

Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Pelayanan Di Panti Asuhan Muslihah Aisyiyah Kabupaten Jeneponto

A. Sumarjayadi Usman K, Andi Baharuddin, Andi Muhlis

Universitas Patompo

Email : sumarjayadi10@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan kualitas pelayanan di Panti Asuhan Muslihah Aisyiyah Kabupaten Jeneponto. Penelitian dilatarbelakangi oleh pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dalam mendukung pelayanan sosial yang profesional, berorientasi pada kebutuhan anak asuh, serta sejalan dengan nilai-nilai organisasi sosial keagamaan. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai proses implementasi MSDM dalam konteks pengelolaan panti asuhan. Informan penelitian ditentukan melalui teknik purposive sampling yang melibatkan pengurus panti, pengelola, pengasuh, staf administrasi, serta pihak terkait yang memahami proses pengelolaan sumber daya manusia. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi, sedangkan analisis data menggunakan model interaktif yang meliputi reduksi data, penyajian data, serta penarikan dan verifikasi kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi MSDM di Panti Asuhan Muslihah Aisyiyah Kabupaten Jeneponto mencakup perencanaan kebutuhan SDM, rekrutmen dan penempatan tenaga pengasuh, pengembangan kompetensi melalui pembinaan, pengawasan kinerja, serta penanaman nilai-nilai keislaman dan kepedulian sosial dalam budaya kerja. Kendala utama yang dihadapi meliputi keterbatasan jumlah tenaga profesional, anggaran pengembangan SDM, dan pelatihan yang belum berkelanjutan. Meskipun demikian, penerapan MSDM mampu meningkatkan kualitas pelayanan, kedisiplinan, kepuasan anak asuh, dan efektivitas pengelolaan panti. Penelitian ini berimplikasi pada pentingnya penguatan strategi pengembangan SDM yang berkelanjutan sebagai dasar peningkatan mutu pelayanan lembaga kesejahteraan sosial, serta menjadi rujukan bagi pengelolaan panti asuhan berbasis pelayanan yang profesional dan humanis.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia; Pelayanan Sosial; Panti Asuhan; Studi Kualitatif; Kesejahteraan Anak.

Pendahuluan

Panti asuhan memiliki peran penting dalam memberikan perlindungan dan pendidikan bagi anak-anak yang kurang beruntung. Pengelolaan panti asuhan yang efektif sangat bergantung pada manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang baik. Dalam konteks ini, implementasi MSDM yang tepat dapat meningkatkan kualitas layanan yang diberikan kepada anak-anak.

Masalah manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan pelayanan di Panti Asuhan Muslihah Aisyiyah Kabupaten Jeneponto masih menjadi tantangan yang cukup kompleks. Keterbatasan jumlah sumber daya manusia, baik pengasuh maupun tenaga pendukung, menyebabkan beban kerja yang tinggi dan kurang seimbang, sehingga pelayanan kepada anak asuh belum dapat dilakukan secara optimal. Di samping itu, kompetensi SDM yang dimiliki belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan pengasuhan profesional, terutama dalam aspek pendidikan, pembinaan mental-spiritual, serta pendampingan psikososial anak.

Permasalahan lainnya terletak pada belum optimalnya penerapan fungsi-fungsi MSDM, seperti perencanaan kebutuhan tenaga kerja, pembagian tugas yang jelas, sistem pengawasan, serta evaluasi kinerja yang terukur. Kondisi ini berdampak pada rendahnya efektivitas dan efisiensi kerja, serta kurangnya koordinasi antar pengelola panti. Minimnya program pelatihan dan pengembangan SDM juga menghambat peningkatan kapasitas pengasuh dalam memberikan pelayanan yang berkualitas dan berkelanjutan.

Selain itu, aspek motivasi dan kesejahteraan SDM masih relatif terbatas, baik dari segi insentif, penghargaan, maupun peluang pengembangan diri. Hal ini berpotensi menurunkan semangat kerja dan komitmen SDM dalam menjalankan tugas pelayanan sosial. Oleh karena itu, permasalahan MSDM di Panti Asuhan Muslihah Aisyiyah Kabupaten Jeneponto perlu mendapatkan perhatian serius agar pelayanan pengasuhan, pendidikan, dan pembinaan anak asuh dapat ditingkatkan secara optimal dan berkelanjutan.

Solusi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan pelayanan di Panti Asuhan Muslihah Aisyiyah Kabupaten Jeneponto dapat dilakukan melalui penguatan fungsi-fungsi MSDM secara terencana dan berkelanjutan. Langkah awal yang penting adalah melakukan perencanaan kebutuhan SDM secara sistematis, meliputi penentuan jumlah, kualifikasi, dan kompetensi pengasuh serta tenaga pendukung sesuai dengan kebutuhan pengasuhan dan pembinaan anak asuh. Perencanaan yang baik akan membantu pembagian tugas yang lebih jelas dan proporsional sehingga beban kerja dapat dikelola secara efektif.

Selanjutnya, peningkatan kompetensi SDM perlu dilakukan melalui program pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan, baik dalam bidang pengasuhan anak, pendidikan, pendampingan psikososial, maupun pembinaan nilai keagamaan. Pelatihan ini dapat dilaksanakan melalui kerja sama dengan instansi terkait,

organisasi sosial, maupun lembaga pendidikan, sehingga SDM memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai untuk memberikan pelayanan yang berkualitas.

Penerapan sistem pengawasan dan evaluasi kinerja yang terukur juga menjadi solusi penting dalam meningkatkan profesionalisme SDM. Evaluasi kinerja yang dilakukan secara berkala akan membantu pimpinan panti dalam menilai efektivitas kerja, memberikan umpan balik konstruktif, serta merumuskan langkah perbaikan yang diperlukan. Selain itu, pemberian penghargaan dan insentif yang proporsional, meskipun bersifat non-materi, dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, dan komitmen SDM dalam menjalankan tugas pelayanan sosial.

Di samping itu, penguatan komunikasi dan kerja sama antar pengelola, pengasuh, serta pihak eksternal perlu ditingkatkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan kolaboratif. Dengan penerapan manajemen sumber daya manusia yang efektif, diharapkan kualitas pelayanan pengasuhan, pendidikan, dan pembinaan anak asuh di Panti Asuhan Muslihah Aisyiyah Kabupaten Jenepono dapat meningkat secara optimal dan berkelanjutan.

Pengelolaan panti asuhan hingga saat ini masih belum optimal. Hal ini terlihat dari berbagai aspek seperti manajemen sumber daya manusia, pengelolaan dana, serta program pembinaan anak asuh yang belum berjalan secara maksimal. Kurangnya tenaga profesional, keterbatasan dana, dan lemahnya sistem administrasi menjadi faktor utama yang menghambat efektivitas pengelolaan panti asuhan.

Panti asuhan merupakan salah satu bentuk lembaga sosial yang memiliki peran penting dalam memberikan perlindungan dan pengasuhan bagi anak-anak yang membutuhkan. Panti asuhan menjadi tempat tinggal sementara bagi anak-anak yatim, piatu, dan anak yang terlantar untuk mendapatkan kebutuhan dasar seperti pangan, pakaian, dan pendidikan. Berbagai faktor sosial, ekonomi, dan kebijakan negara menyebabkan terjadinya keberadaan panti asuhan di Indonesia. Sebagai lembaga yang bertanggung jawab terhadap anak-anak yatim dan dhuafa, Panti asuhan memiliki tanggung jawab besar dalam memenuhi kebutuhan dasar anak-anak di bawah pengasuhannya, termasuk kebutuhan makan, pendidikan, kesehatan, dan santunan. Seperti halnya Panti Asuhan Muslihah Aisyiyah Kabupaten Jenepono yang menerima donasi dan santunan dari berbagai pihak, baik individu maupun lembaga, untuk mendukung kegiatan dan kebutuhan anak-anak yatim di panti tersebut.

Panti Asuhan Muslihah Aisyiyah Kabupaten Jenepono adalah sebuah lembaga sosial yang berfokus pada pelayanan anak-anak yatim dan dhuafa. Panti asuhan ini berada di Kabupaten Jenepono dan merupakan bagian dari lembaga sosial Panti Asuhan Muslihah Aisyiyah Kabupaten Jenepono menyediakan tempat tinggal, pendidikan, pemenuhan kebutuhan dasar, dan perawatan bagi anak-anak yang kurang beruntung atau tidak memiliki keluarga yang mampu merawat mereka. Tujuan utama dari panti asuhan ini adalah memberikan perlindungan, pendidikan,

dan pengembangan potensi anak-anak agar mereka dapat tumbuh dan berkembang secara optimal, serta memiliki kesempatan yang sama dalam mencapai masa depan yang lebih baik.

Menurut Muzayyinah dan Subandi (2019) fokus utama panti asuhan ialah memberikan tempat tinggal dan pendidikan yang aman, sehat, dan nyaman bagi anak-anak yang berada di dalamnya, sehingga mereka dapat tumbuh dan berkembang secara optimal. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut, panti asuhan harus dapat mengelola dana yang ada secara efektif dan efisien. Namun, pengelolaan dana di panti asuhan seringkali dihadapkan pada berbagai tantangan, seperti keterbatasan anggaran, perbedaan pandangan antar pengurus, kurangnya pengetahuan dan keterampilan manajemen, serta ketidakmampuan untuk memperoleh dana secara konsisten (Kurniawan & Adityawati, 2021).

Panti asuhan juga berarti sebuah badan sosial yang memiliki tanggung jawab dalam memberikan perlindungan juga bantuan bagi anak-anak yang tidak memiliki orang tua atau tidak memiliki keluarga yang dapat merawat mereka (Sari & Rahmawati, 2019). Menurut Armianti dan Andriani (2021) panti asuhan ialah badan sosial yang mengumpulkan anak-anak yang membutuhkan perhatian dan bantuan, dan memberikan mereka tempat tinggal, pendidikan, dan pengasuhan yang layak.

Fungsi utama dari panti asuhan adalah memberikan perlindungan, pengasuhan, serta pendidikan untuk anak-anak yang terbatas atau terlantar, sehingga mereka dapat tumbuh kembang secara ideal dan mempunyai masa depan yang cerah (Sari & Rahmawati, 2019). Panti asuhan juga berguna sebagai wadah bagi anak-anak untuk merasa aman dan nyaman, serta memiliki kesempatan untuk berinteraksi dengan teman-teman sebayanya dan belajar tentang nilai-nilai sosial (Raharja & Hidayatullah, 2018).

Pembangunan bidang kesejahteraan sosial merupakan salah satu upaya pemerintah dalam mewujudkan pemerataan pembangunan dan hasil-hasilnya untuk menuju pada tercapainya keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Kesejahteraan disini juga mencakup tentang kesejahteraan anak-anak Indonesia terutama dalam bidang pendidikan. Dalam pertumbuhan anak itu sendiri sangat memerlukan perlindungan dan kasih sayang secara layak dan wajar dari keluarga, karena keluarga merupakan lembaga terkecil dalam masyarakat yang mempunyai andil yang sangat besar bagi anak, terutama dalam peran pengasuhan dan mendidik anak menjadi seorang anak yang berguna bagi keluarga, masyarakat, dan Negara.

Panti asuhan merupakan institusi dengan memiliki tugas menangani kesejahteraan sosial dan memiliki peran dalam melayani kesejahteraan sosial kepada anak-anak terlantar juga menyantuni dalam pemberantasan anak terlantar, memberikan pelayanan pengganti fisik, mental dan sosial pada anak asuh agar mendapatkan peluang yang luas, baik dan terpenuhi bagi perkembangan kepribadiannya seperti yang diinginkan sebagai bagian dari generasi penerus impian

bangsa dan insan yang akan berkontribusi di dalam bidang pembangunan nasional

Panti Asuhan adalah salah satu lembaga sosial yang mendidik dan membina anak yang memiliki masalah sosial seperti kemampuan ekonomi, kurangnya salah satu dari kepala keluarga atau keduanya, sehingga lingkungan keluarga tidak lagi dapat memberikan solusi terhadap permasalahan kehidupan yang membuat mereka merasa tidak memiliki masa depan yang jelas. Melalui panti asuhan anak-anak panti diasuh, dibina dan didik dengan berbagai pengetahuan dan keterampilan sehingga dapat mengembalikan kepercayaan diri berdasarkan pengetahuan dan berbagai kreativitas yang dipelajari sehingga anak-anak merasa memiliki masa depan yang jelas.(Siti Fatimah, 2020).

Banyaknya Panti Asuhan/Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak yang tidak sepenuhnya memiliki pelayanan yang sesuai dengan kebutuhan anak salah satunya pada panti asuhan Muslihah aisyiyah Kabupaten jeneponto yang memiliki masalah tentang manajemen sumber daya manusia. Sebagai orang yang memiliki pendidikan yang baik mengupayakan menjadikan setiap anak yang ada pada panti asuhan tersebut memiliki kualitas ilmu yang baik, sebagai lembaga yang memiliki peran dan fungsi untuk memsejahterakan setiap anak yang diasuh pada panti tersebut sudah menjadi tanggung jawab.

Pengelolaan dan pengembangan sumber daya pengelola lembaga panti asuhan memegang peran yang sangat penting, Pengelolaan dan pengembangan dapat membantu untuk menjamin bahwa anggota organisasi memiliki pengetahuan dan ketrampilan yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas dan fungsinya secara efektif, mengambil tanggung jawab baru dan dapat beradaptasi dengan perubahan kondisi.

Manajemen sumber daya manusia pada Panti Asuhan Muslihah aisyiyah Kabupaten jeneponto memiliki masalah dalam pengelolaan SDM. Dari hasil observasi awal calon peneliti menemukan bahwa manajemen sumber daya manusia pada panti tersebut memang memiliki masalah yang dapat membuat anak-anak kurang disiplin. Sedangkan untuk menciptakan SDM yang berkualitas tentu harus memiliki pengelola yang baik. Dengan demikian dapat diperoleh SDM yang berkualitas yaitu SDM yang efektif, efisien dan produktif dalam mengelola panti asuhan.

Sebagai lembaga yang konsen dalam memberikan pelayanan kesejahteraan anak-anak panti asuhan, maka lembaga panti asuhan sudah selayaknya menjadi lembaga yang kuat, baik dalam aspek pendanaan terlebih juga aspek sumber daya pengelola panti asuhan. Sumber daya pengelola panti asuhan ini, mencakup pengasuh, ataupun orang yang berperan dalam mengelola panti asuhan tersebut. Tetapi dari hasil observasi awal, calon peneliti tidak menemukan pengelola manajemen sumber daya manusia yang baik pada panti asuhan Muslihah aisyiyah Kabupaten jeneponto. Banyaknya kesibukan menjadi penghalang pengelola atau pengurus dalam mengelola panti asuhan tersebut.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif memakai analisis Pendekatan Organisasi, Aktivitas, dan Konteks (POAC). Hasil dari penelitian ini diubah menjadi deskriptif dengan tujuan untuk memberikan gambaran menyeluruh tentang situasi, kejadian, serta kondisi dan fenomena sosial yang tengah berlangsung dalam masyarakat. Data yang didapat melalui metode wawancara dan observasi, sehingga menghasilkan informasi yang mendalam dan komprehensif, artinya penelitian ini tentang data yang dikumpulkan berupa gambar dan diuraikan dengan kata-kata, misalnya hasil wawancara antara penulis dan informan (Lexy J. Moleong, hal. 6, 2017). Peneliti hendaknya turun langsung dalam melakukan penelitian agar bisa mengamati secara langsung objek yang akan diteliti dan mewawancarai pimpinan dan pengurus Panti Asuhan Muslihah aisyiyah Kabupaten jeneponto agar bisa mendapatkan data-data yang relevan.

Implementasi manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan faktor fundamental dalam efektivitas pengelolaan sebuah panti asuhan. Sebagai lembaga sosial yang bertanggung jawab terhadap perlindungan, pembinaan, dan pemenuhan kebutuhan anak, panti asuhan membutuhkan praktik MSDM yang terstruktur dan konsisten. Kualitas implementasi MSDM memengaruhi berbagai aspek operasional, termasuk kualitas pengasuhan, pengelolaan administrasi, dan stabilitas organisasi secara keseluruhan.

Selain itu, implementasi kebijakan motivasi dan kesejahteraan SDM turut memengaruhi stabilitas dan keberlanjutan pengelolaan panti asuhan. Motivasi yang baik-baik berupa kompensasi, dukungan psikologis, maupun apresiasi dapat meningkatkan loyalitas dan komitmen pengasuh. Komitmen yang tinggi sangat penting karena tugas pengasuhan pada panti asuhan cenderung menuntut keteladanan, empati, serta kesiapan dalam menghadapi dinamika perilaku anak.

Komunikasi **dalam** organisasi dan kepemimpinan sebagai bagian dari implementasi MSDM juga memainkan peran strategis. Pimpinan panti asuhan yang menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif dan komunikatif mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, di mana setiap staf merasa dihargai dan memiliki ruang kontribusi. Komunikasi yang efektif mendukung koordinasi kegiatan pengasuhan, perencanaan program, serta penyelesaian masalah internal.

Secara keseluruhan peneliti dapat menyimpulkan bahwa implementasi MSDM yang baik memiliki hubungan langsung terhadap kualitas pengelolaan panti asuhan. Semakin efektif penerapan praktik MSDM mulai dari perencanaan, rekrutmen, pelatihan, evaluasi, hingga motivasi maka semakin baik pula kemampuan panti asuhan dalam menjalankan fungsi perlindungan, pendidikan, dan pembinaan bagi anak asuh. Dengan demikian, implementasi MSDM bukan sekadar aspek administratif, tetapi merupakan fondasi utama bagi terciptanya lingkungan

pengasuhan yang berkualitas dan berkelanjutan.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi manajemen sumber daya manusia di Panti Asuhan Muslihah Aisyiyah Kabupaten Jeneponto merupakan faktor penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan kepada anak asuh. Temuan ini memperlihatkan bahwa keberhasilan pelayanan sosial tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan fasilitas fisik, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya secara efektif.

Implementasi Perencanaan Sumber Daya Manusia

Temuan penelitian menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya manusia dilakukan dengan mempertimbangkan kebutuhan organisasi dan perkembangan jumlah anak asuh. Kondisi ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Hasibuan (2020) bahwa perencanaan sumber daya manusia merupakan proses memperkirakan kebutuhan tenaga kerja agar organisasi mampu mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Dalam konteks panti asuhan, perencanaan sumber daya manusia tidak hanya berorientasi pada jumlah tenaga kerja, tetapi juga pada kemampuan tenaga pengasuh dalam memberikan pelayanan sosial yang berkualitas. Temuan ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2022) yang menemukan bahwa perencanaan tenaga kerja yang baik mampu meningkatkan efektivitas pelayanan pada lembaga kesejahteraan sosial anak.

Dari perspektif sosial, perencanaan sumber daya manusia menjadi penting karena panti asuhan menghadapi kebutuhan pelayanan yang dinamis. Perubahan jumlah anak asuh, kebutuhan pendidikan, dan perkembangan psikologis anak menuntut organisasi untuk mampu menyesuaikan kebutuhan tenaga kerja secara berkelanjutan.

Pengorganisasian dan Pembagian Tugas

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pembagian tugas yang jelas berkontribusi terhadap kelancaran pelaksanaan pelayanan. Temuan ini mendukung teori pengorganisasian yang dikemukakan oleh Terry (2019), yang menyatakan bahwa pengorganisasian bertujuan untuk mengelompokkan aktivitas dan menetapkan tanggung jawab agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif.

Kejelasan tugas dan tanggung jawab memungkinkan setiap pegawai memahami peran masing-masing sehingga dapat meminimalkan konflik kerja dan meningkatkan koordinasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sari dan Abdullah (2021) yang menemukan bahwa struktur organisasi yang jelas mampu meningkatkan efektivitas pelayanan pada lembaga sosial berbasis masyarakat.

Selain itu, budaya organisasi yang dibangun berdasarkan nilai-nilai keislaman

dan kekeluargaan turut memperkuat kerja sama antarpegawai. Kondisi ini menunjukkan bahwa implementasi manajemen sumber daya manusia tidak hanya berkaitan dengan aspek teknis organisasi, tetapi juga dipengaruhi oleh nilai-nilai sosial dan budaya yang berkembang dalam lingkungan kerja.

Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia

Temuan penelitian menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi dilakukan melalui pelatihan, pembinaan, dan proses pembelajaran informal. Temuan ini sesuai dengan teori Mangkunegara (2017) yang menjelaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan upaya meningkatkan kemampuan teknis, konseptual, dan moral pegawai agar mampu melaksanakan tugas secara optimal.

Meskipun pelatihan formal masih terbatas, pegawai tetap memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi melalui kegiatan organisasi dan pertukaran pengalaman. Hal ini menunjukkan bahwa proses pembelajaran tidak selalu harus dilakukan melalui program formal, tetapi dapat berlangsung melalui pengalaman kerja dan interaksi sosial.

Hasil penelitian ini memperluas temuan penelitian Nurhayati (2023) yang menyatakan bahwa peningkatan kapasitas tenaga pengasuh merupakan faktor utama dalam meningkatkan kualitas layanan kesejahteraan sosial anak. Dalam konteks Panti Asuhan Muslihah Aisyiyah, keterbatasan sumber daya finansial tidak menjadi penghalang utama dalam mengembangkan kompetensi pegawai karena organisasi mampu memanfaatkan jaringan sosial dan kelembagaan yang dimiliki.

Pengawasan dan Evaluasi Kinerja

Pengawasan dan evaluasi yang dilakukan secara rutin menunjukkan adanya komitmen organisasi untuk menjaga kualitas pelayanan. Temuan ini sejalan dengan teori pengawasan yang dikemukakan oleh Robbins dan Coulter (2021), yang menyatakan bahwa pengawasan berfungsi memastikan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana dan standar yang telah ditetapkan.

Evaluasi berkala memungkinkan pengurus mengidentifikasi berbagai hambatan yang muncul serta merumuskan langkah-langkah perbaikan yang diperlukan. Temuan ini juga mendukung penelitian Hidayat (2022) yang menunjukkan bahwa evaluasi kinerja secara berkelanjutan berpengaruh positif terhadap kualitas pelayanan lembaga sosial.

Dalam konteks pelayanan sosial, pengawasan tidak hanya berorientasi pada pencapaian target kerja, tetapi juga pada kualitas interaksi antara pengasuh dan anak asuh. Oleh karena itu, evaluasi yang dilakukan perlu mempertimbangkan aspek emosional, psikologis, dan sosial yang menjadi bagian penting dari pelayanan kesejahteraan sosial.

Pengaruh Implementasi MSDM terhadap Peningkatan Pelayanan

Temuan utama penelitian menunjukkan bahwa implementasi manajemen sumber daya manusia berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pelayanan di

panti asuhan. Hal ini terlihat dari meningkatnya kualitas pendampingan, pembinaan keagamaan, layanan pendidikan, serta hubungan yang harmonis antara pengasuh dan anak asuh.

Temuan tersebut mendukung teori kualitas pelayanan yang dikemukakan oleh Parasuraman, Zeithaml, dan Berry (1988), yang menekankan bahwa kualitas pelayanan sangat dipengaruhi oleh kompetensi, responsivitas, dan kepedulian penyedia layanan. Dalam konteks panti asuhan, pengasuh merupakan aktor utama yang menentukan keberhasilan pelayanan sehingga kualitas sumber daya manusia menjadi faktor yang sangat penting.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Wahyuni (2021) yang menemukan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat meningkatkan kualitas pelayanan pada lembaga sosial berbasis masyarakat. Namun demikian, penelitian ini memberikan perspektif baru bahwa implementasi manajemen sumber daya manusia di lembaga sosial keagamaan tidak hanya didorong oleh prinsip profesionalisme, tetapi juga oleh nilai-nilai religius dan semangat pengabdian.

Implikasi Teoritis dan Praktis

Secara teoretis, penelitian ini memperkuat konsep bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan elemen strategis dalam meningkatkan kualitas pelayanan organisasi sosial. Temuan penelitian menunjukkan bahwa fungsi-fungsi MSDM seperti perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, dan pengawasan saling berkaitan dalam menciptakan pelayanan yang efektif.

Secara praktis, penelitian ini memberikan masukan kepada pengelola panti asuhan agar terus meningkatkan kapasitas pegawai melalui pelatihan yang lebih terstruktur, memperkuat sistem evaluasi kinerja, serta mengoptimalkan pembagian tugas sesuai kompetensi masing-masing pegawai. Selain itu, kerja sama dengan pemerintah, organisasi sosial, dan lembaga pendidikan perlu diperluas guna mendukung pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Panti Asuhan Muslihah Aisyiyah Kabupaten Jeneponto, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia telah dilaksanakan melalui fungsi-fungsi manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, pengawasan, dan evaluasi sumber daya manusia. Implementasi tersebut dilakukan untuk memastikan bahwa seluruh tenaga pengurus, pengasuh, dan staf panti mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dalam memberikan pelayanan kepada anak asuh.

Perencanaan sumber daya manusia dilakukan dengan menyesuaikan kebutuhan tenaga kerja terhadap jumlah anak asuh dan program yang dijalankan oleh panti. Pengorganisasian diterapkan melalui pembagian tugas dan tanggung jawab

yang jelas sehingga setiap pegawai memahami perannya masing-masing dalam mendukung kegiatan pengasuhan dan pembinaan anak. Selain itu, pengembangan sumber daya manusia dilakukan melalui pembinaan, pelatihan, serta kegiatan peningkatan kapasitas yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme pegawai dalam memberikan pelayanan.

Pengawasan dan evaluasi dilaksanakan secara berkala oleh pimpinan dan pengurus panti untuk memastikan bahwa seluruh program dan aktivitas pelayanan berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Melalui proses evaluasi tersebut, berbagai kendala yang muncul dapat diidentifikasi dan ditindaklanjuti sebagai bahan perbaikan dalam meningkatkan kualitas pelayanan.

Secara keseluruhan, implementasi manajemen sumber daya manusia di Panti Asuhan Muslihah Aisyiyah Kabupaten Jenepono telah memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kualitas pelayanan kepada anak asuh. Hal ini terlihat dari terciptanya pelayanan yang lebih terstruktur, koordinasi kerja yang baik, serta hubungan yang harmonis antara pengasuh dan anak asuh. Meskipun demikian, masih diperlukan upaya peningkatan, terutama dalam aspek pengembangan kompetensi pegawai dan penambahan tenaga pengasuh, agar pelayanan yang diberikan dapat semakin optimal dan berkelanjutan sesuai dengan kebutuhan anak-anak asuh di masa mendatang.

Daftar Pustaka

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2022, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya)
- Abdul Wahab Solihin, *Analisa Kebijakan : Dari Formulasi ke Implementasi* (Jakarta : Rineka Cipta, 2024), h. 64
- Agostiono, "Implementasi Kebijakan Publik Model Van Meter dan Van Horn", (Rajawali Press: Jakarta, 2020), h.154.
- Agus nurrokhim, 2018. *Studi Manajemen Panti Asuhan Yatim Piatu Dan Dhuafa Noer Fathoni Afifah Semarang (Perspektif Manajemen Dakwah)*, Skripsi, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Jurusan Danejemen Dakwah. UIN Walisongo, Semarang
- Agus Wibowo, *Manajemen Pendidikan Karakter di Sekolah* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2023), h. 33.
- Ahmad Warson Munawir, *Al-Munawir Kamus Arab-Indonesia*, Progresif, Surabaya, 2017. hlm. 788.
- Arif Yusuf Hamili, , 2016, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, PT Buku Seru
- Asuhan Brayat Pinuji, Boro, Kalibawang, Yogyakarta Tahun 1998, (Yogyakarta: Skripsi Universitas Sanata Dharma,
- Basrowi dan Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif* (Cet, I; PT Rineka Cipta, 2018),

- Bayu prasetiyo, 2016. Pengembangan sumber daya manusia oleh panti asuhan sulthon salim desa banjarharjo, kalibawang, kelonprogo, Skripsi, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Jurusan Pengembangan Masyarakat Islam, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Burhan Bungin, Metode Penelitian Kualitatif, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, Cet. III,(2004)
- Cindi Ayu Safitri dkk, 2024, Manajemen pengelolaan dan pemanfaatan dana Santunan di panti asuhan aisha jena Muhammadiyah kota Bekasi, Jurnal Ekonomi Islam Vol. 5 No. 1 Tahun 2024, Institut Bisnis Muhammadiyah Bekasi P-ISSN: 2777-0907, E-ISSN: 2798-1142
- Departemen Agama RI, 2002,Al Quran Dan Terjemahan. Semarang: PT Karya Toha Putra.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 1999. Kamus Besar Bahasa Indonesia, Edisi kedua Jakarta: Balai Pustaka,
- Dessy Anwar, 2001. Kamus Lengkap Bahasa Indonesia,Surabaya: Karya Abditama,
- Dewan Redaksi Ensiklopedi Islam, 1993. Ensiklopedi Islam, Jilid V, Jakarta: Ichtiar Baru,
- Dewi Hanggraeni, 2012.Manajemen Sumber daya Manusia, Jakarta: LPFEUI, Direktorat Jendral Bimbingan Masyarakat Islam, 2010 Pedomam Lembaga Yatim Piatu, jakarta: Kementrian agama,
- Direktorat Jendral Bimbingan Masyarakat Islam, Pedomam Lembaga Yatim Piatu,(jakarta: Kementrian agama,2010), hlm 2
- Edward III, George C (edited), “Public Policy Implementing”, (LondonEngland. Goggin : Jai Press Inc, 2009), h. 149-154
- Elih Yuliah, 2020, Implementasi Kebijakan Pendidikan, Jurnal at-Tadbir: Media Hukum dan Pendidikan Volume 30 Nomor 2 Tahun 2020 h.169.
- Erni Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, 2005,Pengantar Manajemen. Jakarta: Pranadamedia,
- Fress Rangkuti, 2004,Analisis SWOT Teknik Membedakan Kasus Bisnis, Jakarta:PT Gramedia Pustaka Utama,
- Haddy Suprpto, Metode Penelitian untuk Karya Ilmiah, 2020, h.94.
- Hariyanto, “Belajar dan Pembelajaran sebuah Teori dan Konsep Dasar”, (PT. Remaja Rosdakarya: Bandung, 2020), h. 183.
- Hasbullah, H.M. (2015). Kebijakan Pendidikan; Dalam Perspektif Teori, Aplikasi, dan Kondisi Objektif Pendidikan di Indonesia. Jakarta: Rajawali Pers.
- Higgins, James M., 2005. Strategi, New York. CBS College Publishing.
- Hilmah Hadikusuma, Metode Pembuatan Kertas Kerja atau Skripsi Manajemen Dakwah
- Husaini Usman, 2008. Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan, Edisi kedua, Jakarta: PT Bumi Aksara,

- Husaini Usman, "Manajemen, Teori, Praktik dan Riset Pendidikan", (Bumi Aksara: Jakarta, 2016), h.3
- Kurniawan, E., & Adityawati, E. (2021). Analisis Pengelolaan Dana Sosial dan Santunan di Panti Asuhan Modern. *Journal of Islamic Social and Economic Development*, 6(2), 137-146.
- Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Cet. VIII; Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017), h.6.
- M J. Ja'far Shodiq, *Santuni Anak Yatim Maka Hidupmu Pasti Sukses Kaya Berkah dan Bahagia*, Lafal, Yogyakarta, 2014. hlm. 15.
- M. Paulina, 1999. *Survai Tingkat Kepuasan Warga Panti Kelas IV SD sampai dengan Kelas III SLTP dalam Beberapa Segi Kehidupan Berdasar Latar Belakang Keluarga, Jenjang Pendidikan dan Prestasi Belajar di Panti*
- Malayu Hasibuan. 2010 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara,
- Malayu S.P. Hasibuan, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Marihot Tua Efendi Hariandja, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Grasindo
- Martani Huseini, *Mencermati Misteri Globalisasi: Menata Ulang Strategi Pemasaran Internasional Indonesia Melalui Pendekatan Resource-Based*, (Jakarta: FISIP UI, 2019)
- Miles dan Huberman, 1992. *Analisis Data Kualitatif*, Jakarta: Universitas Indonesia Prees
- Mudrajad Kuncoro, 2003. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi: Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis* Jakarta: Erlangga
- Muhammad, 2008. *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Muhammadiyah Bangkinang Sebagai Sarana Dakwah, Skripsi, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Jurusan Manajemen Dakwah, UIN Sultan Syarif Kasim Riau,
- Mushtafa al-Ghalayaini, *Jami' al-Darus al-'Arabiyah, al-Maktabah al-Ashriyah*, Dar al Ilmi, Mesir, 2024, juz 1, hlm. 218.
- Nanang Fattah, "Landasan Manajemen Pendidikan", (Remaja Rosdakarya: Bandung, 2008), h. 143.
- Notodirjo, S. 1986. *Perkembangan pribadi lewat kehidupan asrama*. Edisi Desember no 4 gema bimbingan. Salatiga: IKIP Press.
- Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, (Jakarta: Rajawali pers, 2016), h. 2.
- Peter Salim dan Yenny Salim, *Kamus Bahasa Indonesia Kontempore* (Jakarta: Modern English Press, 2022), 695.
- Raharja, S. S., & Hidayatullah, A. (2018). *Panti Asuhan sebagai Lembaga Perlindungan*

- Anak. *Jurnal Pembangunan Pendidikan: Fondasi Dan Aplikasi*, 6(2), 149–157.
- Richard L. Daft, 2006. *Management (Manajemen)*, Jakarta: Salemba Empat, Riyo Amanda, 2015. *Optimalisasi Pelaksanaan Manajemen Panti Asuhan*
- Riyo Amanda, *Optimalisasi Pelaksanaan Manajemen Panti Asuhan Muhammadiyah Bangkinang Sebagai Sarana Dakwah*, Skripsi, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Jurusan Manajemen Dakwah, UIN Sultan Syarif Kasim Riau, 2015.
- Sadono Sukirno, 2006. *Pengantar Bisnis*, Jakarta: Prenada Media Group,
- Safira Triantoro. 2005 *Autis Pemahaman Baru Untuk Hidup Bermakna Bagi Orang Tua*. Jakarta: Graha Ilmu
- Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negara Sipil*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2019), h.239.
- Sidik, M., Zohriah, A., & Firdaos, R. (2022). Implementasi Manajemen Pendidikan Islam dalam Pembinaan Akhlak Mulia bagi Anak Panti Asuhan Muhammadiyah di Kota Serang. *Manajerial: Jurnal Inovasi Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, 2(2), 144-156.
- Siti Fatima, 2016. *Analisis Manajemen Sumber Daya Insani Berbasis Kompetensi Di Panti Asuhan Dan Pondok Pesantren Arrodiyah Semarang*, Skripsi, Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga,
- Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, cet. Ke-4,
- Soerjono Soekanto, 2002. *Teori Peranan*, Jakarta, Bumi Aksara,
- Sri Lestari Dkk, 2023, *Strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan*, INOVASI: Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Manajemen 2023
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, (cet ke-10; Bandung: Alfabeta,
- Suharsimi Arikunto, 2017, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek (Cet. IV; Jakarta : PT Rineka Cipta, 2018)*, h.114.
- Suharsimi Arikunto, 2000 *Manajemen Penelitian Cet. 4*; Jakarta: PT. Rineka Cipta,
- Susilo Martoyo, 2022 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE,
- Sutan Rajasa, 1998. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia, Disertai Pedoman Umum Ejaan Bahasa Indonesia yang Disempurnakan* (Surabaya: Mitra Cendekia,
- Syaiful Sagala, “*Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*”, (Alfabeta, Bandung, 2019), h. 49
- Tabrani Rusyan, “*Pendekatan dalam Proses Belajar Mengajar*”, (PT. Remaja Rosdakarya: Bandung), h. 4.
- Tim Penyusun *Ensiklopedi Islam*, *Ensiklopedi Islam*, PT. Ichtiar Baru Van Hoeve, Jakarta, 2017, hlm. 206. (Bandung: Alfabeta, 2015), h.65