

## Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Menunjang Kualitas Pendidikan Anak Asuh di Yayasan LPYP Terpadu Latahzan Punung Pacitan

Putri Ayu<sup>1</sup>, Achmad Ridlowi<sup>2</sup>

[putriayupacitan@gmail.com](mailto:putriayupacitan@gmail.com)<sup>1</sup>, [gengsu.cucuk13@gmail.com](mailto:gengsu.cucuk13@gmail.com)<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Sekolah Tinggi Agama Islam Nahdlatul Ulama Pacitan

### Keyword

Management, Human Resources, Education Quality

### Article History

Submission : 12-03-2025  
Revised : 16-04-2025  
Publish : 26-04-2025

### Abstract

This study explores in depth the management of human resources (HR) implemented at Yayasan LPYP Terpadu Latahzan Punung Pacitan and it is contribution to improving the quality of education for foster children, particularly orphans and underprivileged children. The study identifies various supporting and inhibiting factors faced by the foundation in HR management, as well as the solutions implemented to overcome these challenges. This research employs a descriptive qualitative approach, utilizing data collection techniques such as in-depth interviews, observations, and documentation. The subjects of this study include the foundation's administrators, teachers, and administrative staff. The findings indicate that HR management at the foundation has been carried out in a structured and effective manner, with careful planning, appropriate program implementation, and periodic evaluations involving all stakeholders. The primary supporting factor is the quality of the existing HR, while the main obstacles include limited infrastructure and difficulties in enforcing discipline among foster children. Despite these challenges, the foundation remains committed to continuously improving HR management through various strategies, including internal training and collaboration with external parties. This study is expected to provide insights into the importance of effective HR management in establishing a high-quality educational institution and making a positive impact on orphans and underprivileged children under its care.

This is an open access article under the [Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)



### PENDAHULUAN

Pacitan dikenal dengan kota santri karena memiliki banyak pondok pesantren dan budaya religius yang kuat. Selain itu Pacitan dikenal sebagai daerah yang mempunyai banyak yayasan yatim piatu yang berperan penting dalam membentuk karakter generasi muda. Berbagai lembaga sosial seperti asrama yatim piatu didirikan untuk merangkul, mendidik, dan membimbing anak yatim piatu agar mendapatkan kehidupan yang lebih baik serta mencerminkan tingginya kepedulian sosial (Hanafi & Nurkarim, 2021; Hayuningtyas et al., 2019). Yayasan tidak hanya tempat tinggal bagi anak-anak yatim piatu dan dhuafa, namun juga sebagai wadah untuk membangun kepribadian, memberikan pendidikan, dan membekali mereka dengan ketrampilan hidup (Febriani & Hidayat, 2024; Harjoyo et al., 2023; Mufaricha & Setyowati, 2014).

Pengelolaan manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat

penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan di berbagai sektor, termasuk dalam bidang pendidikan (Pangestu & Rifa'i, 2025; Sumiyati et al., 2024). Hal ini juga berlaku di lembaga-lembaga pendidikan non-formal yang berorientasi pada pelayanan sosial, seperti yang terdapat di Yayasan LPYP Terpadu Latahzan Punung Pacitan. Manajemen SDM yang efektif tidak hanya memastikan pengelolaan operasional lembaga berjalan dengan baik, tetapi juga berkontribusi langsung terhadap kualitas pendidikan dan pembinaan yang diberikan kepada anak asuh. Di Yayasan LPYP Terpadu Latahzan Punung Pacitan, yang berfokus pada anak-anak yatim piatu dan dhuafa, pengelolaan SDM menjadi sangat penting, mengingat lembaga ini mengusung misi sosial yang bertujuan tidak hanya untuk memberikan pendidikan, tetapi juga memberikan perhatian khusus pada kebutuhan emosional, spiritual, dan sosial anak-anak yang diasuh.

Pendidikan di Yayasan LPYP Terpadu

Latahzan Punung Pacitan diterapkan melalui sistem pesantren yang menekankan pada pembentukan karakter dan pembinaan spiritual, di samping peningkatan kompetensi akademik anak asuh. Dalam konteks ini, manajemen SDM yang baik sangat berpengaruh pada pengelolaan tenaga pengajar, pengasuh, serta seluruh pihak yang terlibat dalam proses pendidikan dan pengasuhan (Nawan et al., 2022; Yulius & Muksin, 2022). Pengelolaan ini mencakup berbagai aspek, mulai dari rekrutmen, pelatihan, pengembangan kompetensi, hingga evaluasi kinerja, yang semuanya bertujuan untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif dan produktif.

Sebagai sebuah lembaga nirlaba yang fokus pada pelayanan kepada anak-anak yatim piatu dan dhuafa, Yayasan LPYP Terpadu Latahzan Punung Pacitan menghadapi tantangan yang berbeda dibandingkan dengan lembaga pendidikan lainnya. Tidak hanya berfokus pada aspek akademik, yayasan ini juga memiliki tanggung jawab sosial yang besar, yaitu menciptakan generasi yang tidak hanya cerdas secara intelektual tetapi juga memiliki kualitas spiritual dan moral yang baik. Oleh karena itu, manajemen SDM yang diterapkan harus disesuaikan dengan kebutuhan dan tantangan ini, sehingga dapat meningkatkan kualitas layanan pendidikan bagi anak asuh yang menjadi tanggung jawab mereka.

Manajemen sumber daya manusia yang efektif harus dimulai dengan perencanaan yang matang, yang melibatkan pemahaman mendalam tentang visi dan misi yayasan serta tujuan pendidikan yang ingin dicapai (Fati'ah & Siagian, 2024; HS et al., 2024). Selain itu, pelaksanaan yang baik harus melibatkan koordinasi yang kuat antara berbagai pihak yang terlibat, dari pengasuh, ustadz dan ustadzah, hingga pimpinan yayasan. Semua pihak ini harus memiliki pemahaman yang sama tentang pentingnya peran mereka dalam mencapai tujuan yayasan, serta komitmen untuk memberikan pelayanan terbaik bagi anak-anak yang menjadi tanggung jawab mereka.

Evaluasi kinerja juga merupakan komponen penting dalam pengelolaan SDM, karena dengan adanya evaluasi, yayasan dapat mengetahui sejauh mana program-program yang diterapkan berjalan dengan efektif dan efisien (Amanda et al., 2024; Sholihah et al., 2024). Evaluasi ini tidak hanya dilakukan pada kinerja tenaga pengajar dan pengasuh, tetapi juga mencakup aspek lainnya, seperti pengelolaan sarana dan prasarana yang mendukung kegiatan pendidikan dan pengasuhan di yayasan. Evaluasi yang dilakukan secara rutin

akan membantu yayasan untuk mengevaluasi kekuatan dan kelemahan yang ada, serta menemukan solusi terbaik untuk meningkatkan kualitas layanan yang diberikan.

Selain faktor internal, Yayasan LPYP Terpadu Latahzan Punung Pacitan juga menghadapi berbagai tantangan eksternal yang dapat memengaruhi kelancaran pengelolaan SDM. Salah satunya adalah keterbatasan dana yang menjadi kendala utama dalam pengembangan dan peningkatan kualitas layanan pendidikan. Sebagai sebuah lembaga sosial, yayasan ini bergantung pada donasi dan bantuan dari masyarakat, sehingga faktor pendukung eksternal ini menjadi sangat penting dalam menunjang keberlangsungan program-program yang ada. Dalam hal ini, keberhasilan pengelolaan SDM juga sangat bergantung pada sejauh mana yayasan dapat menjalin hubungan yang baik dengan masyarakat dan pihak-pihak terkait, yang dapat memberikan dukungan dalam berbagai bentuk, baik itu moral, materi, maupun tenaga.

Melalui pengelolaan manajemen SDM yang baik, Yayasan LPYP Terpadu Latahzan Punung Pacitan diharapkan dapat memberikan pendidikan yang berkualitas dan berdampak positif bagi anak-anak asuh. Dengan kualitas pengasuh yang mumpuni, baik dari segi ilmu pengetahuan, keterampilan mengajar, maupun aspek moral dan spiritual, anak-anak yang diasuh di yayasan ini akan memiliki bekal yang cukup untuk menghadapi kehidupan dan berperan aktif dalam masyarakat. Oleh karena itu, pengelolaan SDM di Yayasan LPYP Terpadu Latahzan Punung Pacitan tidak hanya berfokus pada aspek pengajaran, tetapi juga pada aspek pengasuhan yang memperhatikan perkembangan karakter dan kualitas kehidupan sosial anak asuh.

Pentingnya pengelolaan manajemen sumber daya manusia ini tidak dapat dipandang sebelah mata, karena berpengaruh besar pada kualitas pendidikan dan layanan yang diberikan kepada anak asuh (Rahmawati et al., 2023). Manajemen SDM yang baik dapat menjadi penentu dalam memastikan bahwa anak-anak yang diasuh memiliki pendidikan yang berkualitas, serta dapat tumbuh dan berkembang dengan baik, baik secara akademik maupun sosial (Siamto et al., 2024). Dengan demikian, pengelolaan SDM yang tepat di Yayasan LPYP Terpadu Latahzan Punung Pacitan menjadi faktor penentu utama dalam keberhasilan lembaga ini dalam mewujudkan tujuannya, yakni menyediakan pendidikan yang tidak hanya mencetak generasi cerdas, tetapi juga generasi

yang berakhlak mulia, peduli terhadap sesama, dan memiliki integritas yang tinggi.

Dalam penelitian ini, akan dibahas secara rinci mengenai pengelolaan manajemen sumber daya manusia diterapkan di Yayasan LPYP Terpadu Latahzan Punung Pacitan dan berkontribusi dalam menunjang kualitas pendidikan anak asuh. Pembahasan ini juga akan melihat berbagai faktor pendukung dan penghambat yang dihadapi oleh yayasan dalam menjalankan pengelolaan SDM, serta solusi yang diterapkan untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut. Dengan pemahaman yang lebih dalam tentang pengelolaan manajemen SDM ini, diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas tentang betapa pentingnya pengelolaan SDM yang efektif dalam menciptakan lembaga pendidikan yang berkualitas dan berdampak positif bagi anak-anak yatim piatu dan dhuafa yang diasuh.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, yang bertujuan untuk memberikan gambaran mendalam mengenai pengelolaan manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam menunjang kualitas pendidikan anak asuh di Yayasan LPYP Terpadu Latahzan Punung Pacitan. Penelitian ini dilakukan di lokasi yayasan dengan subjek penelitian yang meliputi pengelola yayasan, pengajar, dan staf administrasi. Pemilihan subjek ini didasarkan pada peran mereka dalam proses perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pengelolaan SDM. Dengan fokus pada pemahaman mendalam terhadap fenomena yang diteliti, pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi dinamika pengelolaan SDM secara lebih komprehensif, termasuk faktor-faktor yang mendukung maupun menghambat efektivitasnya dalam meningkatkan kualitas pendidikan anak asuh.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari tiga metode utama, yaitu wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi (Sugiyono, 2019). Wawancara dilakukan secara langsung dengan pengelola dan pengajar untuk memperoleh informasi mengenai strategi pengelolaan SDM, tantangan yang dihadapi, serta solusi yang diterapkan. Observasi dilakukan dengan mengamati langsung aktivitas pengelolaan SDM di yayasan, termasuk pola komunikasi, koordinasi antar staf, dan penerapan kebijakan yang berkaitan dengan pengelolaan tenaga kerja. Dokumentasi digunakan sebagai

sumber data pendukung, mencakup struktur organisasi, peraturan yayasan, serta dokumen-dokumen terkait kebijakan SDM. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan metode analisis kualitatif dengan pendekatan induktif, di mana peneliti mengorganisir, menginterpretasikan, dan menarik kesimpulan berdasarkan pola yang ditemukan dalam data. Pendekatan ini memungkinkan temuan penelitian berkembang secara alami dari data yang dikumpulkan, sehingga hasilnya dapat memberikan gambaran yang lebih akurat mengenai realitas pengelolaan SDM di Yayasan LPYP Terpadu Latahzan Punung Pacitan.

## **PEMBAHASAN**

### **Sistem Pengelolaan SDM di Yayasan LPYP Terpadu Latahzan**

Sistem pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) di Yayasan LPYP Terpadu Latahzan Punung Pacitan merupakan salah satu aspek penting yang mendukung keberlangsungan dan kualitas pelayanan kepada anak asuh, khususnya anak yatim dan dhuafa. Berdasarkan hasil penelitian, Yayasan LPYP Terpadu Latahzan telah menerapkan sistem pengelolaan SDM yang terstruktur dan efektif, yang terdiri dari tiga komponen utama, yakni perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi.

Pada tahap perencanaan, Yayasan LPYP Terpadu Latahzan mengembangkan strategi yang jelas untuk memastikan bahwa seluruh tenaga pengajar dan pengasuh memiliki kompetensi yang memadai. Perencanaan ini mencakup beberapa langkah penting, seperti pengadaan pelatihan dan workshop bagi tenaga pengajar dan pengasuh untuk meningkatkan keterampilan mereka dalam memberikan pengajaran dan pengasuhan. Selain itu, yayasan juga memberikan motivasi dan dorongan kepada pengurus dan tenaga pengajar agar terus bersemangat dalam menjalankan tugas mereka. Melalui kegiatan-kegiatan ini, yayasan berupaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi para tenaga pendidik dan pengasuh agar dapat memberikan layanan yang optimal kepada anak asuh.

Pada tahap pelaksanaan, yayasan menjalankan berbagai program yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu bentuk pelaksanaan yang penting adalah proses rekrutmen tenaga pengasuh dan tenaga pengajar yang dilakukan sesuai dengan kebutuhan yayasan. Proses rekrutmen ini bertujuan untuk memperoleh ustadz dan ustadzah yang tidak hanya berkompoten dalam bidang

pendidikan, tetapi juga memiliki jiwa sosial yang tinggi, sehingga dapat mendidik anak-anak dengan penuh kasih sayang dan tanggung jawab. Selain itu, yayasan juga melaksanakan penerimaan santri baru yang diikuti dengan proses administratif yang jelas dan prosedural. Pelaksanaan program pengembangan SDM juga dilakukan secara berkala dengan berbagai kegiatan seperti pelatihan dan pembinaan, serta pemberian motivasi dari pimpinan yayasan kepada pengasuh dan tenaga pendidik. Semua ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas SDM agar dapat menjalankan tugas mereka dengan lebih baik.

Evaluasi merupakan tahap terakhir dalam sistem pengelolaan SDM di Yayasan LPYP Terpadu Latahzan. Proses evaluasi dilakukan secara rutin, yaitu pada awal tahun, pertengahan tahun, dan akhir tahun. Evaluasi ini melibatkan seluruh pihak, mulai dari tenaga pengajar, pengasuh, hingga pimpinan yayasan. Beberapa aspek yang dievaluasi antara lain kualitas pengajaran dan pengasuhan, kedisiplinan anak asuh, serta tingkat kepuasan anak asuh dan keluarga terhadap pelayanan yang diberikan oleh yayasan. Evaluasi ini tidak hanya berfungsi untuk mengukur pencapaian tujuan, tetapi juga untuk memberikan umpan balik yang berguna bagi pengembangan SDM di yayasan.

Faktor pendukung utama dalam pengelolaan SDM di yayasan ini adalah kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Yayasan LPYP Terpadu Latahzan memiliki tenaga pengajar dan pengasuh yang berkualitas, baik dari segi ilmu pengetahuan, keterampilan, maupun karakter. Selain itu, adanya dukungan dari masyarakat sekitar, baik dalam bentuk moral, tenaga, maupun materi, juga sangat mendukung kelancaran kegiatan yayasan. Dengan adanya dukungan tersebut, yayasan dapat menjalankan program-program yang telah direncanakan, meskipun menghadapi beberapa tantangan dalam pengelolaan SDM.

Namun, tidak dapat dipungkiri bahwa terdapat beberapa hambatan dalam pengelolaan SDM di Yayasan LPYP Terpadu Latahzan. Faktor internal seperti keterbatasan sarana dan prasarana serta kesulitan dalam menerapkan kedisiplinan di kalangan anak asuh menjadi tantangan yang harus dihadapi. Selain itu, faktor eksternal seperti keterbatasan dana juga menjadi penghambat dalam meningkatkan kualitas fasilitas dan kesejahteraan tenaga pengajar serta pengasuh. Meskipun demikian, Yayasan LPYP Terpadu Latahzan tetap berkomitmen untuk terus

meningkatkan pengelolaan SDM dan berupaya mengatasi berbagai hambatan yang ada demi tercapainya tujuan utama, yaitu memberikan pelayanan terbaik bagi anak-anak yatim dan dhuafa di wilayah Punung, Pacitan.

### **Tantangan dalam Manajemen SDM di Yayasan**

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dalam sebuah yayasan, khususnya yang bergerak di bidang sosial seperti Yayasan LPYP Terpadu Latahzan Punung Pacitan, menghadapi berbagai tantangan yang dapat mempengaruhi efektivitas layanan kepada anak asuh. Yayasan yang berfokus pada pendidikan dan pembinaan anak yatim serta dhuafa ini memerlukan manajemen SDM yang baik agar setiap pengurus, tenaga pengajar, dan pengasuh dapat bekerja secara optimal. Namun, dalam praktiknya, terdapat sejumlah kendala yang harus diatasi agar yayasan dapat terus berkembang dan memberikan pelayanan yang berkualitas.

Salah satu tantangan utama dalam manajemen SDM di Yayasan LPYP Terpadu Latahzan adalah keterbatasan sumber daya manusia yang kompeten. Meskipun yayasan telah memiliki pengurus dan tenaga pengajar yang berdedikasi, jumlah mereka masih terbatas dibandingkan dengan kebutuhan yayasan yang terus berkembang. Proses rekrutmen tenaga pengajar dan pengasuh sering kali mengalami kendala karena yayasan harus mencari individu yang tidak hanya memiliki kompetensi akademik, tetapi juga memiliki kepedulian sosial yang tinggi serta kesiapan untuk mengabdikan diri di lingkungan pesantren. Selain itu, karena yayasan berbasis sosial dan nirlaba, keterbatasan insentif yang dapat diberikan kepada tenaga pendidik dan pengasuh juga menjadi faktor yang mempersulit menarik SDM berkualitas untuk bergabung dan bertahan dalam jangka panjang.

Selain itu, keterbatasan sarana dan prasarana juga menjadi hambatan dalam pengelolaan SDM. Fasilitas pendidikan yang belum sepenuhnya memadai, termasuk ruang belajar, asrama, dan fasilitas pendukung lainnya, sering kali menghambat efektivitas proses belajar mengajar dan kehidupan sehari-hari anak asuh. Beberapa fasilitas masih perlu diperbaiki atau ditambah, seperti asrama khusus putri dan fasilitas olahraga yang lebih baik. Ketika sarana yang tersedia kurang memadai, tenaga pengajar dan pengasuh harus bekerja lebih keras untuk mengakomodasi kebutuhan anak asuh dengan sumber daya yang terbatas, yang pada akhirnya dapat berdampak pada produktivitas dan kualitas layanan.

Tantangan lain yang dihadapi adalah kesulitan dalam menanamkan disiplin dan tata tertib kepada anak asuh. Setiap anak asuh memiliki latar belakang yang berbeda, baik dari segi pendidikan maupun lingkungan keluarga sebelumnya. Beberapa dari mereka berasal dari kondisi sosial yang sulit, sehingga membutuhkan pendekatan khusus dalam mendidik dan membimbing mereka. Tenaga pengajar dan pengasuh harus memiliki kesabaran dan keterampilan khusus dalam menghadapi karakter anak-anak asuh yang beragam, terutama dalam membangun kebiasaan disiplin dan kemandirian. Oleh karena itu, yayasan harus terus mengembangkan strategi pembinaan yang lebih efektif agar kedisiplinan dapat diterapkan tanpa menimbulkan konflik atau ketidaknyamanan di lingkungan yayasan.

Dari sisi eksternal, keterbatasan sumber pendanaan juga menjadi tantangan utama dalam pengelolaan SDM. Sebagai organisasi nirlaba, Yayasan LPYP Terpadu Latahazan Punung Pacitan sangat bergantung pada donasi dari masyarakat dan para dermawan. Keterbatasan dana sering kali berdampak pada kesejahteraan tenaga pengajar dan pengasuh, sehingga yayasan harus mencari cara agar dapat memberikan insentif yang cukup bagi mereka tanpa membebani anggaran operasional. Selain itu, kurangnya dana juga membatasi program pengembangan SDM, seperti pelatihan atau peningkatan kualitas tenaga pengajar melalui seminar dan kursus. Akibatnya, meskipun para tenaga pengajar memiliki dedikasi tinggi, mereka mungkin mengalami keterbatasan dalam mengembangkan kompetensi mereka lebih lanjut.

Untuk mengatasi berbagai tantangan ini, Yayasan LPYP Terpadu Latahazan Punung Pacitan perlu mengembangkan strategi yang lebih sistematis dalam pengelolaan SDM. Salah satu langkah yang dapat dilakukan adalah memperkuat program pelatihan internal agar tenaga pengajar dan pengasuh dapat meningkatkan keterampilan mereka tanpa harus bergantung pada pelatihan eksternal yang memerlukan biaya besar. Selain itu, yayasan juga dapat menjalin kerja sama dengan lembaga pendidikan dan organisasi sosial lainnya untuk mendapatkan dukungan baik dalam bentuk tenaga pengajar sukarela maupun bantuan fasilitas.

Selain itu, peningkatan komunikasi dan keterlibatan masyarakat menjadi kunci dalam mengatasi tantangan yang ada. Dengan menjalin hubungan yang lebih erat dengan masyarakat sekitar dan para donatur, yayasan dapat

memperluas sumber pendanaan dan mendapatkan lebih banyak dukungan baik dalam bentuk dana, tenaga, maupun fasilitas. Sosialisasi mengenai pentingnya pendidikan bagi anak yatim dan dhuafa juga perlu terus dilakukan agar semakin banyak pihak yang peduli dan bersedia membantu dalam berbagai aspek, termasuk dalam menyediakan tenaga pengajar dan pengasuh yang berkualitas.

Secara keseluruhan, tantangan dalam manajemen SDM di Yayasan LPYP Terpadu Latahazan Punung Pacitan mencakup keterbatasan tenaga pengajar yang kompeten, kurangnya sarana dan prasarana, kesulitan dalam menanamkan disiplin kepada anak asuh, serta keterbatasan sumber pendanaan. Meskipun menghadapi berbagai kendala, yayasan tetap berkomitmen untuk memberikan layanan terbaik bagi anak asuhnya. Dengan mengoptimalkan strategi pengelolaan SDM, meningkatkan sinergi dengan berbagai pihak, serta terus berinovasi dalam sistem pendidikan dan pembinaan, Yayasan LPYP Terpadu Latahazan dapat terus berkembang dan memberikan manfaat yang lebih besar bagi anak-anak yatim dan dhuafa yang mereka bina.

### **Strategi Pengelolaan SDM untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan Anak Asuh**

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang efektif memiliki dampak yang signifikan terhadap kualitas pendidikan anak asuh di Yayasan LPYP Terpadu Latahazan Punung Pacitan. Dalam konteks yayasan ini, pengelolaan SDM mencakup pengelolaan tenaga pengajar, pengasuh, serta pengurus yang memiliki peran kunci dalam mendidik dan membimbing anak-anak yatim piatu dan dhuafa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen SDM yang terencana dan terstruktur dengan baik berkontribusi langsung pada kualitas pendidikan yang diberikan kepada anak asuh.

Salah satu aspek yang paling berdampak adalah pada perencanaan (*planning*) pengelolaan SDM. Yayasan ini, melalui perencanaan yang matang, mengidentifikasi kebutuhan SDM yang sesuai dengan visi dan misi lembaga, yang kemudian dilanjutkan dengan pelatihan rutin untuk meningkatkan kualitas tenaga pengajar dan pengasuh. Dengan adanya pelatihan ini, pengurus dan tenaga pengajar memiliki pemahaman yang lebih dalam mengenai cara terbaik untuk mengasuh dan mendidik anak-anak asuh, terutama dalam aspek keagamaan, pendidikan karakter, dan pengembangan keterampilan hidup. Pelatihan juga mencakup peningkatan kompetensi dalam

mengelola kelas, mengajarkan materi secara efektif, serta memotivasi anak asuh untuk tetap semangat belajar dan menjalani kehidupan yang penuh tantangan. Hal ini berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran yang diterima oleh anak asuh, sehingga mereka dapat berkembang secara optimal baik dari sisi akademik maupun karakter.

Selain itu, tahap pelaksanaan (*actuating*) juga memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan kualitas pendidikan anak asuh. Proses rekrutmen tenaga pengajar dan pengasuh dilakukan dengan selektif untuk memastikan bahwa mereka memiliki kompetensi yang memadai, serta memiliki sikap sosial yang tinggi untuk mendidik anak-anak asuh dengan penuh kasih sayang dan perhatian. Proses ini tidak hanya berfokus pada kualifikasi akademik, tetapi juga pada kualitas moral dan spiritual yang dimiliki oleh pengasuh dan tenaga pengajar. Dengan tenaga pengajar yang kompeten dan memiliki komitmen tinggi, pendidikan yang diterima oleh anak asuh menjadi lebih berkualitas. Selain itu, program pengembangan SDM yang berkelanjutan, seperti *workshop*, pelatihan, dan pembinaan, semakin memperkaya pengetahuan dan keterampilan pengajar serta pengasuh dalam menangani berbagai tantangan yang dihadapi anak asuh dalam kehidupan sehari-hari.

Evaluasi (*controlling*) juga memainkan peran penting dalam memastikan bahwa pengelolaan SDM berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Proses evaluasi yang dilakukan secara berkala, tiga kali dalam setahun, memungkinkan yayasan untuk memantau dan menilai sejauh mana kualitas pengelolaan SDM dan pendidikan anak asuh tercapai. Dengan adanya evaluasi yang sistematis, yayasan dapat mengidentifikasi kekurangan dalam proses pendidikan dan mengambil langkah-langkah perbaikan yang diperlukan. Hasil evaluasi ini juga digunakan untuk merumuskan strategi pengembangan SDM yang lebih baik di masa depan, sehingga kualitas pendidikan yang diberikan kepada anak asuh dapat terus meningkat.

Namun, meskipun pengelolaan SDM telah dilakukan dengan baik, beberapa faktor pendukung juga mempengaruhi hasilnya. Dukungan masyarakat yang kuat serta ketersediaan dana yang cukup untuk menjalankan berbagai program pelatihan dan pengembangan menjadi faktor penting dalam kelangsungan pengelolaan SDM yang baik. Dengan adanya dukungan yang konsisten dari masyarakat dan donatur, yayasan dapat memastikan bahwa tenaga

pengajar dan pengasuh mendapatkan fasilitas pelatihan yang memadai dan anak-anak asuh menerima pendidikan yang berkualitas.

Secara keseluruhan, dampak pengelolaan SDM terhadap kualitas pendidikan anak asuh di Yayasan LPYP Terpadu Latahazan Punung Pacitan dapat dilihat dari peningkatan kualitas pengajaran, pengasuhan, serta perkembangan karakter anak asuh. Dengan manajemen SDM yang terstruktur dan perencanaan yang matang, yayasan ini mampu memberikan pendidikan yang berkualitas, yang tidak hanya berfokus pada aspek akademik tetapi juga pada pengembangan karakter dan keterampilan hidup anak-anak asuh, yang pada akhirnya akan membentuk generasi yang lebih baik dan siap menghadapi tantangan masa depan.

## KESIMPULAN

Sistem pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di Yayasan LPYP Terpadu Latahazan Punung Pacitan telah diterapkan secara terstruktur dan efektif melalui tiga tahapan utama, yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Dalam perencanaan, yayasan memastikan bahwa tenaga pengajar dan pengasuh memiliki kompetensi yang memadai dengan menyediakan pelatihan dan *workshop* secara rutin. Pelaksanaan program dilakukan melalui rekrutmen tenaga pengasuh yang memiliki kompetensi dan kepedulian sosial tinggi, serta pengembangan SDM melalui pelatihan dan pembinaan berkala. Evaluasi dilakukan secara rutin untuk memastikan efektivitas pengelolaan SDM dan kualitas layanan pendidikan yang diberikan. Meskipun yayasan memiliki sistem yang baik, terdapat beberapa tantangan yang dihadapi, seperti keterbatasan tenaga pengajar yang kompeten, kurangnya sarana dan prasarana, kesulitan dalam menanamkan kedisiplinan kepada anak asuh, serta keterbatasan pendanaan. Untuk mengatasi kendala tersebut, yayasan perlu mengembangkan strategi pengelolaan SDM yang lebih sistematis, seperti memperkuat program pelatihan internal, menjalin kerja sama dengan lembaga pendidikan lain, serta meningkatkan keterlibatan masyarakat dan donatur. Dengan pendekatan yang sistematis dalam manajemen SDM, yayasan dapat terus meningkatkan kualitas pendidikan bagi anak-anak yatim dan dhuafa. Evaluasi berkala dan dukungan masyarakat menjadi faktor kunci dalam memastikan keberlanjutan dan efektivitas pengelolaan SDM. Dengan demikian, Yayasan LPYP Terpadu Latahazan dapat terus berkembang dan memberikan manfaat yang lebih besar bagi anak-anak yang membutuhkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amanda, A., Adda, H. W., Wiriastuti, W., & Evrianti, H. (2024). A Human Resources (HR) Performanxe Evaluation: Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM). *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(3), 2496–2499. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i3.3982>
- Fati'ah, S. N., & Siagian, I. (2024). Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Pengantar Manajemen Pendidikan Untuk Mengatasi Tantangan dan Strategi di Era Dinamika Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(21), 792–800. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14506534>
- Febriani, A., & Hidayat, E. N. (2024). Analisis Program Pendidikan Keterampilan Di Yayasan Sahabat Yatim Indonesia. *Welvaart: Jurnal Ilmu Kesejahteraan Sosial*, 5(1), 1–10. <https://doi.org/10.52423/welvaart.v5i1.1>
- Hanafi, & Nurkarim, R. (2021). Implementasi Pendidikan Karakter Anak Yatim Piatu di Rumah Pintar Yatim dan Dhuafa Cabang Serang. *Muaddib: Islamic Education Journal*, 7(1), 12–18. <https://doi.org/10.19109/5ryczf37>
- Harjoyo, H., Waluyo, W., & Sugiyarto, S. (2023). Melatih Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Anak Yatim dan Dhuafa di Yayasan Sahabat Yatim, Bintaro Tangerang Selatan (194-202). *Pengabdian Sosial*, 3(2), 194–202. <https://doi.org/10.32493/pbs.v3i2.32132>
- Hayuningtyas, N. S., Punia, I. N., & Nugroho, W. B. (2019). Peran Pengasuh Di Rumah Yatim Arrohman Denpasar Dalam Pembentukan Kemandirian Anak Yatim Piatu. *Jurnal Bimbingan, Penyuluhan, Konseling, dan Psikoterapi Islam*, 7(3), 311–330.
- HS, M. F., Anwar US, K., & Shalahudin, S. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan. *Leader: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 207–217. <https://doi.org/10.32939/ljmpi.v2i1.4047>
- Mufaricha, F., & Setyowati, R. N. (2014). Peran Panti Asuhan Hidayatullah Ummah Dalam Pembentukan karakter Anak Yatim, Yatim Piatu Dan Dhuafa Candi Sidoarjo. *Kajian Moral Dan Kewarganegaraan*, 2(3), 977–991. <https://doi.org/10.26740/kmkn.v3n2.p977-991>
- Nawan, A., Jihan, A., Kewas, B., Widiarti, D., Werdany, M., & Marayasa, I. N. (2022). Peningkatan Manajemen SDM dan Komunikasi Para Pengajar di Yayasan TPQ Nurul Ikhlas. *Jurnal PADMA: Pengabdian Dharma Masyarakat*, 2(2), 1–5. <https://doi.org/10.32493/jpdm.v2i2.19630>
- Pangestu, D. A. P., & Rifa'i, M. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Pendidik melalui Pendisiplinan Kinerja di Madrasah Raudlatus Shalihin Sumber Centeng Kotaanyar Probolinggo. *JIIP: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 8(3), 2937–2945. <https://doi.org/10.54371/jiip.v8i3.7505>
- Rahmawati, D. A., Anam, C., & Jazuli, H. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Yayasan Yatim Mandiri Dalam Pengentasan Kemiskinan. *Jurnal Mediasosian: Jurnal Ilmu Sosial dan Administrasi Negara*, 7(1), 75–88. <https://doi.org/10.30737/mediasosian.v7i1.4488>
- Sholihah, H., Karomah, N., Sari, H., & Triiswanto, D. (2024). Evaluasi Dan Strategi Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) Melalui Pelatihan Dan Pengembangan Kompetensi Karyawan. *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(10), 115–119. <https://doi.org/10.59435/gjmi.v2i10.965>
- Siamto, W., Sutarto, B., & Pratama, A. (2024). Pengembangan Kualitas Pelayanan Sosial Melalui Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Di Rumah Yatim Dan Dhuafa Al-Amien Ciater. *Jurantas: Jurnal Pengabdian Tangerang Selatan*, 2(2), 173–182. <https://doi.org/10.58174/jrt.v2i2.167>
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumiyati, Hayadi, B. H., Yusuf, F. A., Indriana, H., & Nurhasanah, D. (2024). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan di SMP Negeri 3 Kota Cilegon. *Technical and Vocational Education International Journal (TAVEIJ)*, 4(1), 1–5. <https://doi.org/10.55642/taveij.v4i1.586>
- Yulius, Y., & Muksin, A. (2022). Model Pengelolaan Organisasi Sosial Dan Pendidikan Untuk Meningkatkan Kinerja Yayasan Yatim Al-Wustho Jakarta Utara. *Jurnal Media Abdimas*, 1(2), 15–23.