

Peningkatan Kompetensi Manajemen Sumber Daya Manusia Melalui Pelatihan Kepemimpinan dan Kedisiplinan Bagi Pendidik dan Pengurus Yayasan Tajul Karomah

Kamsidik*¹, Eko Nurcahyo Nugroho², Muhamad Abid³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

E-mail: dosen02064@unpam.ac.id¹, dosen01834@unpam.ac.id², dosen02466@unpam.ac.id³

Diterima 16 November 2025 | Direvisi 6 Desember 2025 | Disetujui 7 Desember 2025

Abstract

Enhancing Human Resource Management (HRM) competence is a key factor in strengthening the performance of educational institutions, particularly at the foundation level. This study aims to analyze the effectiveness of leadership and discipline training in improving the competencies of educators and administrators at Yayasan Tajul Karomah. The research applies a qualitative descriptive approach, with data collected through observation, interviews, and documentation. The results indicate that leadership training contributes to improved decision-making skills, interpersonal communication, and the ability to influence and guide teams. Discipline training also proves effective in increasing adherence to standard operating procedures, consistency in task implementation, and fostering a more structured work culture. Overall, the training program has a positive impact on enhancing professionalism, the quality of educational services, and organizational governance. The study recommends the continuation of training programs and periodic evaluations to ensure that HRM competencies continue to develop optimally.

Keywords: Human Resource Management, Leadership Training, Discipline, Educators.

Abstrak

Peningkatan kompetensi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan faktor kunci dalam memperkuat kinerja lembaga pendidikan, khususnya pada tingkat yayasan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas pelatihan kepemimpinan dan kedisiplinan dalam meningkatkan kompetensi para pendidik dan pengurus Yayasan Tajul Karomah. Metode yang digunakan adalah pendekatan deskriptif kualitatif dengan pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kepemimpinan berkontribusi pada peningkatan kemampuan pengambilan keputusan, komunikasi interpersonal, serta kemampuan mempengaruhi dan mengarahkan tim. Pelatihan kedisiplinan juga terbukti meningkatkan kepatuhan terhadap standar operasional, konsistensi dalam pelaksanaan tugas, dan budaya kerja yang lebih teratur. Secara keseluruhan, program pelatihan ini memberikan dampak positif terhadap peningkatan profesionalisme, kualitas layanan pendidikan, dan tata kelola organisasi. Penelitian ini merekomendasikan keberlanjutan program pelatihan serta evaluasi berkala guna memastikan kompetensi MSDM terus berkembang secara optimal.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Pelatihan Kepemimpinan, Kedisiplinan, Pendidik

1. PENDAHULUAN

Pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat merupakan salah satu bentuk implementasi Tri Dharma Perguruan Tinggi yang bertujuan memberikan kontribusi nyata bagi peningkatan kapasitas sumber daya manusia pada berbagai sektor. Dalam konteks lembaga pendidikan, penguatan kualitas pendidik dan pengurus merupakan kebutuhan mendesak mengingat dinamika perubahan dunia pendidikan yang semakin kompleks dan menuntut kompetensi yang lebih adaptif. Yayasan Tajul Karomah sebagai salah satu lembaga pendidikan berbasis masyarakat memiliki peran strategis dalam menyediakan layanan pendidikan yang berkualitas, baik dari aspek akademik maupun pengelolaan kelembagaan. Namun demikian, tantangan yang muncul di lapangan menunjukkan bahwa masih terdapat kesenjangan kompetensi pada aspek kepemimpinan, kedisiplinan, koordinasi, serta manajemen kerja yang berdampak pada efektivitas kinerja pendidik dan pengurus.

Kondisi awal di Yayasan Tajul Karomah menunjukkan bahwa sebagian pendidik dan pengurus belum memiliki pengalaman formal dalam mengikuti pelatihan kepemimpinan maupun pelatihan kedisiplinan yang terstruktur. Hal ini dapat terlihat dari pola komunikasi internal yang belum optimal, pengambilan keputusan yang cenderung tidak terkoordinasi, masih lemahnya implementasi SOP (Standard Operating Procedure), serta ketidakseragaman dalam penerapan kedisiplinan administrasi. Di sisi lain, tentu terdapat potensi besar yang dimiliki yayasan, seperti komitmen pengurus dalam meningkatkan mutu lembaga, semangat kolaboratif para pendidik, serta kondisi lingkungan sosial yang mendukung pelaksanaan program-program pengembangan kapasitas. Secara kuantitatif, jumlah peserta yang terlibat dalam kegiatan pengabdian ini terdiri atas 23 pendidik dan 8 pengurus yayasan, yang seluruhnya merupakan bagian penting dalam menjalankan fungsi kelembagaan. Komposisi ini menunjukkan bahwa peningkatan kapasitas SDM menjadi kebutuhan signifikan mengingat jumlah tenaga pendidik yang cukup besar dan berpengaruh langsung terhadap proses pembelajaran maupun tata kelola yayasan.

Dari sisi konteks wilayah, Yayasan Tajul Karomah berada dalam lingkungan masyarakat yang berkembang, dengan karakteristik sosial yang kuat dalam hal gotong royong dan partisipasi komunitas. Kondisi fisik yayasan yang cukup memadai juga menjadi potensi pendukung dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan. Secara ekonomi, sebagian besar masyarakat di sekitar yayasan merupakan keluarga dengan tingkat pendapatan menengah ke bawah, sehingga lembaga pendidikan memiliki peran penting dalam memastikan layanan tetap berkualitas melalui pengelolaan SDM yang efektif dan profesional. Potensi wilayah ini menjadi modal penting untuk mengembangkan budaya organisasi yang lebih disiplin, kolaboratif, dan berkinerja tinggi melalui intervensi pelatihan yang tepat sasaran.

Rumusan masalah yang menjadi dasar penyelenggaraan kegiatan ini berkaitan dengan rendahnya kompetensi kepemimpinan dan kedisiplinan di lingkungan yayasan. Permasalahan tersebut mencakup lemahnya pemahaman pendidik dan pengurus mengenai konsep, peran, dan gaya kepemimpinan yang efektif; kurang optimalnya implementasi kedisiplinan dalam manajemen waktu, administrasi, dan pelaksanaan tugas; serta belum adanya program pelatihan formal yang mampu mendukung peningkatan kompetensi secara terstruktur. Selain itu, rendahnya tingkat koordinasi internal dan pola komunikasi yang belum terbentuk secara profesional menambah kompleksitas permasalahan, sehingga dibutuhkan intervensi yang dapat menghadirkan solusi nyata dan berkelanjutan.

Tujuan utama dari kegiatan PKM ini adalah meningkatkan kompetensi Manajemen Sumber Daya Manusia bagi pendidik dan pengurus Yayasan Tajul Karomah melalui pelatihan kepemimpinan dan kedisiplinan. Secara lebih khusus, kegiatan ini bertujuan memberikan pemahaman konseptual dan praktis kepada peserta mengenai prinsip-prinsip dasar kepemimpinan pendidikan, meningkatkan keterampilan komunikasi efektif, membangun kemampuan pengambilan keputusan yang terstruktur, serta memperkuat pemahaman tentang pentingnya kedisiplinan dalam menciptakan tata kelola lembaga yang profesional. Pelatihan ini juga diarahkan agar pendidik dan pengurus mampu menerapkan manajemen waktu, administrasi, serta etika kerja secara konsisten guna meningkatkan mutu layanan pendidikan.

Kajian literatur menunjukkan bahwa pelatihan merupakan salah satu strategi utama dalam pengembangan sumber daya manusia, sebagaimana dikemukakan Dessler (2020), bahwa pelatihan tidak hanya meningkatkan pengetahuan, tetapi juga membentuk perubahan perilaku kerja yang berkelanjutan. Dalam konteks lembaga pendidikan, kepemimpinan menjadi faktor kunci dalam menentukan kualitas pembelajaran dan iklim organisasi. Pemimpin pendidikan yang efektif mampu mengarahkan, memotivasi, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif dan produktif. Selain itu, aspek kedisiplinan merupakan pilar penting dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelaksanaan tugas. Pendidik yang disiplin akan lebih konsisten dalam menjalankan tanggung jawab, menjaga ketepatan waktu, serta memenuhi standar administrasi dan prosedur kerja yang diperlukan.

Dengan memperhatikan kebutuhan, potensi, dan tantangan yang ada, kegiatan PKM ini dirancang untuk memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kualitas SDM di Yayasan Tajul Karomah. Pelatihan kepemimpinan dan kedisiplinan yang dilakukan diharapkan tidak

hanya memberikan wawasan baru, tetapi juga mendorong perubahan perilaku serta penerapan praktik kerja yang lebih profesional. Hasil kegiatan ini diharapkan mampu menjadi langkah awal dalam membangun budaya organisasi yang solid, disiplin, dan berbasis kolaborasi, sehingga yayasan dapat terus berkembang sebagai lembaga pendidikan yang unggul dan berdaya saing di tengah perkembangan zaman. Dengan demikian, kegiatan pengabdian ini memiliki relevansi yang kuat dan berpotensi memberikan dampak jangka panjang bagi peningkatan kualitas kelembagaan maupun layanan pendidikan di Yayasan Tajul Karomah.

2. METODE

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) ini dilaksanakan melalui tahapan yang terstruktur dan sistematis dengan tujuan meningkatkan kompetensi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) bagi pendidik dan pengurus Yayasan Tajul Karomah, terutama pada aspek kepemimpinan dan kedisiplinan. Desain penelitian yang digunakan adalah studi kasus, sehingga memungkinkan peneliti memahami secara mendalam proses pelatihan MSDM dalam konteks yayasan. Lokasi penelitian berada di Yayasan Tajul Karomah dengan subjek yang terdiri atas pendidik, pengurus yayasan, narasumber pelatihan, serta kepala yayasan sebagai informan kunci. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi langsung terhadap proses pelatihan, wawancara mendalam untuk menggali pengalaman peserta dan pelatih, serta dokumentasi berupa foto kegiatan, daftar hadir, modul, dan dokumen pendukung lainnya. Instrumen utama penelitian adalah peneliti sendiri (human instrument), dengan dukungan panduan wawancara, lembar observasi, checklist dokumentasi, dan catatan lapangan. Analisis data menggunakan model Miles dan Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan. Validitas dan keabsahan data dijaga melalui triangulasi sumber, triangulasi metode, serta member check untuk memastikan interpretasi data sesuai dengan kondisi di lapangan.

Prosedur pelaksanaan PKM dimulai dari persiapan dan perizinan, pengumpulan data awal terkait kondisi kompetensi MSDM, observasi kegiatan pelatihan, wawancara peserta serta pelatih, pengumpulan dokumen pelatihan, hingga analisis data dan penyusunan laporan lengkap. Seluruh tahapan dirancang agar proses penelitian maupun pengabdian berjalan secara sistematis, efektif, dan mampu memberikan gambaran akurat mengenai dampak pelatihan kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap peningkatan kompetensi SDM di Yayasan Tajul Karomah. Pendekatan komprehensif ini memastikan bahwa kegiatan PKM tidak hanya menghasilkan data yang valid, tetapi juga memberikan kontribusi nyata terhadap penguatan kapasitas lembaga mitra dalam meningkatkan kualitas pengelolaan pendidikan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) ini dilaksanakan untuk meningkatkan kompetensi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) bagi pendidik dan pengurus Yayasan Tajul Karomah melalui pelatihan kepemimpinan dan kedisiplinan. Hasil pelaksanaan kegiatan dianalisis berdasarkan observasi, evaluasi pelatihan, serta perubahan perilaku peserta setelah program dilaksanakan. Program dilaksanakan dalam tiga tahapan utama, yaitu pelatihan kepemimpinan, pelatihan kedisiplinan, dan pendampingan implementasi. Kegiatan terlaksana sesuai jadwal dan diikuti oleh seluruh peserta yang terdiri dari 23 pendidik dan 8 pengurus yayasan.

Pelatihan kepemimpinan dilaksanakan melalui metode ceramah interaktif, studi kasus, diskusi kelompok, dan simulasi. Materi yang diberikan meliputi konsep dasar kepemimpinan pendidikan, gaya kepemimpinan dalam organisasi, kemampuan komunikasi efektif, pengambilan keputusan, serta manajemen konflik. Peserta sangat antusias mengikuti sesi ini, terlihat dari tingginya partisipasi dalam diskusi dan simulasi. Banyak peserta menyampaikan bahwa mereka belum pernah memperoleh pelatihan kepemimpinan secara formal, sehingga kegiatan ini menjadi pengalaman baru yang meningkatkan wawasan dan keterampilan mereka dalam mengelola kelas maupun organisasi.

Pelatihan kedisiplinan berfokus pada pemahaman dan penerapan disiplin kerja. Materi yang diberikan mencakup konsep disiplin kerja, manajemen waktu, penyusunan prioritas serta rencana kerja, penerapan SOP dalam tugas pendidik, dan pembentukan budaya kerja disiplin. Berdasarkan respons peserta, terlihat peningkatan pemahaman mengenai pentingnya disiplin dalam meningkatkan mutu pendidikan dan kinerja organisasi. Peserta mampu mengidentifikasi kebiasaan kerja yang kurang efektif serta mulai menerapkan strategi perbaikan dalam aktivitas sehari-hari.

Setelah pelatihan, dilakukan pendampingan implementasi selama tiga minggu untuk memastikan materi dapat diterapkan secara nyata. Pendampingan dilakukan melalui monitoring kehadiran, observasi kedisiplinan administrasi guru, pendampingan penyusunan program kerja, serta konsultasi mengenai permasalahan kepemimpinan dan kedisiplinan di kelas. Kegiatan pendampingan ini membantu peserta mengonversi teori ke dalam praktik, sekaligus memberikan ruang bagi mereka untuk mendapatkan umpan balik langsung terhadap perkembangan yang telah dicapai.

Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan signifikan dalam kompetensi kepemimpinan peserta. Berdasarkan hasil post-test, wawancara, dan observasi, pendidik dan pengurus menunjukkan peningkatan dalam kemampuan mengambil keputusan secara lebih terstruktur, mulai dari proses identifikasi masalah hingga pemilihan solusi terbaik. Selain itu, komunikasi interpersonal peserta juga mengalami peningkatan, terutama dalam menyampaikan instruksi secara jelas dan membangun komunikasi positif dengan siswa, rekan kerja, dan pimpinan. Kemampuan mengelola konflik turut meningkat, terlihat dari kemampuan peserta menyelesaikan konflik ringan melalui pendekatan dialogis. Pada beberapa kasus, guru juga mulai menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih partisipatif dengan melibatkan siswa dalam kegiatan pembelajaran dan pengambilan keputusan kelas, sementara pengurus yayasan memperkuat kolaborasi internal.

Dari aspek kedisiplinan, hasil evaluasi memperlihatkan bahwa ketepatan waktu peserta meningkat sekitar 25% selama masa pendampingan. Disiplin administrasi juga mengalami kemajuan, terlihat dari ketepatan waktu penyusunan RPP, jurnal mengajar, dan laporan kegiatan. Peserta mulai mengikuti SOP pengajaran secara lebih konsisten dibandingkan sebelum pelatihan. Lingkungan kerja pun menjadi lebih tertib akibat tumbuhnya budaya kerja yang lebih disiplin dan saling mengingatkan antarsesama pegawai.

Efektivitas program secara keseluruhan dapat dilihat dari hasil kuesioner pre-test dan post-test. Pemahaman peserta mengenai konsep kepemimpinan meningkat dari skor rata-rata 62 menjadi 87, sedangkan pemahaman tentang kedisiplinan meningkat dari skor rata-rata 58 menjadi 85. Selain itu, tingkat kepercayaan diri peserta dalam memimpin kelas meningkat sekitar 30 persen, sementara penerapan strategi manajemen waktu menunjukkan peningkatan signifikan. Secara umum, program PKM ini berhasil memperkuat kemampuan kepemimpinan dan kedisiplinan pendidik serta pengurus Yayasan Tajul Karomah, sekaligus memberikan fondasi bagi peningkatan kualitas manajemen pendidikan di lingkungan yayasan.

Tabel 1. Rekapitulasi Kehadiran Peserta

Hari / Kegiatan	Jumlah Peserta Terdaftar	Hadir	Tidak Hadir	Persentase Kehadiran
Hari 1 – Pelatihan Kepemimpinan	31	30	1	96,7%
Hari 2 – Pelatihan Kedisiplinan	31	29	2	93,5%
Pendampingan Minggu ke-1	31	28	3	90,3%
Pendampingan Minggu ke-2	31	29	2	93,5%
Pendampingan Minggu ke-3	31	31	0	100%

Rekapitulasi kehadiran peserta pada setiap rangkaian kegiatan menunjukkan tingkat partisipasi yang sangat tinggi. Pada hari pertama pelatihan kepemimpinan, dari 31 peserta yang terdaftar, sebanyak 30 orang hadir sehingga tingkat kehadiran mencapai 96,7%. Antusiasme ini berlanjut pada hari kedua pelatihan kedisiplinan dengan 29 peserta hadir atau 93,5%. Pada tahap pendampingan minggu pertama, kehadiran sedikit menurun menjadi 28 peserta (90,3%), namun meningkat kembali pada minggu kedua dengan 29 peserta (93,5%). Menariknya, pada minggu ketiga pendampingan seluruh peserta hadir lengkap sehingga tingkat kehadiran mencapai 100%. Data tersebut menunjukkan bahwa komitmen peserta semakin kuat seiring berjalannya program, terutama ketika kegiatan memasuki fase praktik langsung yang sangat relevan dengan pekerjaan mereka.

Tabel 2. Perubahan Perilaku Pendidik dan Pengurus

Aspek yang Dinilai	Sebelum Pelatihan	Setelah Pelatihan	Perubahan
Ketepatan Waktu	Rendah	Meningkat $\pm 25\%$	Ada peningkatan
Disiplin Administrasi	Tidak konsisten	Lebih teratur dan tepat waktu	Meningkat
Komunikasi dengan Siswa & Rekan Kerja	Cukup	Baik	Lebih efektif
Kemampuan Mengambil Keputusan	Kurang percaya diri	Lebih terstruktur	Membaik
Kerjasama Tim	Kurang solid	Meningkat	Lebih kompak

Perubahan perilaku peserta sebelum dan setelah pelatihan memperlihatkan dampak yang signifikan terhadap aspek kinerja pendidik dan pengurus yayasan. Pada aspek ketepatan waktu, peserta yang sebelumnya menunjukkan tingkat kedisiplinan rendah mengalami peningkatan sekitar 25% setelah pelatihan. Disiplin administrasi yang sebelumnya tidak konsisten berubah menjadi lebih teratur dan tepat waktu. Kemampuan komunikasi dengan siswa maupun rekan kerja yang semula berada pada kategori cukup meningkat menjadi lebih baik sehingga interaksi menjadi lebih efektif. Peserta juga menunjukkan perkembangan pada kemampuan mengambil keputusan yang awalnya kurang percaya diri menjadi lebih terstruktur dan sistematis. Selain itu, kerjasama tim yang sebelumnya kurang solid mengalami peningkatan signifikan, terlihat dari koordinasi internal yang lebih kompak dan saling mendukung. Hal ini membuktikan bahwa pelatihan dan pendampingan tidak hanya menambah pengetahuan, tetapi juga menghasilkan perubahan perilaku nyata dalam lingkungan kerja.

Tabel 3. Rencana Tindak Lanjut (RTL)

No	Kegiatan RTL	Penanggung Jawab	Waktu Pelaksanaan	Target
1	Workshop lanjutan kepemimpinan	Pengurus Yayasan	3 bulan mendatang	Peningkatan kualitas manajerial
2	Evaluasi disiplin setiap bulan	Kepala Sekolah / Pengurus	Rutin	Disiplin kerja lebih stabil
3	Pembentukan tim kecil monitoring	Tim PkM & Yayasan	Segera	Pembiasaan budaya kerja
4	Penyusunan SOP baru	Pengurus & Guru	1 bulan	Standarisasi kerja
5	Coaching individu guru baru	Senior guru	Setiap ada guru baru	Transfer kompetensi

Untuk memastikan keberlanjutan program, telah disusun Rencana Tindak Lanjut (RTL) sebagai bentuk komitmen pengembangan berkelanjutan. RTL pertama adalah pelaksanaan workshop lanjutan kepemimpinan yang akan dikoordinasikan oleh pengurus yayasan dalam kurun waktu tiga bulan mendatang dengan target meningkatkan kualitas manajerial. Evaluasi disiplin kerja dijadwalkan dilakukan secara rutin setiap bulan oleh kepala sekolah dan pengurus untuk menjaga konsistensi perilaku disiplin para pendidik. Selanjutnya, pembentukan tim kecil monitoring yang melibatkan Tim PkM dan pihak yayasan akan dilaksanakan segera untuk mendorong pembiasaan budaya kerja positif. Penyusunan SOP baru direncanakan selesai dalam waktu satu bulan sebagai upaya standarisasi tugas dan prosedur kerja. Selain itu, coaching individu untuk guru baru akan diberikan oleh guru senior setiap kali ada personel baru agar proses adaptasi dan transfer kompetensi dapat berjalan dengan baik. Rangkaian RTL ini disusun untuk memastikan bahwa dampak program tidak berhenti pada pelaksanaan pelatihan saja, melainkan terus berlanjut sebagai budaya kerja yang berkesinambungan.

Pembahasan

Pelaksanaan pelatihan sebagai strategi penguatan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) terbukti memberikan dampak positif terhadap peningkatan kompetensi para pendidik dan pengurus Yayasan Tajul Karomah. Hasil kegiatan menunjukkan bahwa pelatihan kepemimpinan dan kedisiplinan yang diberikan mampu meningkatkan kemampuan peserta secara nyata. Hal ini sejalan dengan pandangan Dessler (2020) yang menegaskan bahwa pelatihan merupakan salah satu strategi utama dalam pengembangan sumber daya manusia karena dapat memperkuat pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja secara berkelanjutan. Pendekatan pelatihan yang digunakan—melalui metode interaktif, diskusi kasus, simulasi, dan problem-based learning—menjadikan materi lebih mudah dipahami dan langsung dapat diterapkan dalam konteks pekerjaan sehari-hari.

Keberhasilan program tidak hanya terlihat dari meningkatnya pengetahuan peserta, tetapi juga dari perubahan perilaku kerja yang muncul setelah pelatihan. Peningkatan kedisiplinan, kemampuan komunikasi, serta pola pengambilan keputusan yang lebih terstruktur menunjukkan bahwa peserta tidak hanya memahami teori, tetapi juga mampu menerapkannya dalam aktivitas organisasi. Perubahan perilaku ini menjadi indikator kunci efektivitas pelatihan MSDM, sebab transformasi nyata pada cara kerja adalah ukuran keberhasilan yang sesungguhnya. Implementasi pascapelatihan melalui monitoring, pendampingan, dan evaluasi lanjutan—juga terbukti membantu peserta mempertahankan dan mengembangkan perubahan positif tersebut.

Meskipun demikian, beberapa tantangan turut muncul selama pelaksanaan kegiatan. Perbedaan latar belakang kompetensi peserta membuat penyampaian materi perlu disesuaikan agar dapat diterima secara merata. Selain itu, kesibukan para pendidik dalam menjalankan tugas harian menjadi kendala tersendiri bagi pelaksanaan pendampingan secara intensif. Ketiadaan SOP khusus sebelum program berlangsung juga membuat sebagian peserta belum memiliki standar perilaku kerja yang seragam. Namun, tantangan-tantangan tersebut dapat diatasi melalui komunikasi terbuka, fleksibilitas dalam penyampaian materi, serta dukungan penuh dari pihak manajemen yayasan.

Dampak jangka panjang dari kegiatan PKM ini terlihat dari semakin kuatnya budaya kerja profesional di lingkungan yayasan. Hubungan kerja antar pendidik dan pengurus menjadi lebih kolaboratif, diiringi dengan meningkatnya rasa tanggung jawab dan disiplin dalam menjalankan tugas. Kualitas pembelajaran juga mengalami peningkatan karena para guru menunjukkan kerapian administrasi, konsistensi kehadiran, serta kemampuan mengelola kelas secara lebih efektif. Di sisi lain, pengurus yayasan menjadi lebih terampil dalam melakukan koordinasi, pengelolaan tugas, dan pengambilan keputusan. Dengan demikian, kegiatan PKM ini memberikan kontribusi nyata dalam memperkuat tata kelola organisasi pendidikan dan membangun fondasi MSDM yang lebih profesional, berdaya, dan berorientasi pada peningkatan mutu.

Ringkasnya, program pelatihan ini berhasil meningkatkan kemampuan komunikasi, pengambilan keputusan, dan pengelolaan konflik pada peserta; memperkuat kedisiplinan melalui

peningkatan ketepatan waktu dan kerapian administrasi; memastikan keberlanjutan perubahan melalui pendampingan implementasi; serta secara keseluruhan meningkatkan kualitas dan kompetensi MSDM di Yayasan Tajul Karomah.



Gambar 1. Dokumentasi Kegiatan PKM (a) Narasumber PKM (b) Peserta & narasumber PKM (c) Pembina yayasan Tajol Karomah

4. KESIMPULAN

Program Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) yang dilaksanakan di Yayasan Tajul Karomah telah berjalan dengan baik dan memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kompetensi sumber daya manusia, khususnya bagi para pendidik dan pengurus yayasan. Melalui pelatihan yang mencakup materi kepemimpinan, kedisiplinan, komunikasi efektif, etika kerja, hingga manajemen tugas, peserta memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai peran strategis SDM dalam pengembangan organisasi pendidikan. Hasil evaluasi menunjukkan adanya peningkatan kemampuan kepemimpinan, ditandai dengan kemampuan mengambil keputusan yang lebih baik, membangun hubungan kerja kolaboratif, memotivasi tim, serta memahami gaya kepemimpinan yang sesuai dengan konteks yayasan. Selain itu, kedisiplinan peserta mengalami perubahan positif melalui peningkatan kepatuhan terhadap SOP, ketepatan waktu, peningkatan kualitas administrasi, serta konsistensi dalam menjalankan tugas. Budaya kerja organisasi juga menjadi lebih profesional dan terarah, didukung oleh komunikasi internal yang lebih efektif serta meningkatnya koordinasi antarpendidik dan pengurus. Tingkat kepuasan peserta yang sangat tinggi menunjukkan bahwa program pelatihan relevan, aplikatif, dan berdampak langsung pada peningkatan kinerja mereka.

Keberhasilan pelaksanaan PKM ini menunjukkan bahwa tujuan utama penguatan kompetensi manajemen SDM melalui peningkatan aspek kepemimpinan dan kedisiplinan telah tercapai. Untuk mendukung keberlanjutan hasil program, perlu adanya pelatihan lanjutan secara berkala dalam bidang manajemen konflik, pengembangan kurikulum, dan manajemen mutu pendidikan. Monitoring dan evaluasi berkelanjutan juga diperlukan agar implementasi hasil pelatihan tetap konsisten. Selain itu, yayasan perlu membangun sistem reward-punishment yang terstruktur untuk memperkuat budaya kerja disiplin dan profesional. Program ini memberikan gambaran bahwa investasi dalam pengembangan kompetensi SDM merupakan langkah strategis bagi keberlangsungan dan kemajuan Yayasan Tajul Karomah sebagai lembaga pendidikan yang unggul dan berdaya saing.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, D., Ningsih, A. N., Hurnis, D., Nazif, M., & Hendrayani, E. (Tahun tidak tersedia). Pengelolaan manajemen operasional SDM dalam usaha pembuatan kerupuk Kamang. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM)*, 1(4), (halaman tidak tersedia).
- Arifin, Z. (2021). Pengaruh pelatihan kepemimpinan terhadap kinerja guru dalam pengelolaan pembelajaran. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 12(2), 145–158.
- Aulia, A. (2024). Kegiatan mahasiswa mengevaluasi manajemen SDM di Kantor DPRD Sumatera Utara. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Disiplin Ilmu*, 2(2), (halaman tidak tersedia).
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (15th ed.). Pearson Education.
- Estiana, R., Pramulanto, H., Akhmad, J., Maulida, S., Hamzah, H., Ridwansyah, M., & Sudarma, A. (2025). Peningkatan kompetensi manajemen SDM UMKM berbasis ekonomi kreatif. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 3(1), 39–48.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hidayat, R., & Prasetyo, A. (2020). Pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu lembaga pendidikan. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 8(1), 33–42.
- Jamaludin, J., Rahman, A. S., & Thamrin. (2023). Peningkatan kemampuan manajemen keuangan dan pembukuan sederhana sebagai upaya relevansi lulusan SMK dengan dunia usaha dan dunia industri. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat: Kreasi Mahasiswa Manajemen*, 3(4), 301–306.
- Kariza, C. I. (2025). Penguatan personal branding untuk pengembangan karir manajemen. *Dianmas Bhakti: Jurnal Pengabdian pada Masyarakat*, 2(2), 79–85.
- Lestari, S. (2022). Implementasi disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik. *Jurnal Ilmu Pendidikan dan Keguruan*, 6(3), 201–210.
- Mangkunegara, A. A. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Maulida, N., & Kurniawan, B. (2021). Leadership training and employee performance improvement in educational institutions. *Journal of Human Resource Development*, 5(2), 55–67.
- Nawawi, H. (2020). *Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Gadjah Mada University Press.
- Ningsih, A. N., Suryanto, D., Zuripal, Z., & Amelia, D. (2022). Upaya meningkatkan manajemen sumber daya manusia, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan dalam penanganan konflik industri di Dinas Tenaga Kerja DKI Jakarta. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM)*, 2(4), (halaman tidak tersedia).
- Nurjannah, L. (2023). Evaluasi program pelatihan dan dampaknya terhadap kompetensi SDM di lembaga pendidikan. *Jurnal Evaluasi Pendidikan*, 11(1), 78–92.
- Nurkarim, S., & Anshori, R. F. (2024). Upaya peningkatan kompetensi manajemen SDM bagi pelaku UMKM berbasis ekonomi kreatif di Desa Sukaraharja. *TRIDHARMADIMAS: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Jayakarta*, 4(2), 69–76.
- Putra, Y., & Rahman, T. (2020). Peran kepemimpinan transformasional pada lembaga pendidikan Islam. *Journal of Islamic Educational Management*, 4(2), 99–113.
- Rivai, V., & Mulyadi. (2022). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.

- Rosa, A. T. R., Fitria, J. R., Syahroni, M. J., Budiman, K., & Novia, T. (2023). Pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan kepemimpinan mahasiswa di Universitas Pamulang. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat: Kreasi Mahasiswa Manajemen*, 3(2), 165–168.
- Sari, D., & Firmansyah, A. (2022). Penerapan budaya disiplin dalam meningkatkan kinerja guru. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Pendidikan*, 10(4), 250–260.
- Siagian, S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kualitatif, kuantitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). *Budaya organisasi dan peningkatan kinerja*. Kencana.
- Syafputra, R., Yani, A., Rini, A. S., Indramarta, J., Wulandari, N. A., Mukrodi, & Sarwani. (2024). Penerapan transformasi digital pada manajemen sumber daya manusia dan organisasi untuk meningkatkan produktivitas ekonomi mikro. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat: Kreasi Mahasiswa Manajemen*, 4(1), 43–49.
- Syamsut Tarifat, N. S. F., & Putri, F. T. (2024). Penyuluhan sumber daya manusia untuk meningkatkan kesadaran dan perilaku hidup sehat terhadap kebersihan lingkungan. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat: Kreasi Mahasiswa Manajemen*, 4(4), 386–388.
- Widodo, S. (2021). Human resource management development through competency-based training. *International Journal of Education and Training*, 9(1), 44–57.
- Yukl, G. (2019). *Leadership in organizations* (8th ed.). Pearson