

Strategi Manajemen Modal Manusia Di LKSA Widhya Asih Singaraja

Fretno Wigiyanto Subali Wagiman¹, Ni Luh Putu Eka Yudi Prastiwi²

S1 Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma Singaraja¹

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma Singaraja²

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji strategi manajemen modal manusia di LKSA Widhya Asih Singaraja, terutama terkait kurangnya pelatihan bagi pegawai. Metode yang digunakan meliputi observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Hasil menunjukkan bahwa banyak pegawai tidak memiliki pengalaman atau keterampilan formal sebelum bergabung, namun memperoleh pengetahuan melalui pengalaman tinggal di LKSA. Kepala LKSA mengakui pentingnya pelatihan, meski pelaksanaannya masih jarang. Praktik ibadah pagi dan sesi sharing setiap hari terbukti efektif dalam meningkatkan komunikasi dan menyelesaikan masalah secara kolektif. Penelitian ini menyimpulkan bahwa strategi ini membantu meningkatkan kualitas pelayanan. Disarankan untuk meningkatkan frekuensi dan cakupan pelatihan formal, serta mempertahankan ibadah pagi dan sesi sharing. Evaluasi berkala dan kerjasama dengan institusi eksternal juga direkomendasikan. Implementasi saran-saran ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas layanan LKSA.

Kata kunci: Manajemen Modal Manusia, Pelatihan Pegawai, Kualitas Pelayanan

ABSTRACT

This study examines the human capital management strategy at LKSA Widhya Asih Singaraja, especially regarding the lack of training for employees. The methods used included observation, in-depth interviews, and documentation. Results showed that many employees had no formal experience or skills prior to joining, but gained knowledge through their stay at the LKSA. The head of the LKSA recognizes the importance of training, although it is still rare. The practice of morning worship and daily sharing sessions proved effective in improving communication and solving problems collectively. The study concludes that these strategies help improve the quality of services. It is recommended to increase the frequency and scope of formal training, and maintain morning worship and sharing sessions. Periodic evaluation and collaboration with external institutions are also recommended. The implementation of these suggestions is expected to improve the quality of LKSA services.

Keywords: Human Capital Management, Employee Training, Service Quality

PENDAHULUAN

Manajemen Modal Manusia berasal dari pemahaman yang mendalam mengenai peran kunci sumber daya manusia (SDM) dalam kesuksesan dan keberlanjutan organisasi. Menurut Riniwati (2016) individu dengan modal manusia pengetahuan yang kuat cenderung memiliki kemampuan untuk menerapkan pengetahuan mereka dalam konteks praktis, memecahkan masalah yang kompleks, dan berkontribusi pada inovasi dan perkembangan dalam berbagai bidang kehidupan. Modal manusia dalam aspek pengetahuan merujuk pada akumulasi informasi, konsep, fakta, dan pemahaman yang dimiliki oleh individu atau kelompok individu (Solahudin, 2021). Di lain hal, pandangan konvensional melihat SDM sebagai biaya, namun pandangan ini telah bergeser menjadi melihat pegawai sebagai aset strategis yang berharga. Perubahan ini didorong oleh kompleksitas dunia bisnis yang terus berubah dan meningkat, di mana organisasi harus beradaptasi dengan cepat terhadap teknologi baru, perubahan pasar, dan tuntutan konsumen yang berkembang. Lingkungan kerja yang beragam dan dinamis semakin menuntut manajemen sumber daya manusia bertindak inklusif dan progresif. Menurut Anggrahini (2023) dengan memprioritaskan pengembangan dan pemanfaatan SDM yang optimal, organisasi dapat menghasilkan nilai tambah yang signifikan, meningkatkan produktivitas, meningkatkan retensi karyawan, dan tetap relevan dalam lingkungan bisnis yang dinamis.

LKSA Widhya Asih Singaraja merupakan Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak yang merupakan wadah bagi anak-anak yang kurang mampu dalam melanjutkan pendidikannya dan mengasah keterampilan yang dimiliki. Adapun fenomena yang terjadi pada LKSA Widhya Asih Singaraja yaitu riwayat pelatihan pegawai LKSA Widhya Asih Singaraja

Tabel 1.1
Riwayat Pelatihan Pegawai LKSA Widhya Asih Singaraja

No	Nama Kegiatan	Tanggal Kegiatan
1	Safeguarding Policy	1 April 2023
2	Penguatan Administrasi	18 April 2023

Sumber : data LKSA Widhya Asih Singaraja

Berdasarkan data diatas yang merupakan data milik LKSA Widhya Asih Singaraja sejak tahun 2019, yang dimana pegawai-pegawai di Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak (LKSA) Widhya Asih Singaraja sangatlah jarang mendapat pelatihan-pelatihan yang diperlukan. Permasalahan yang sering dihadapi di sekitar anak-anak yang berada di Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak (LKSA) melibatkan kurangnya perhatian dan pengawasan yang memadai dari para pengasuh. Kurangnya perhatian ini dapat berdampak negatif pada berbagai aspek perkembangan anak, termasuk fisik, emosional, dan sosial mereka. Salah satu contoh konkret dari kelalaian para pengasuh adalah kurangnya pemahaman mereka tentang kebutuhan khusus anak-anak berdasarkan usia dan tahap perkembangan mereka. Para pengasuh yang kurang terlatih mungkin tidak memahami secara mendalam pola tidur yang sehat bagi anak-anak. Mereka mungkin tidak menyadari betapa pentingnya tidur yang cukup dan berkualitas untuk pertumbuhan dan perkembangan otak anak-anak. Akibatnya, anak-anak mungkin mengalami gangguan tidur yang berdampak negatif pada kesehatan fisik dan kesejahteraan emosional para pengasuh. Selain itu, kurangnya pemahaman tentang kegiatan stimulasi yang sesuai untuk setiap tahap perkembangan juga dapat menghambat anak-anak dalam mencapai potensi optimal mereka. Ketika para pengasuh tidak memiliki pengetahuan yang cukup tentang kebutuhan anak-anak yang mereka rawat, hal ini dapat menunjukkan urgensi dari peran pengasuh yang terlatih dan berkualifikasi di LKSA. Pelatihan yang memadai bagi para pengasuh sangat penting agar mereka dapat memahami dan merespons dengan tepat kebutuhan unik setiap anak. Dengan pengetahuan yang lebih mendalam tentang perkembangan anak, keamanan dan kesehatan, serta strategi pengelolaan emosi dan konflik, para pengasuh dapat memberikan perawatan yang lebih holistik dan sesuai dengan kebutuhan individu anak-anak di LKSA seperti yang tertulis pada buku "Safeguarding Policy" milik sinode GKPB (Gereja Kristen Protestan di Bali). Dengan demikian, penting bagi lembaga-lembaga seperti LKSA untuk memberikan dukungan yang memadai dalam hal pelatihan dan pengembangan keterampilan bagi para pengasuh. Ini tidak hanya akan meningkatkan kualitas perawatan dan lingkungan bagi anak-anak yang berada di bawah perawatan LKSA, tetapi juga akan memberikan fondasi yang lebih solid untuk pertumbuhan dan perkembangan mereka yang berkelanjutan.

Menurut Hariono (2022) pengembangan modal manusia keterampilan melalui pelatihan, pembelajaran on-the-job, dan pengalaman kerja yang beragam menjadi kunci dalam meningkatkan produktivitas individu, mengurangi ketimpangan dalam pasar tenaga kerja, dan memperkuat daya saing dalam ekonomi global yang semakin kompleks. Individu dengan modal manusia keterampilan yang kuat cenderung memiliki fleksibilitas untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang berubah-ubah dan menghadapi tantangan yang muncul dengan percaya diri dan kemampuan adaptasi yang baik. Modal Manusia, yang mencakup pengetahuan, ide, dan inovasi, dianggap sebagai inti atau fondasi dari kesuksesan organisasi. Menurut Basuki et al (2023) pengetahuan adalah salah satu aspek yang mendasar dalam kehidupan manusia yang merupakan fondasi yang sangat penting karena menjadi dasar bagi pengambilan keputusan, tindakan, dan pemahaman terhadap dunia di sekitar. Menurut Rahman (2020), pengetahuan adalah hasil dari proses pengamatan langsung terhadap dunia fisik dan sosial di sekitar kita. Selain pengamatan langsung, pengetahuan juga diperoleh melalui interaksi dengan lingkungan sosial, baik itu melalui komunikasi dengan orang lain, pengalaman kolektif dalam kelompok atau komunitas, maupun melalui proses pendidikan formal atau informal.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana strategi manajemen modal manusia dalam kaitannya dengan kesuksesan dan keberlanjutan organisasi.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif berupa observasi, dan wawancara langsung yang dilakukan kepada pegawai LKSA Widhya Asih Singaraja yang direkam sebagai dokumentasi terkait dengan keterampilan karyawan. Dalam pengumpulan datanya dianalisis menggunakan teknik triangulasi data untuk memeriksa keabsahan data. Menurut Wijaya (2018), triangulasi data merupakan teknik pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu. Teknik triangulasi data tersiri dari triangulasi sumber, triangulasi teknik dan triangulasi waktu. Triangulasi sumber digunakan untuk menguji kredibilitas suatu data dilakukan dengan cara melakukan pengecekan pada data yang telah diperoleh dari berbagai sumber data. Dalam penelitian ini sumber data berasal dari hasil wawancara, arsip dan dokumen lainnya. Triangulasi teknik untuk menguji kredibilitas suatu data dilakukan dengan cara melakukan pengecekan pada data yang telah diperoleh dari sumber yang sama menggunakan teknik yang berbeda. Dalam penelitian ini data yang telah diperoleh dari hasil observasi, kemudian dicek dengan wawancara. Dalam triangulasi waktu dikatakan bahwa waktu dapat mempengaruhi kredibilitas suatu data. Data yang diperoleh dengan teknik wawancara harus menghasilkan data yang valid. Untuk itu pengujian kredibilitas suatu data harus dilakukan pengecekan dengan observasi, wawancara dan dokumentasi pada waktu atau situasi yang berbeda sampai mendapatkan data yang kredibel. Dalam penelitian ini, wawancara akan dilakukan dipagi hari sehingga mendapatkan hasil atau informasi yang lebih valid. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini meliputi tahapan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Pengumpulan data merupakan sebuah proses merangkum atau memilih hal-hal yang pokok yang kemudian akan direduksi untuk melakukan penyajian data. Penyajian data merupakan sekumpulan informasi yang tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Setelah dilakukan penyajian data maka langkah selanjutnya adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi.

Dalam penelitian ini, data-data yang terkumpul dari informan yaitu pegawai dari LKSA Widhya Asih Singaraja akan di catat secara rinci dan teliti. Kemudian hasil pencatatan tersebut akan dirangkum, dan memfokuskan pada hal yang penting sehingga hasil dari reduksi data memberikan gambaran yang jelas untuk mempermudah dalam penarikan kesimpulan. Setelah proses reduksi data, data tersebut dapat disajikan dalam bentuk uraian singkat, bagan, flowchart dan sejenisnya. Data yang telah disajikan kemudian akan ditarik kesimpulan dan verifikasi. Dalam penelitian ini, nantinya kesimpulan dan verifikasi akan disajikan dalam bentuk teks naratif yang menjelaskan tentang Strategi Manajemen Modal Manusia di LKSA Widhya Asih Singaraja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Atas dasar kepercayaan diri, modal yang ada dalam diri seseorang dapat melakukan segala sesuatu yang berkaitan dengan manajemen LKSA. Modal yang dimaksud adalah modal manusia. Modal manusia adalah pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan atribut tenaga kerja relevan lainnya yang membantu tempat kerja organisasi dan mendorong produktivitas, kinerja, serta pencapaian tujuan strategis. Intinya adalah bahwa modal manusia adalah jumlah pengetahuan, keahlian, pengalaman, dan tenaga kerja yang relevan dengan atribut lain yang ada dalam organisasi dan yang mendorong produktivitas, kinerja, serta berhasil mencapai tujuan strategis. Pentingnya pelatihan bagi pegawai di LKSA Widhya Asih Singaraja, sesuai dengan pengakuan Kepala LKSA. Pelatihan yang telah diadakan mencakup topik-topik penting seperti cara mendidik anak dan menjaga privasi anak dari pihak luar. Kepala LKSA dengan tegas menyatakan bahwa pelatihan merupakan bagian integral dari pengembangan pengetahuan dan keterampilan pegawai untuk memberikan layanan yang lebih baik kepada anak-anak yang dilayani oleh lembaga tersebut. Cara menilai kesiapan pegawai dalam mendidik anak, Kepala LKSA mengungkapkan praktik ibadah pagi staf yang menjadi rutinitas bagi seluruh pegawai dan mahasiswa LKSA. Setelah ibadah, dilakukan sesi sharing di mana pegawai dapat berbagi pengalaman, masalah yang dihadapi, dan mencari solusi bersama. Strategi ini tidak hanya memperkuat ikatan komunitas di antara pegawai, tetapi juga meningkatkan kemampuan kolektif dalam menyelesaikan masalah. Kepala LKSA, Franky Wardana, menegaskan bahwa sesi sharing setelah ibadah pagi efektif dalam mengidentifikasi dan menangani isu-isu yang muncul di lingkungan LKSA. Melalui pendekatan ini, pegawai dapat terus belajar dan beradaptasi dengan berbagai tantangan

yang dihadapi dalam pekerjaan mereka, meskipun pelatihan formal mungkin tidak selalu tersedia. Dengan demikian, ibadah pagi dan sesi sharing merupakan komponen penting dalam strategi manajemen modal manusia di LKSA Widhya Asih Singaraja. Praktik ini terbukti mampu meningkatkan kualitas pelayanan melalui penguatan komunikasi internal, pembelajaran kolektif, dan penyelesaian masalah yang lebih efektif, baik terkait dengan anak-anak yang dilayani maupun dengan tugas pekerjaan individu masing-masing pegawai. Dengan demikian, gabungan pembahasan ini menegaskan bahwa LKSA Widhya Asih Singaraja telah mengambil langkah-langkah yang tepat dalam meningkatkan kualitas layanan mereka melalui pelatihan yang berkelanjutan dan praktik komunikasi internal yang efektif. Hal ini menunjukkan bahwa pendekatan yang mengedepankan keterlibatan dan kolaborasi dapat menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan responsif terhadap kebutuhan anak-anak yang dilayani.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen modal manusia berupa pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan atribut tenaga kerja relevan lainnya sangat penting dilakukan untuk membantu tempat kerja organisasi dan mendorong produktivitas, kinerja, serta pencapaian tujuan strategis. LKSA Widhya Asih Singaraja, menerapkan pelatihan kepada pegawainya mengenai topik-topik penting seperti cara mendidik anak dan menjaga privasi anak dari pihak luar. Kesiapan pegawai dalam mendidik anak, diungkapkan oleh Kepala LKSA adalah dengan melakukan praktik ibadah pagi staf yang sudah menjadi rutinitas bagi seluruh pegawai dan mahasiswa LKSA.

Saran

LKSA Widhya Asih Singaraja perlu meningkatkan frekuensi dan cakupan pelatihan formal bagi seluruh pegawai. Pelatihan yang lebih terstruktur dan berkelanjutan dapat membantu pegawai memperoleh keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan dalam mendidik dan merawat anak-anak dengan lebih efektif.

DAFTAR RUJUKAN

- Astuti, Ida Ayu Komang, A.A.I.N. Marhaeni, Sariyasa. 2020. Pengaruh Pendekatan Matematika Realistik terhadap Prestasi Belajar Matematika ditinjau dari Kemampuan Numerik. e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha.
- Anggrahini, T., Widyastuti, S., & Sihite, M. (2023). Pengaruh Internal Kontrol, Organization Behaviour Dan Digitalisasi Terhadap Kinerja Perusahaan. *Jurnal Locus Penelitian dan Pengabdian*, 2(11).
- Basuki, B., Rahman, A., Juansah, D. E., & Nulhakim, L. (2023). Perjalanan menuju pemahaman yang mendalam mengenai ilmu pengetahuan: studi filsafat tentang sifat realitas. *Jurnal ilmiah global education*, 4(2).
- Gorda, A. O. S., Romayanti, K. N., & Anggreswari, N. P. Y. (2018). Social capital, spiritual capital, human capital, and financial capital in the management of child welfare institutions. *International Journal of social sciences and Humanities*, 2(3), 12-20.
- Hariono, D., & Sari, P. P. (2022). PELATIHAN TENAGA KERJA. *Jurnal Dar El-Falah*, 2(1).
- Rahman, M. T. (2020). Filsafat Ilmu Pengetahuan. Prodi S2 Studi Agama-Agama UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
- Riniwati, H. (2016). Manajemen sumberdaya manusia: Aktivitas utama dan pengembangan SDM. Universitas Brawijaya Press.
- Solahudin, I. M. (2021). *The Essential of Human Resources Management*. Bintang Visitama Publisher.