. 7/ RW. 3 Kelurahan Lawangan Daya Kecamatan Pademawu Kabupaten Pamekasan Provinsi Jawa Timur. Alasan pemilihan karena Ketua Yayasan memiliki komitmen yang kuat terhadap peningkatan kinerja para pengurusnya. Penulis telah melakukan koordinasi dengan Ketua Yayasan dan menyatakan kesediaannya sebagai mitra dalam kegiatan ini. Berikut adalah gambar gedung yayasan dan salah satu kegiatan di sana.



Gambar 1: Foto Gedung Yayasan Nurul Iman

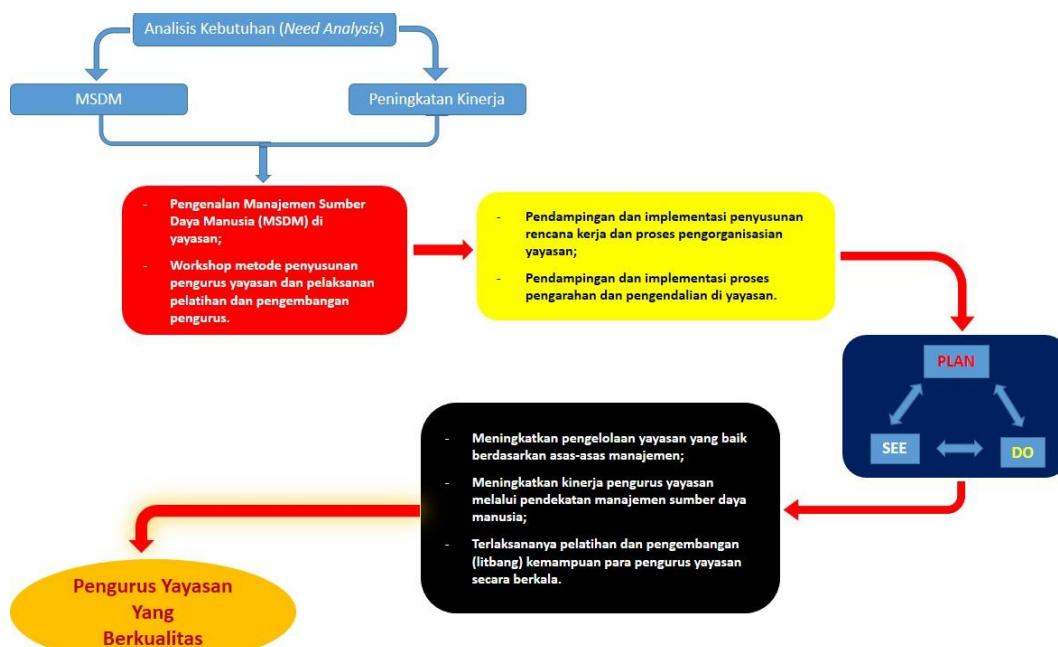


Gambar 2: Kegiatan Sosial Keagamaan Yayasan Nurul Iman

Berdasarkan pemaparan di atas, yang menjadi dasar utama pemilihan tempat pengabdian ini karena yayasan tersebut memiliki permasalahan diantaranya adalah: (1) Permasalahan Manajemen. Tidak ada perencanaan kerja (*planning*) yang tersusun dengan jelas, rapi dan berkesinambungan dari tahun ke tahun. Yang ada hanya pekerjaan rutinitas dan bersifat dadakan bila itu ada kegiatan yang dibutuhkan masyarakat. (2) Permasalahan Manajemen Sumber Daya Manusia, (3) Tidak jelasnya tugas pokok dan fungsi (tupoksi) dari masing-masing pengurus. Segala tupoksi bertumpu kepada beberapa pengurus saja, khususnya Ketua Yayasan. (4) Permasalah Kinerja Pengurus. Belum dilakukannya pelatihan dan pengembangan (litbang) bagi pengurus untuk meningkatkan kapasitas dan kualitas kinerja.

Metode

Berdasarkan solusi yang ditawarkan guna menyelesaikan permasalahan yaitu dengan menerapkan model pembinaan pengurus yayasan melalui pendekatan manajemen sumber daya manusia, maka dapat disusun alur pelaksanaan program pengabdian ini, yaitu:



Gambar 4: Alur Pelaksanaan Program Pengabdian

Rencana kegiatan dalam rangka melaksanakan solusi yang ditawarkan tersebut, secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut:

Penguatan dan *Workshop*

Langkah-langkah dalam pelaksanaan kegiatan ini adalah: menentukan narasumber dan materi yang relevan, menentukan waktu dan tempat kegiatan, menyiapkan sarana kegiatan, melaksanakan kegiatan dan melaksanakan evaluasi kegiatan. Sedangkan metode yang digunakan adalah diskusi dan praktek.

Pengenalan/ Penguatan MSDM Yayasan

Tujuan pengenalan/ penguatan MSDM yayasan ini untuk memperkenalkan/ memberikan pemahaman dan penguatan pengetahuan kepada pengurus yayasan tentang manajemen sumber daya manusia dalam pengelolaan yayasan. Sehingga keterampilan pengelola yayasan bertambah dalam mengelola yayasannya dimulai dari perencanaan (*planning*) yang bagius, pengorganisasian (*organizing* dan *staffing*), pengarahan (*leading*), dan pengendalian (*controlling*).

***Workshop* Metode Penyusunan Pengurus Yayasan dan Pelaksanaan Pelatihan dan Pengembangan Pengurus**

Tujuan diadakannya *workshop* ini untuk Meningkatkan keterampilan pengelola yayasan dalam menyusun pengurus yayasan mulai dari analisis kebutuhan SDM dalam yayasan, SDM seperti apa saja yang dibutuhkan, dan penentuan orang-orang yang akan ditempatkan dalam kepengurusan. Dilanjutkan dengan menentukan metode apa saja yang akan diterapkan untuk melakukan pelatihan dan pengembangan bagi para pengurus agar kinerjanya semakin baik.

Hasil dan Pembahasan

Pendampingan dan Implementasi Penyusunan Rencana Kerja (*Planning*) dan Proses Pengorganisasian (*organizing* dan *staffing*)

Pendampingan dan implementasi ini dilakukan bertujuan untuk memberikan pemahaman terkait ilmu MSDM yang telah didapatkan (Saefulloh et al., 2019). Peserta langsung praktik dimulai dari penyusunan rencana kerja yayasan yang matang. Mereka berdiskusi secara aktif untuk menggerakkan yayasan melalui berbagai program kerja yang akan dilakukan, baik program kerja jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang (Rafael et al., 2018). Selanjutnya, setelah program kerja tersusun, mereka kembali berdiskusi secara aktif untuk tahap berikutnya yaitu tahap pengorganisasian. Di tahap ini program- program kerja tadi disebar kepada semua pengurus untuk dikerjakan secara bersama-sama. Jadi masing-masing pengurus memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas kerja yayasan.

Pendampingan dan Implementasi Proses Pengarahan (*Leading*) dan Pengendalian (*controlling*)

Pendampingan dan implementasi ini dilakukan sebagai kelanjutan dari pendampingan dan implementasi sebelumnya (Rokhmiyati, 2018). Setelah perencanaan kerja terususun, para penanggung jawabnya telah ditentukan, selanjutnya masuk tahap pengarahan. Di tahap ini pekerjaan mulai dilakukan. Ketua yayasan melakukan pengarahan kepada para pengurusnya. Memastikan setiap pengurus melakukan tupoksinya masing-masing. Setelah itu masuk pada tahap pengendalian atau evaluasi (Dwi & Kartika, 2021). Ketua yayasan secara berkala melakukan pengendalian. Untuk memastikan pekerjaan yang dilakukan pengurus yayasan tetap atau sesuai dengan perencanaan kerja awal. Bila ditemukan ada pekerjaan yang melenceng dari perencanaan awal segera dilakukan pembenahan. Dicek kembali perencanaan awalnya, dipastikan kembali penanggung pekerjaan masih sanggup untuk bekerja sesuai rencana, dilakukan pengarahan untuk kembali bekerja, dan sambilalu terus dilakukan pengendalian.

Dalam pelaksanaan *workshop* dan pendampingan ini terdiri dari tiga tahap (Ghozali, 2021), yaitu: 1) *Plan*: Peserta *workshop* pengurus yayasan berdiskusi untuk menyusun pengurus yayasan yang ideal berdasarkan analisis kebutuhan SDM, SDM yang dibutuhkan, dan penentuan orang-orangnya. 2) *Do*: Masing-masing pengurus yang telah terbentuk membuat rencana kerja/ program kerja, mempresentasikannya di depan pengurus lainnya, dan melaksanakannya. 3) *See*: Semua pengurus melaksanakan refleksi terhadap program kerja yang telah dilakukan untuk perbaikan pada program-program kerja berikutnya. Dari hasil refleksi ini bisa ditentukan metode pelatihan dan pengembangan yang diperlukan bagi para pengurus untuk lebih meningkatnya kinerja dan sempurnanya hasil kerja.

Demi terlaksananya seluruh rencana kegiatan pengabdian ini maka perlu dibentuk penanggungjawab dari setiap kegiatan. Berikut tabel jenis kegiatan dan penanggung jawab kegiatan:

Tabel 1: Penanggung Jawab Kegiatan

No	Jenis Kegiatan	Penanggung jawab
1	Persiapan	Sukma Umbara Tf, M.M.
2	Pengenalan/ Penguatan MSDM Yayasan	Sukma Umbara Tf M.M.
3	<i>Workshop:</i>	
	Metode Penyusunan PengurusYayasan	Hasbullah, S.A.P., M.Si.
	Metode Pelaksanaan Pelatihan danPengembangan Pengurus	Muhammad Darrin Zuhri, M Pd
4	Pendampingan dan Implementasi Penyusunan Rencana Kerja (<i>Planning</i>) dan Proses Pengorganisasian (<i>organizing</i> dan <i>staffing</i>)	Seluruh tim pengabdian dan Mahasiswa

5	Pendampingan dan Implementasi Proses Pengarahan (<i>Leading</i>) dan Pengendalian (<i>controlling</i>)	Seluruh tim pengabdian dan Mahasiswa
---	--	--------------------------------------

Tentunya dalam melaksanakan setiap kegiatan atau program di atas membutuhkan komitmen yang tinggi dari kedua pihak, selain dari tim pengabdian juga dari pengelola dan pengurus Yayasan Nurul Iman. Tanpa dukungan dan komitmen yang tinggi maka pelaksanaan kegiatan ini tidak akan dapat berjalan dengan baik. Adapun dukungan dan partisipasi yang dibutuhkan dari mitra adalah: 1) Ketua Yayasan menyiapkan para pengurusnya untuk mengikuti kegiatan ini dengan baik; 2) Ketua Yayasan memberikan fasilitas kegiatan seperti waktu dan tempat pelaksanaan kegiatan; 3) Para pengurus yayasan meluangkan waktu dan tenaga dalam melaksanakan seluruh rangkaian kegiatan ini.

Evaluasi Pelaksanaan dan Keberlanjutan Program

Untuk mengetahui ketercapaian dari program ini maka diperlukan evaluasi dari setiap kegiatan. Adapun rancangan evaluasi kegiatan PKMS ini sebagai berikut:

Tabel 2: Evaluasi Pengabdian

No	Kegiatan	Indikator (Bagi pengelola/ pengurus yayasan)	Tolak ukur Keberhasilan
1	Pengenalan/ Penguatan MSDM Yayasan	Memahami tentang ilmu manajemen sumber daya manusia dalam pengelolaan yayasan; Memahami mekanisme penyusunan perencanaan (<i>planning</i>) yang bagus, pengorganisasian (<i>organizing</i> dan <i>staffing</i>), pengarahan (<i>leading</i>), dan pengendalian (<i>controlling</i>).	80% peserta kegiatan
2	Workshop Metode Penyusunan Pengurus Yayasan dan Metode Pelaksanaan Pelatihan dan Pengembangan Pengurus	Meningkatkan keterampilan pengelola yayasan dalam menyusun pengurus yayasan; Mampu menganalisis kebutuhan SDM dalam yayasan, SDM seperti apa saja yang dibutuhkan, dan penentuan orang-orang yang akan ditempatkan dalam kepengurusan; Mampu menentukan metode apa saja yang akan diterapkan untuk melakukan pelatihan dan pengembangan bagi para pengurus yayasan.	70% peserta kegiatan

3	Pendampingan dan Implementasi Penyusunan Rencana Kerja (<i>Planning</i>) dan Proses Pengorganisasian (<i>organizing</i> dan <i>staffing</i>)	<ul style="list-style-type: none"> - Mempunyai keterampilan dalam penyusunan rencana kerja yayasan yang matang; - Mampu menentukan dan menyusun program kerja jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang; - Mampu bekerja sama dalam melaksanakan program-program kerja yang tugas-tugasnyatelah disebar kepada semua pengurus. 	70% peserta kegiatan
4	Pendampingan dan Implementasi Proses Pengarahan (<i>Leading</i>) dan Pengendalian (<i>controlling</i>)	<ul style="list-style-type: none"> - Ketua yayasan mampu melakukan pengarahan kepada para pengurusnya. - Memastikan setiap pengurus melakukan tupoksinya masing-masing. - Ketua yayasan bisa melakukan pengendalian secara berkala kepada para pengurusnya. - Untuk memastikan pekerjaan yang dilakukan pengurus sesuai dengan perencanaan kerja awal. - Ketua yayasan bisa menentukan dengan tepat metode pelatihan dan pengembangan seperti apa yang diperlukan bagi para pengurusnya agar kinerjanya semakin baik. 	70% peserta kegiatan

Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Pengurus Yayasan Nurul Iman Lawangan Daya Pamekasan

Strategi adalah pengaturan dari strategi dari rencana dan hubungan antara kekuatan internal dan peluang dan ancaman eksternal yang timbul dari ruang lingkup persaingan antar organisasi. Akibatnya, strategi selalu dikaitkan dengan evaluasi dan pemilihan alternatif yang tersedia bagi manajemen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Kasanova et al., 2018).

Strategi pemberdayaan sumber daya manusia (Human Resources Strategy) menurut Henry Simamora (Hakim, 2009) adalah suatu susunan rencana yang menggabungkan tujuan utama, prosedur, dan kebijakan menjadi suatu rencana yang saling berhubungan secara keseluruhan. Menurut analisis hasil penelitian yang diperoleh melalui wawancara, strategi pemberdayaan SDM adalah suatu metode atau rencana yang disusun untuk mengoptimalkan pelaksanaan program melalui serangkaian proses manajerial yang dimulai dari proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi.

Penerapan proses tersebut tidak lepas dari tujuan yang ingin dicapai. Berdasarkan hasil penelitian, maka tujuan dari penerapan strategi pemberdayaan pengurus yayasan Nurul Iman adalah menjadikan SDM pengurus yayasan Nurul Iman lebih kompeten dan mampu menjawab dan mengatasi tantangan dan permasalahan yang ada dalam rangka memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen dan mendukung terwujudnya visi, misi, dan tujuan lembaga dalam skala yang lebih luas. Menurut Agus Sudigdo (Muhammad Nur, 2021), tujuan pemberdayaan sumber daya manusia di bidang pendidikan adalah untuk menciptakan sumber daya manusia (guru, pegawai, dan pemangku kepentingan terkait) yang memiliki kompetensi, wewenang, dan tanggung jawab di bidang keahliannya. (tanggung jawab) dengan terus meningkatkan pendidikan

Sedangkan tujuan pemberdayaan sumber daya manusia, menurut Sedarmayanti (Selvia, 2021), adalah untuk menciptakan pembaharuan manajemen SDM dalam mengembangkan organisasi sekaligus sebagai alat manajemen dalam memberdayakan berbagai sumber untuk mencapai tujuan. Hedy Vanni Alam meyakini Peningkatan kualitas SDM lembaga pendidikan yang ada melalui berbagai kegiatan, antara lain:

- 1) Reposisi sumber daya manusia agar kapabilitasnya sesuai dengan jabatan yang diembannya;
- 2) Memberikan pelatihan-pelatihan khusus sesuai dengan kebutuhan sumber daya manusianya, seperti workshop, pelatihan, dan sebagainya.
- 2) Menawarkan insentif yang menarik bagi para profesional SDM dengan keterampilan tingkat lanjut.
- 3) Tegak menetapkan ketentuan penghargaan dan hukuman.
- 4) Pergeseran imbalan (penghasilan atau gaji, serta fasilitas) ke arah fungsional.
- 5) Membuat program pendidikan khusus untuk setiap bidang keahlian yang disesuaikan dengan keunikan karakteristik masing-masing tempat.

Strategi yang dilakukan oleh tim PKM Univeristas Madura adalah:

1. Menentukan kebutuhan atau kemampuan SDM yang perlu diberdayakan

Kepala yayasan dan staf terkait menentukan dan mendiskusikan apa yang perlu diperbaiki dan ditingkatkan dari sumber daya manusia yang ada selama proses ini. Hal ini dilakukan untuk mencapai efisiensi dari segi biaya dan tenaga yang dikeluarkan, sehingga tidak terjadi salah sasaran atau pemborosan yang tidak diinginkan akibat ketidaktepatan kebutuhan dan kemampuan sumber daya manusia.

2. Memilih SDM untuk diberdayakan

Selama proses ini, kepala sekolah dan staf memilih sumber daya manusia yang mereka yakini perlu dan sesuai untuk peningkatan dan untuk berpartisipasi dalam program pemberdayaan.

3. Membuat konfigurasi dan aturan aturan yang jelas

Peraturan ini didasarkan pada kesepakatan antara manajemen puncak dan bawahan dan

menjelaskan tanggung jawab apa yang diberikan, keputusan yang dapat diambil karyawan, kompensasi yang diterima karyawan jika dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target, dan sanksi.

4. Melaksanakan pelatihan, bimbingan ataupun workshop

Selama proses ini, SDM yang dipilih sebelumnya akan diikutsertakan dalam pelatihan, bimbingan, dan lokakarya yang diperlukan.



5. Memberikan dorongan dan motivasi untuk selalu berkembang.

Gambar: 3 & 4 kegiatan pelatihan peningkatan sumberdaya pengurus Yayasan Nurul Iman Lawangan Daya Pamekasan

Kesimpulan

Setelah pengumpulan, pengolahan, dan analisis data sebagai hasil penelitian dari pembahasan Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Yayasan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut. 1. Strategi pemberdayaan pengurus Yayasan Nurul Iman adalah suatu cara atau rencana yang disusun untuk mengoptimalkan pelaksanaan program yang ingin dicapai melalui serangkaian proses. (1) menentukan kebutuhan SDM (2) memberdayakan SDM; (3) menetapkan konfigurasi dan aturan yang jelas; (4) melakukan pelatihan, bimbingan, atau lokakarya; dan (5) memberikan dorongan dan motivasi untuk selalu berkembang.

Ucapan Terimakasih

Ucapan terimakasih kami sampaikan kepada (1) segenap pengurus yayasan nurul iman lawangan daya yang telah bersedia bekerja sama dengan tim pengabdian sehingga kegiatan ini dapat berjalan dengan lancar dan selsesai tepat waktu, (2) LPPM universitas Madura yang telah memberikan dukungan moril dan materiil sehingga kegiatan ini dapat dilaksanakan dengan baik, (3) rekan sejawat dosen Univeristas yang telah banyak memberikan sumbang saran dan motivasi, dan (4) semua pihak yang tidak bias kami sebutkan satu persatu, semoga Allah membalas dengan kebaikan. Amin.

Referensi

- Dwi, R., & Kartika, A. (2021). *Manajemen Pemberdayaan Guru Di Ra Asmaul Husna Purbayan Baki Sukoharjo*. 19(4), 293–301.
- Ghozali, H. (2021). *Dalam Meningkatkan Kemampuan Membaca Al Qur ' An Di Yayasan Ihya Ul Ummah Kota Program Studi Pengembangan Masyarakat Islam 1443 H / 2021 M*.
- Hakim, A. (2009). *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi (Pendekatan Konvensional dan Nilai-Nilai Islami)* (Issue 9).
- Kasanova, R., Zuhri, M. D., & Yunanto, F. (2018). Pelatihan Keterampilan Master Of Ceremony Bagi Kelompok Remaja Masjid Al-Istikmal Pademawu Sebagai Peluang Usaha di Bidang Jasa. *Loyalitas: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(2), 157–167.
- Maghfiroh, S. (2015). Model Manajemen Strategis Pemberdayaan Ekonomi Umat Melalui Zakat, Infak, Sedekah. *Jurnal Ekonomi Dan Hukum Islam*, 5(2), 94–116.
- Muhammad Nur. (2021). Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. *Jurnal Al-Ulum*, 12(90500120088), 77–96.
- Rafael, U. G., Posumah, J. H., & Plangiten, N. (2018). Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dalam Mengoptimalkan Fungsi Badan Usaha Milik Desa. Di Desa Guaan Kecamatan Moat Kabupaten Bolaang Mongondow Timur. *Jurnal Administrasi Publik*, 4(50), 1–8.
- Rokhmiyati, S. (2018). *Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia* Sri Rokhmiyati. *Inject*, 3(2), 231–252.
- Saefulloh, A., Zulkarnaen, F., & Sadiyah, D. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (msdm) pondok pesantren*. 4(September), 403–422. <https://doi.org/10.15575/tadbir>
- Selvia, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Guru Dalam Meningkatkan Kreativitas Pembelajaran Di Sekolah Dasar Islam Terpadu Ummi Kota Bengkulu*. Skripsi IAIN Bengkulu.
- Syarief, F., Kurniawan, A., Fitriani, Jahri, M., Siregar, E., Nugroho, H., & Rimayanti. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.