

Pengembangan Manajemen SDM Yang Berbasis Pada Kebutuhan Masyarakat Dan Pengembangan Kapasitas Pengelolaan Sumber Daya Manusia Di LPM Kelurahan Pamulang Barat

Andri Priadi, Shelby Virby, Senen, Muhamad Rizaldi

Dosen Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang

Email : dosen02160@unpam.ac.id , dosen01364@unpam.ac.id, dosen01888@unpam.ac.id,
aldimuhamad569@gmail.com

ABSTRAK

Pengabdian masyarakat ini bertujuan untuk menganalisis peran dan fungsi Lembaga Pemberdayaan Masyarakat (LPM) dalam mendukung pelaksanaan program kerja Kelurahan Pamulang Barat. LPM berfungsi sebagai jembatan antara pemerintah kelurahan dan masyarakat dalam merancang serta mengimplementasikan program pemberdayaan di berbagai bidang, seperti ekonomi, sosial, pendidikan, dan infrastruktur. Metode yang digunakan dalam kegiatan ini meliputi wawancara, observasi lapangan, dan diskusi kelompok terarah untuk mengidentifikasi peran LPM secara komprehensif. Hasil pengabdian menunjukkan bahwa LPM berperan signifikan dalam mendorong partisipasi masyarakat serta memastikan program kerja kelurahan sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi warga. Namun, terdapat beberapa tantangan, seperti keterbatasan sumber daya dan partisipasi masyarakat yang masih perlu diperbaiki. Oleh karena itu, disarankan adanya peningkatan kapasitas LPM melalui pelatihan dan kolaborasi dengan berbagai pihak guna mendukung efektivitas program pemberdayaan masyarakat yang berkelanjutan.

Kata Kunci: Pengembangan manajemen, Kinerja

ABSTRAC

This community service aims to analyze the role and function of Community Empowerment Institutions (LPM) in supporting the implementation of the East Pamulang Village work program. LPM functions as a bridge between sub-district government and the community in designing and implementing empowerment programs in various fields, such as economic, social, educational and infrastructure. The methods used in this activity include interviews, field observations, and focus group discussions to comprehensively identify the role of LPM. The results of the service show that LPM plays a significant role in encouraging community participation and ensuring that sub-district work programs are in line with the needs and aspirations of residents. However, there are several challenges, such as limited resources and community participation that still need to be improved. Therefore, it is recommended to increase the capacity of LPM through training and collaboration with various parties to support the effectiveness of sustainable community empowerment programs.

Keywords: Management function, Performance

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor utama dalam keberhasilan suatu organisasi, termasuk di tingkat pemerintahan dan lembaga masyarakat. Lembaga Pemberdayaan Masyarakat (LPM) sebagai wadah partisipasi masyarakat dalam pembangunan daerah memiliki peran strategis dalam mengembangkan dan memberdayakan masyarakat setempat. Namun, sering kali ditemukan berbagai tantangan dalam pengelolaan SDM di LPM, terutama terkait dengan manajemen SDM yang belum optimal, kurangnya pelatihan dan pengembangan kapasitas anggota, serta minimnya strategi berbasis kebutuhan masyarakat.

Kelurahan Pamulang Barat sebagai salah satu wilayah yang terus berkembang membutuhkan penguatan dalam aspek manajemen SDM guna meningkatkan efektivitas program-program pemberdayaan masyarakat. Banyak permasalahan sosial dan ekonomi yang dapat diselesaikan melalui pendekatan berbasis SDM yang lebih baik, seperti peningkatan keterampilan, penguatan peran komunitas, dan peningkatan daya saing masyarakat. Oleh karena itu, pengembangan manajemen SDM yang berbasis pada kebutuhan masyarakat serta penguatan kapasitas pengelolaan SDM di LPM menjadi sangat penting.

Kegiatan pengabdian masyarakat ini bertujuan untuk mengidentifikasi kebutuhan

masyarakat dalam aspek SDM, meningkatkan kapasitas pengurus LPM dalam mengelola SDM, serta merancang strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif dan berkelanjutan. Melalui pelatihan, pendampingan, serta penerapan strategi berbasis data dan kebutuhan riil masyarakat, diharapkan LPM Kelurahan Pamulang Barat dapat menjalankan fungsinya secara lebih optimal dan berdampak langsung pada peningkatan kesejahteraan masyarakat setempat.

Dengan adanya program ini, diharapkan LPM dapat memiliki sistem pengelolaan SDM yang lebih baik, meningkatkan keterampilan dan kompetensi anggotanya, serta lebih responsif terhadap dinamika sosial dan ekonomi masyarakat. Selain itu, penguatan kapasitas pengelolaan SDM diharapkan dapat menciptakan tata kelola organisasi yang lebih transparan, akuntabel, dan berorientasi pada hasil yang nyata bagi masyarakat.

RUMUSAN MASALAH

Adapun perumusan masalah adalah pada PKM ini adalah:

1. Bagaimana efektivitas Lembaga Pemberdayaan Masyarakat (LPM) dalam meningkatkan partisipasi masyarakat dalam perencanaan dan pelaksanaan program kerja kelurahan?
2. Apa saja tantangan yang dihadapi oleh LPM dalam melaksanakan fungsi koordinasi antara pemerintah kelurahan dan masyarakat, serta bagaimana cara mengatasinya?

3. Sejauh mana LPM dapat mengoptimalkan fungsi monitoring dan evaluasi dalam menilai keberhasilan program kerja kelurahan dan menentukan langkah-langkah perbaikan yang diperlukan?

TUJUAN PELAKSANAAN

Tujuan dari PKM ini adalah:

1. Untuk memberikan penyuluhan Bagaimana Program Peningkatan Peran Kelurahan untuk tujuan peningkatan kesejahteraan masyarakat di sekitaran kelurahan pamulang Barat kecamatan pamulang kota tangerang selatan.
2. Untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman Peningkatan Perekonomian Masyarakat yang berperan sebagai fasilitator bagi pengembangan perekonomian masyarakat, melalui kegiatan kelurahan pamulang Barat kecamatan pamulang kota tangerang selatan

TAHAPAN PELAKSANAAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini akan dilaksanakan di Pengurus LPM Kelurahan Pamulang Barat kecamatan pamulang Pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat ini dilakukan selama 3 (tiga) hari yang terdiri dari beberapa tahapan sebagai berikut:

1. Perencanaan dan Persiapan

- Melakukan analisis situasi untuk mengidentifikasi masalah dan kebutuhan masyarakat di kelurahan.
- Mengumpulkan data melalui survei, diskusi kelompok, atau forum-forum masyarakat

untuk memahami prioritas dan kebutuhan lokal.

- Menetapkan tujuan umum dan sasaran spesifik dari program PKM berdasarkan hasil analisis kebutuhan.
- Menyusun rencana strategis yang mencakup kegiatan, anggaran, dan waktu pelaksanaan.\
- Membentuk tim pelaksana yang terdiri dari anggota LPM, perwakilan pemerintah kelurahan, dan tokoh masyarakat.
- Menetapkan tanggung jawab dan peran setiap anggota tim dalam pelaksanaan program.

2. Sosialisasi dan Penyuluhan

- Menginformasikan masyarakat mengenai tujuan, manfaat, dan kegiatan program PKM.
- Melakukan sosialisasi melalui pertemuan, seminar, atau media komunikasi lokal untuk meningkatkan pemahaman dan dukungan masyarakat.
- Menyelenggarakan kegiatan penyuluhan untuk memberikan informasi dan pelatihan terkait dengan program PKM.\

- Mengadakan workshop atau pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan masyarakat sesuai dengan kebutuhan program.

3. Pelaksanaan Kegiatan

- Melaksanakan kegiatan sesuai dengan rencana yang telah disusun,

seperti pelatihan keterampilan, penyediaan fasilitas, atau pemberian bantuan modal.\

- Mengorganisasi kegiatan dengan melibatkan masyarakat secara aktif untuk memastikan partisipasi dan keterlibatan.
- Memastikan koordinasi yang efektif antara berbagai pihak yang terlibat, termasuk pemerintah kelurahan, LPM, dan masyarakat.
- Mengelola sumber daya dan anggaran dengan baik untuk mendukung pelaksanaan kegiatan secara optimal.

4. Monitoring dan Evaluasi

- Melakukan pemantauan secara berkala untuk memastikan bahwa kegiatan berjalan sesuai dengan rencana dan mencapai tujuan yang ditetapkan.
- Mengidentifikasi dan mengatasi masalah atau kendala yang mungkin muncul selama pelaksanaan program.
- Melakukan evaluasi untuk menilai hasil dan dampak dari kegiatan PKM. Evaluasi ini bisa berupa penilaian kinerja, feedback dari peserta, dan analisis data yang diperoleh selama pelaksanaan.
- Menyusun laporan evaluasi yang mencakup pencapaian hasil, tantangan yang dihadapi, dan rekomendasi untuk perbaikan di masa depan.

5. Penutupan dan Pelaporan

- Menyusun laporan akhir mengenai pelaksanaan kegiatan PKM, termasuk pencapaian hasil, penggunaan anggaran, dan dampak program.
- Mengkomunikasikan hasil laporan kepada pihak-pihak terkait, seperti pemerintah kelurahan, donatur, dan masyarakat.
- Menyelesaikan administrasi dan dokumentasi terkait dengan kegiatan PKM.
- Mengadakan acara penutupan atau evaluasi akhir untuk merayakan pencapaian dan memberikan apresiasi kepada semua pihak yang terlibat.
- Merencanakan langkah-langkah tindak lanjut untuk memastikan keberlanjutan dan dampak jangka panjang dari program.
- Menyusun rencana untuk melanjutkan atau mengembangkan program PKM di masa depan, berdasarkan hasil evaluasi dan umpan balik dari masyarakat..

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Lembaga Pemberdayaan Masyarakat (LPM) di Kelurahan Pamulang Barat berperan penting dalam mendukung pelaksanaan program kerja kelurahan. LPM memiliki fungsi utama sebagai mitra kelurahan yang berperan dalam pemberdayaan masyarakat, mulai dari aspek

ekonomi, sosial, hingga pendidikan. Dalam pelaksanaannya, LPM membantu menyelaraskan program pemerintah dengan kebutuhan masyarakat setempat. Melalui sinergi ini, berbagai program seperti pelatihan keterampilan, kegiatan sosial, serta pengembangan infrastruktur lokal dapat berjalan dengan lebih efektif. Peran aktif LPM sangat membantu meningkatkan partisipasi warga dan mendorong kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan.

Untuk mengatasi berbagai permasalahan dalam pengelolaan SDM di LPM Kelurahan Pamulang Barat, beberapa solusi yang dapat diterapkan meliputi:

1. Pelatihan dan Pengembangan Kapasitas SDM

- Menyelenggarakan pelatihan rutin bagi anggota LPM dalam aspek kepemimpinan, manajemen organisasi, dan pengelolaan SDM.
- Memberikan bimbingan teknis terkait perencanaan dan evaluasi program berbasis kebutuhan masyarakat.
- Mengadakan workshop mengenai pengelolaan dana dan transparansi administrasi untuk meningkatkan akuntabilitas.

2. Pemetaan Kebutuhan SDM Berbasis Data

- Melakukan survei dan wawancara dengan masyarakat

guna mengidentifikasi kebutuhan spesifik dalam pemberdayaan SDM.

- Menyusun database SDM yang mencakup keterampilan, potensi, serta sektor pekerjaan yang dibutuhkan oleh masyarakat setempat.
- Mengembangkan sistem informasi manajemen SDM yang dapat diakses oleh seluruh anggota LPM untuk mempermudah koordinasi dan pengambilan keputusan.

3. Pemberdayaan Masyarakat Melalui Program Inovatif

- Menciptakan program pelatihan keterampilan berbasis ekonomi kreatif yang sesuai dengan potensi lokal.
- Mengembangkan kemitraan dengan pihak swasta, akademisi, dan pemerintah daerah untuk membuka akses pelatihan dan peluang kerja bagi masyarakat.
- Mendorong terbentuknya kelompok usaha bersama (KUB) yang berbasis komunitas untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi warga.

4. Optimalisasi Peran Teknologi dalam Pengelolaan SDM

- Memanfaatkan platform digital untuk meningkatkan komunikasi dan koordinasi antar anggota LPM.
 - Menggunakan media sosial sebagai sarana edukasi dan informasi mengenai program-program pengembangan SDM.
 - Mengimplementasikan sistem e-learning bagi anggota LPM dan masyarakat dalam pengembangan keterampilan secara berkelanjutan.
5. Peningkatan Partisipasi dan Keterlibatan Masyarakat
- Melakukan sosialisasi secara berkala untuk meningkatkan pemahaman masyarakat mengenai peran dan manfaat LPM.
 - Membangun mekanisme umpan balik dari masyarakat untuk memastikan program yang dijalankan sesuai dengan kebutuhan mereka.
 - Memberikan penghargaan atau insentif bagi anggota dan masyarakat yang aktif dalam program pemberdayaan.
6. Evaluasi dan Pengukuran Kinerja Berkelanjutan
- Menyusun indikator keberhasilan dalam pengelolaan SDM yang dapat dievaluasi secara periodik.
 - Melakukan monitoring dan evaluasi terhadap program yang telah dijalankan untuk meningkatkan efektivitasnya.
 - Menyesuaikan strategi pengelolaan SDM berdasarkan hasil evaluasi dan dinamika sosial ekonomi yang berkembang.
- Dengan penerapan solusi-solusi ini, diharapkan pengelolaan SDM di LPM Kelurahan Pamulang Barat dapat berjalan lebih efektif, adaptif, dan berorientasi pada kebutuhan masyarakat. Melalui sinergi antara pemerintah, akademisi, sektor swasta, dan masyarakat, program ini dapat memberikan dampak positif yang berkelanjutan dalam peningkatan kesejahteraan dan kemandirian masyarakat
- Saran**
1. **Penguatan Kapasitas LPM:** Disarankan agar LPM diberikan pelatihan berkala untuk meningkatkan keterampilan, terutama dalam manajemen program dan pemberdayaan masyarakat. Pelatihan ini bisa berupa manajemen proyek, kepemimpinan, serta kemampuan komunikasi yang baik dengan masyarakat.

2. **Kerja Sama dengan Stakeholder:** LPM sebaiknya menjalin kerja sama yang lebih erat dengan berbagai pihak, seperti universitas, LSM, dan perusahaan lokal, untuk mendapatkan dukungan sumber daya serta inovasi program yang relevan dan berdampak besar.
3. **Monitoring dan Evaluasi Program:** Perlu adanya sistem monitoring dan evaluasi yang lebih terstruktur agar LPM dan kelurahan dapat mengevaluasi keberhasilan program yang dijalankan. Evaluasi berkala memungkinkan perbaikan dan pengembangan yang lebih baik pada masa mendatang.
4. **Peningkatan Partisipasi Warga:** LPM bisa mengadakan sosialisasi yang lebih intensif agar warga lebih terlibat aktif dalam setiap kegiatan. Keterlibatan masyarakat yang tinggi akan mempermudah pencapaian tujuan bersama dan menjadikan program lebih berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Senen, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Semarak*, 2(2), 164-183.

Priadi, Andri, et al. "PENYULUHAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DENGAN MEMPERKUAT BUDAYA ORGANISASI MELALUI PENINGKATAN VALUE PADA LEMBAGA PENGEMBANGAN MASYARAKAT

KELURAHAN PONDOK BENDA KOTA TANGERANG SELATAN." *Jurnal Lokabmas Kreatif: Loyalitas Kreatifitas Abdi Masyarakat Kreatif* 1.3 (2020): 97-105. Malayu S. P. Hasibuan. Manajemen Sumber Daya Manusia. 2007. Bumi Aksara, Jakarta.

Marihot T. E. Hariandja. Manajemen Sumber Daya Manusia. 2007. Grasindo, Jakarta.

Pasaribu, V. L. D., Krisnaldy, K., & Warasto, H. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus kelurahan Pisangan Ciputat). *Jurnal Disrupsi Bisnis: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*, 3(1).

Pasaribu, V. L. D., & Krisnaldy, K. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP HASIL KINERJA KARYAWAN KELURAHAN PISANGAN CIPUTAT. *PROCEEDINGS UNIVERSITAS PAMULANG*, 1(1).

Stephen Robbins. P dan Timothy Judge A. *Organizational Behavior*. 2009. Prentice-Hall, New Jersey.

Sedarmayanti. Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja. 2007. CV Mandar Maju, Bandung.

T. Hani Handoko. Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia UGM. 2005. BPFE, Yogyakarta.

Veithzal Rivai dan Sylviana Murni. *Education Management*, Analisis Teori dan Praktek. 2009. Rajawali Pers, Jakarta.