



Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pekerja Sosial Untuk Menunjang Pelaksanaan Pemberdayaan Dan Pengembangan Masyarakat (Studi Kasus di Hands Foundation Kota Bandung)

Nendah Permatasari¹, Denny Murdani²

Universitas Teknologi Digital Bandung^{1,2}

Received: 06 Februari 2026
Revised: 16 Februari 2026
Accepted: 28 Februari 2026

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) pekerja sosial dalam menunjang pelaksanaan pemberdayaan dan pengembangan masyarakat di Hands Foundation Kota Bandung. Latar belakang penelitian ini didasari oleh pentingnya penguatan kapasitas SDM di lembaga sosial dalam menghadapi berbagai permasalahan sosial yang semakin kompleks. Hands Foundation sebagai organisasi kemanusiaan berfokus pada pengembangan masyarakat, membutuhkan strategi pengembangan SDM yang efektif guna mendukung pelaksanaan program-program sosial yang berkelanjutan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Informan dalam penelitian ini terdiri dari pekerja sosial di bagian Brand Activation, creative media dan Customer Relationship Hands Foundation. Data yang diperoleh dianalisis melalui tahap reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi yang digunakan masih bersifat terbatas dan belum berjalan secara terstruktur. Meskipun demikian, yayasan Hands Foundation memberikan kesempatan bagi pekerja sosialnya untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh pihak eksternal yang bersifat situasional dengan menyesuaikan kebutuhan pekerja sosial. Namun untuk saat ini strategi lain yang dilakukan oleh Hands Foundation adalah dengan membangun komunikasi yang baik dengan melakukan diskusi rutin dan brainstorming antar tim dengan kurun waktu yang struktur sehingga memberikan dampak positif terhadap peningkatan keterampilan, motivasi kerja, serta capaian target kinerja individu dan tim. Adapun kekurangan dari pelatihan berkelanjutan yang belum maksimal dilaksanakan menjadi perhatian untuk pengembangan selanjutnya dalam pelaksanaan pemberdayaan masyarakat.

Kata Kunci: Strategi Pengembangan SDM, Pekerja Sosial, Pemberdayaan Masyarakat, Hands Foundation.

(*) Corresponding Author: nendah10121125@digitechuniversity.ac.id¹,
dennymurdani@digitechuniversity.ac.id²

How to Cite: Permatasari, N., & Murdani, D. (2026). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pekerja Sosial Untuk Menunjang Pelaksanaan Pemberdayaan Dan Pengembangan Masyarakat. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(3.D), 95-108. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/12774>.

PENDAHULUAN

Pengembangan sumber Daya manusia (sdm) merupakan salah satu faktor terpenting yang memiliki banyak perhatian terutama dalam sebuah organisasi. Untuk mencapai tujuan pemberdayaan masyarakat, pengembangan sumber daya manusia (sdm) dalam sektor sosial sangat penting yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas, kualitas sdm yang mampu bersaing secara global dalam meningkatkan skill, kemampuan serta loyalitas menjadi aspek penting dalam kapasitas karyawan. Pekerja sosial memahami dan mengatasi berbagai masalah sosial yang dihadapi oleh masyarakat secara strategis. Pekerjaan sosial adalah profesi yang memberikan pelayanan sosial kepada individu atau kelompok yang membutuhkan dengan fokus utama pemenuhan kebutuhan dasar dan mengatasi masalah sosial seperti kemiskinan (Sitepu, 2017).

Perkembangan pekerjaan sosial melalui pendekatan pengembangan sosial menekankan peran investasi sosial dalam praktik profesional (Midgley, 2013). Pekerjaan sosial berkembang melalui kepercayaan klien dan memfasilitasi intergrasi ke dalam kehidupan sosial dan ekonomi. Tiga tujuan utama dari sistem kesejahteraan sosial yang sampai tingkat tertentu tercemin dalam semua program kesejahteraan sosial, yaitu pemeliharaan sistem, pengawasan sistem, dan perubahan sistem (Fahrudin, 2012). Peran utama pekerja sosial dalam menghadapi masalah sosial yang terjadi di Indonesia antara lain pengangguran, kemiskinan, kerusakan lingkungan dan lain sebagainya. Maka dari itu, yang dibutuhkan saat ini adalah bagaimana solusi yang dapat membantu dalam mengatasi permasalahan tersebut. Permasalahan yang harus disegerakan saat ini adalah kemiskinan.



Sumber: *Diagram Kemiskinan di Indonesia 2024*, <http://jabar.bps.go.id/>

Gambar 1 Presentasi Jumlah Kemiskinan Di Indonesia

Mengacu pada data profil kemiskinan di Indonesia September 2024 yang dipublikasikan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) melalui berita resmi statistik No.07/01/Th.XXVIII tanggal 15 Januari 2025, jumlah serta presentase masyarakat yang hidup dibawah garis kemiskinan di Indonesia terus mengalami penurunan dalam lebih dari satu dekade, dari 28,6 juta jiwa (11,46%) pada September 2013 menjadi 24,06 juta jiwa (8,57%) pada September 2024. Tren penurunan ini mengalami gangguan karena pandemi COVID-19 pada tahun 2020, meningkatkan kembali menjadi 27,55 juta jiwa (10,19%) pada September 2020, sebelum kembali menurun secara bertahap di tahun-tahun selanjutnya. Peningkatan yang signifikan selama pandemi menunjukkan dampak besar dari krisis kesehatan terhadap keadaan ekonomi masyarakat, terutama bagi kelompok yang rentan. Walaupun begitu, usaha pemerintah untuk memulihkan ekonomi setelah pandemi berhasil menurunkan jumlah penduduk miskin hingga mencapai angka terendah dalam sepuluh tahun terakhir pada September 2024 (BPS, 2024)

Usaha mengatasi kemiskinan telah dilakukan oleh banyak pihak, termasuk pemerintah, yang telah lama berupaya menangani masalah ini dengan meluncurkan berbagai program untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Akan tetapi, hal itu jelas tidak memadai untuk menangani kemiskinan, mengingat kemiskinan tidak dapat dilihat dari satu sudut pandang saja karena merupakan masalah yang rumit yang tidak hanya berkaitan dengan ekonomi, tetapi juga aspek lain seperti kesehatan, pendidikan, politik, kelembagaan, dan lain-lain (Haris, 2018).

Salah satu cara untuk mengatasi masalah kemiskinan adalah melalui program pemberdayaan dan pengembangan masyarakat. Pemberdayaan masyarakat adalah upaya bersama di mana masyarakat terlibat aktif dalam kegiatan yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan hidup dari berbagai aspek Mardoko, 2010:73, dalam (Manopo, T. P., Singkoh, F., & Kasenda, V., 2021). Tujuan utama dari pemberdayaan adalah menciptakan masyarakat yang mandiri (Anggraini, D. F., dkk, 2021). Kemandirian dalam konsep ini berarti masyarakat mampu berpikir dan bertindak dengan tepat (Anggraini, D. F., dkk, 2021).

Keadaan ini menunjukkan bahwa program perlindungan sosial, bantuan uang tunai, dan pemberdayaan ekonomi masyarakat yang dilaksanakan pemerintah cukup berfungsi dalam mengurangi tingkat kemiskinan secara nasional.

Tabel Jumlah Lembaga Sosial Kota Cirebon Tahun 2018-2023

Kode Provisi	Nama Provisi	Bps Kode Kabupaten Kota	Nama Kota	Jenis LKS	Jumlah LKS	Satuan	Tahun
32	JAWA BARAT	3274	KOTA CIREBON	LKS ANAK	34	UNIT	2023
32	JAWA BARAT	3274	KOTA CIREBON	LKS LANJUT USIA	4	UNIT	2023
32	JAWA BARAT	3274	KOTA CIREBON	LKS DISABILITAS	1	UNIT	2023
32	JAWA BARAT	3274	KOTA CIREBON	LKS NAPZA	3	UNIT	2023
32	JAWA BARAT	3274	KOTA CIREBON	LKS ANAK	0	UNIT	2022
32	JAWA BARAT	3274	KOTA CIREBON	LKS LANJUT USIA	0	UNIT	2022
32	JAWA BARAT	3274	KOTA CIREBON	LKS DISABILITAS	0	UNIT	2022
32	JAWA BARAT	3274	KOTA CIREBON	LKS NAPZA	0	UNIT	2022
32	JAWA BARAT	3274	KOTA CIREBON	LKS ANAK	0	UNIT	2021
32	JAWA BARAT	3274	KOTA CIREBON	LKS LANJUT USIA	0	UNIT	2021
32	JAWA BARAT	3274	KOTA CIREBON	LKS DISABILITAS	0	UNIT	2021

32	JAWA BARA T	3274	KOTA CIREBO N	LKS NAPZA	0	UNIT	2021
----	-------------------	------	---------------------	-----------	---	------	------

Sumber: Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Cirebon

Tabel diatas menunjukkan data tentang jumlah Lembaga kesejahteraan sosial (LKS) menurut jenisnya dikota cirebon, Provinsi Jawa Barat, selama tahun 2021 sampai 2023. Ada beberapa jenis LKS yang terdaftar, yaitu LKS Lansia, LKS penyandang disabilitas, dan LKS Narkoba. Pada tahun 2023, LKS anak mencatat jumlah tertinggi dengan 34 unit, diikuti LKS NAPZA tidak memiliki unit. Data ini menunjukkan bahwa layanan kesejahteraan sosial di kota cirebon masih lebih terarah kepada anak-anak dibandingkan dengan kelompok rentan lainnya.

Hands Foundation sebagai salah satu lembaga kemanusiaan yang berfokus kepada pemberdayaan dan pengembangan masyarakat memiliki komitmen dalam meningkatkan kualitas hidup masyarakat miskin dengan melalui berbagai program sosial baik dalam lingkup nasional ataupun internasional. Sesuai dengan tujuan dibentuknya Hands Foundation yaitu untuk memberikan wadah untuk umat yang ingin membantu dan ummat yang perlu dibantu serta menjadi penggerak untuk membantu, mengabarkan dan menyuarakan yang terjadi didunia Islam serta membantu masyarakat Indonesia khususnya, serta komunitas di seluruh dunia pada umumnya. Untuk memperluas karya, Yayasan Hands Foundation mengembangkan aktivitasnya, mulai dari kegiatan tanggap darurat dengan menyediakan ambulance gratis, pemberian santunan kepada yang membutuhkan, pemberdayaan dan pengembangan masyarakat, serta program berbasis spiritual seperti qurban, dan zakat.

Yayasan Hands Foundation yang merupakan organisasi non-profit yang berfokus kepada tiga hal utama diantaranya pengembangan (development), penggalangan dana (fundraising), dan pelaksanaan program sosial. Yayasan Hands Foundation dibentuk pada tanggal 5 Juli tahun 2023, yang didirikan oleh Hamzah yazid Attamimi dan beberapa founder lainnya. Dengan adanya tantangan yang dihadapi oleh para pekerja sosial yang ada di Hands Foundation cukup kompleks dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan fenomena yang terdapat di Hands Foundation, yaitu salah satu tantangan tersebut ialah masih kurangnya pelatihan yang berkelanjutan bagi pekerja sosial dalam menghadapi dinamika sosial yang terus mengalami perubahan. Dengan demikian, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Strategi Pengembangan SDM Pekerja sosial di Hands Foundation, dan bagaimana strategi tersebut dapat menunjang pelaksanaan pemberdayaan dan pengembangan masyarakat. Dengan hasil akhir yang diharapkan dapat memberikan rekomendasi untuk Hands Foundation dan lembaga lainnya dalam meningkatkan kapasitas pekerja sosial.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mendeskripsikan permasalahan dan focus penelitian. Menurut Sugiyono (2018) metode kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat yang digunakan untuk meneliti pada kondisi ilmiah (eksperimen) Dimana peneliti sebagai instrument, Teknik pengumpulan data dan dianalisis yang bersifat kualitatif lebih menekan kepada makna. Kualitatif menurut (Moleong L.J., 2017) penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek peneliti seperti perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain secara holistic dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan Bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah.

Penelitian kualitatif lebih menitikberatkan pada segi proses dibandingkan dengan apa yang didapatkan. Hal itu pun karena hubungan bagian yang sedang diteliti akan lebih jelas jika dicermati. Penelitian kualitatif lebih melandaskan kepada kualitas dan bukan kuantitas yang berarti data-data yang dikumpulkan itu bukan berpangkal terhadap kuisioner akan tetapi berasal dari wawancara, observasi dan dokumentasi.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan kualitatif yang berfokus kepada permasalahan penelitian. Menurut (Sugiyono, 2020) Metode penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, Dimana peneliti adalah instrument kunci, Teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi.

Menurut Bogdan Biklen dalam (Sugiyono, 2020) Metode penelitian kualitatif deskriptif adalah pengumpulan data yang berbentuk kata-kata atau gambar-gambar, sehingga tidak menekankan pada angka. Data yang terkumpul setelah di analisis selanjutnya di deskripsikan sehingga mudah dipahami oleh orang lain. Dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan Gambaran, menguraikan dan menafsirkan keadaan yang ada terkait implementasi pengembangan SDM Pekerja Sosial dalam menunjang pemberdayaan dan pengembangan Masyarakat di Yayasan Hands Foundation.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Hasil Penelitian

Profil Perusahaan

Yayasan hands Foundation merupakan Lembaga Non-Profit yang memiliki 3 fokus yaitu, *Development*, *Fundraising*, dan Implementasi Program Sosial, dengan sasaran adalah masyarakat Indonesia dan khususnya Masyarakat yang ada di seluruh dunia yang terlibat dalam negara konflik. Yayasan ini didirikan sejak tahun 2023 tepatnya pada tanggal 05 Juli yang didirikan oleh Hamzah Attamimi bersama beberapa *founder* lainnya yaitu Daiman, Muhammad Rizki Fauzi, Yasin Ilyas dan Siti Maryam. Kantor pusat Yayasan Hands Foundation terletak di Jalan Jakarta, Komplek Kota Kembang Permai, Kacaping, Kav 34, Kec. Batununggal, Kota Bandung, Jawa Barat 40271, Indonesia.

Tujuan di bentuk Yayasan Hands Foundation adalah memberikan wadah untuk ummat yang ingin membantu dan ummat yang perlu dibantu. Dimana Hands bergerak untuk membantu, mengabarkan, dan menyuarakan yang terjadi didunia islam.

Kepemilikan Yayasan

Yayasan Hands Foundation merupakan organisasi non-profit yang dibentuk untuk memberikan dukungan dan bantuan kepada masyarakat yang membutuhkan, khususnya dalam aspek pendidikan, kesehatan dan ekonomi. Yang dipimpin oleh Hamzah Attamimi sebagai CEO, yayasan Hands Foundation bertekad untuk menghasilkan dampak positif yang berkelanjutan melalui berbagai program. Dengan melalui pendekatan yang mengutamakan kolaborasi dan partisipasi aktif.

Dibawah kepemimpinan Hamzah Attamimi, Hands Foundation telah melaksanakan berbagai proyek seperti penyediaan akses pendidikan untuk anak yang berprestasi, layanan kesehatan yang terjangkau seperti menyediakan ambulans gratis. Yayasan ini juga terlibat dalam membangun kerjasama dengan berbagai organisasi tingkat lokal maupun internasional guna memperluas cakupan dan efektivitas program-programnya.

Visi dan Misi Yayasan Hands Foundation

a. Visi Yayasan Hands Foundation

Menjadi lembaga kemanusiaan terpercaya yang mengoptimalkan kedermawanan masyarakat dalam menyelesaikan berbagai permasalahan sosial guna mewujudkan masyarakat yang lebih berdaya dan bahagia.

b. Misi Yayasan Hands Foundation

Lembaga Non-Profit yang memiliki 3 fokus yaitu, *development, fundraising, dan implementasi* program sosial, dengan sasaran adalah masyarakat yang ada di seluruh dunia umumnya.

Logo Perusahaan



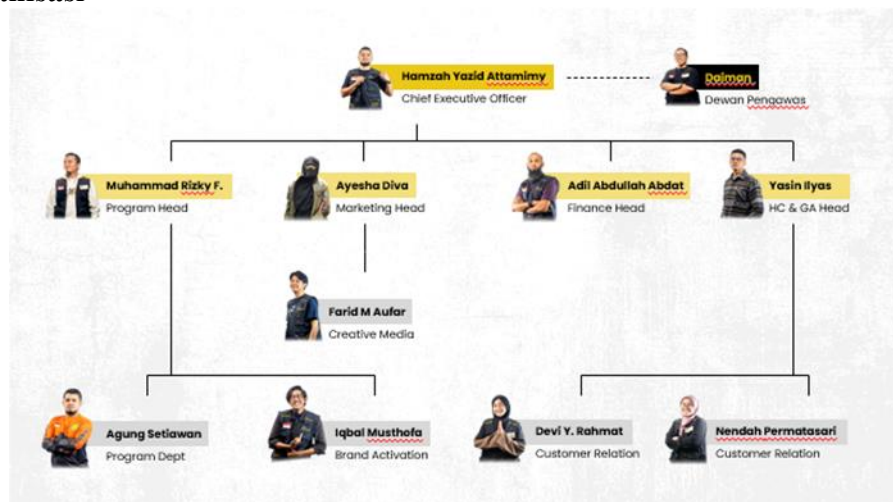
Gambar 2 Logo Hands Fondation

Definisi Logo dan Arti Hands

Hands yang berarti Tangan, berharap sangat lekat dengan fungsi memberi, menolong, menerima, membantu dan peduli. Selain itu, Hands juga menjadi wadah sebagai ikhtiar kemanusiaan yang terus dirajut guna memberi manfaat bagi semua.

Logo yang berbentuk Tangan terbuka mengartikan bahwa Hands hadir untuk merangkul seluruh nilai-nilai kemanusiaan, dan menjunjung tinggi nilai-nilai kolaborasi.

Struktur Organisasi



Gambar 3 Struktur Organisasi Hands Fondation

Sumber: Dokumentasi Hands Foundation

a. Deskripsi Jabatan:

Jabatan yang terdapat di Yayasan Hands Foundation antara lain:

- a. *Chief Executive Officer (CEO)*
- b. Dewan Pengawas
- c. *Program Head*
- d. *Marketing Head*
- e. *Finance Head*
- f. *HC&GA Head*

g. *Program Departemen*

h. *Brand Activation*

i. *Customer Relations*

b. Uraian Tugas

a. *Chief Excecutive Officer (CEO)*

Tugas seorang CEO (*Chief Excecutive Officer*) di Hands Foundation meliputi perencanaan dan pengawasan operasional yayasan, serta sebagai pengambil keputusan yang strategis. Selain itu, CEO memiliki wewenang dalam mengadakan rapat rutin dengan tim untuk mengevaluasi kemajuan program yang telah dilakukan ataupun program mendatang. CEO di yayasan Hands Foundation berkomunikasi dengan dewan pengawas dan pemangku eksternal dalam membangun kemitraan serta pencarian peluang pendanaan baru.

b. Dewan Pengawas

Tugas dari Dewan pengawas dalam struktur organisasi Hands Foundation adalah sebagai berikut:

a. Melaporkan hasil pengawasan kepada CEO dan tim Manajemen

b. Mengawasi pelaksanaan kebijakan pengurus yayasan Hands

c. Mengawasi dan memeriksa laporan keuangan dan program yang ada Hands Foundation

d. Mengawasi jalannya Yayasan Hands Foundation sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan

e. Menyusuri berbagai persoalan yang membutuhkan legalisasi serta memberikan saran perbaikan.

c. *Program Head*

Keberadaan *Department Head Learning & Development* seseorang yang memiliki peranan yang sangat penting dalam mengembangkan SDM. Keberadaan *program head* dalam struktur Yayasan Hands Foundation bertanggung jawab untuk merancang dan menyiapkan program-program berbasis kebutuhan masyarakat. Pada tahap awal dimulai dengan melakukan survei lokasi, untuk menggali informasi dan data yang akurat untuk menjadi dasar dalam menyusun program baik dalam negeri maupun luar negeri.

d. *Marketing Head*

Tugas *marketing head* dalam struktur yayasan Hands Foundation yaitu sebagai pelaksana strategi pemasaran untuk meningkatkan keunggulan yayasan Hands, melakukan pengiklanan pemasaran, mengelola media sosial seperti Instagram, tiktok dan facebook sebagai media untuk mempromosikan program yayasan Hands. selain itu *marketing head* juga berkolaborasi dan berkoordinasi dengan tim lain untuk pembuatan ide materi konten promosi yang menarik.

e. *Finance Head*

Tugas dan tanggung jawab *finance head* yaitu pengelolaan anggaran, pengawasan biaya, dan pembuatan laporan keuangan. *Finance head* berkomitmen bahwa pada setiap transaksi keuangan dicatat dengan tepat dan sesuai dengan prosedur yang ada yayasan di Hands Foundation.

Selain itu tugas lain dari *finance head* di Yayasan Hands Foundation merencanakan, mengkoordinasi dan mengontrol arus kas perusahann (*cash flow*), terutama pengelolaan piutang dan utang. Untuk memastikan ketersediaan dana untuk operasional yayasan dan kondisi keuangan dapat stabil.

f. *HC&GA Head (Human Capital & General Affairs Head)*

Tugas dan tanggung jawab *HC & GA head* di yayasan Hands Foundation mengelola sumber daya manusia, yang mencakup perekrutan, pelatihan dan pengembangan karyawan. Adapun tugas lainnya yaitu melakukan pengawasan administrasi umum, seperti pengelolaan sarana dan prasarana yang dibutuhkan di yayasan Hands.

g. Program Departemen

Tugas dan tanggung jawab program departemen di yayasan Hands Foundation tidak jauh berbeda dengan program head, karena program departemen merupakan salah satu naungan program head. Akan tetapi program departemen lebih berfokus kepada perencanaan dan pelaksanaan program dalam negeri seperti program-program di Indonesia. Adapun tugas lainnya sebagai tim medis, penyedia layanan *ambulance* gratis, dan sebagai tim SAR di Hands Foundation.

h. *Brand Activation*

Fungsi *Brand Activation* yaitu sebagai kesempatan emas bagi sebuah merek dalam menyampaikan brand value dan dedikasi. Sebagai mana dijelaskan tugas *Brand activation* di Yayasan Hands Foundation bertugas untuk menyusun acara dan kegiatan dalam berkolaborasi baik dengan tim marketing head ataupun mitra, tugas lainnya menganalisis hasil promosi yang telah dilaksanakan.

i. *Customer Relation*

Customer Relation Officer adalah seorang yang bertanggung jawab melakukan *follow up* kepada *customer* yang melakukan pembelian barang atau penggunaan jasa. Dalam tugasnya *customer relation* di Hands Foundation memiliki tugas dalam pengelolaan komunikasi dengan para donatur, relawan ataupun pemangku kepentingan lainnya seperti mitra, dengan memberikan pelayanan dalam menangani pertanyaan-pertanyaan terkait program dan masukan lainnya serta sebagai pengumpul umpan balik dalam meningkatkan program dan layanan untuk yayasan Hands Foundation dengan menjaga hubungan yang baik dengan para donatur ataupun klien lainnya. CR juga diberikan tugas dalam membantu perekapan setiap donasi yang masuk.

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti, peneliti memperoleh hasil yang diuraikan mengenai Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pekerja Sosial dalam Menunjang Pelaksanaan Pemberdayaan dan Pengembangan Masyarakat di Hands Foundation. Dimana narasumber yang dijadikan objek terdiri dari 2 orang diantaranya departemen *Brand Activation*, *Creative Media* dan *Customer Relationship*. Berikut merupakan hasil peneliti melakukan wawancara dengan narasumber:

Tabel 4.1 Hasil Variable Indikator

No	Sub Indikator	Deskripsi/Data
	Jumlah Pelatihan yang dilaksanakan per tahun	6 Pelatihan ditahun 2024
2.	Jenis Pelatihan yang diberikan	Vertical Rescue
		Water Rescue
		Sertifikasi Gunung Hutan
		MFFI (<i>Medical First Respondent</i>)
		Menggali Potensi funding donasi Ramadhan melalui CRM
		Sharing bersama Rumah Zakat
	Penilaian keterampilan sesudah dan sebelum Pelatihan	Berdasarkan hasil penilaian keterampilan sesudah dan sebelum pelatihan yang telah dilaksanakan pada

No	Sub Indikator	Deskripsi/Data
		tahun 2024 menunjukkan bahwa adanya peningkatan kinerja. Hal ini menunjukkan performa yang meningkatkan.
	Jumlah Program mentoring yang diadakan untuk Staff	3 Program mentoring dari tahun 2024 sampai 2025
	Umpan balik	85% para pekerja memberikan feedback positif setelah diberikan pelatihan dan mentoring. Salah satu contoh meningkatnya kinerja karyawan.
	Tingkat pencapaian target kinerja individu dan tim	Untuk setiap individu di Hands ditargetkan bisa mencapai 90%, dan untuk tim 85% capaian targetnya
	Jumlah kemitraan dengan lembaga	Ada 39 mitra yang bekerja sama dengan Hands Foundation, seperti Mandjha, Airin Group, panderma.id, Al-ummahat Peduli, Rumah Zakat, Muslim Se-Asia, Pupuk Indonesia, Momil Brithclub, dll.
	Kualitas Hubungan Kerja	Survei menunjukkan bahwa 75 % para pekerja sosial merasa puas akan hubungan kerja yang baik, antar pekerja dan kemitraan
	Pendidikan	90% karyawan miliki gelar sarjana dan 10% SLTA
	Kesehatan	25% Karyawan ikut serta dalam program kesehatan yang diadakan untuk masyarakat
	Layanan Sosial	80% karyawan di Hands Foundation mengikuti kegiatan sosial yang diadakan perusahaan

Sumber: data Hands Foundation

Strategi Pengembangan SDM Pekerja Sosial Pelatihan dan Pendidikan

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan ketiga Informan Hands Foundation tentang latar belakang pendidikan dan pengalaman sebagai pekerja sosial/ relawan di Hands Foundation? Lalu beliau menjawab sebagai berikut:

“Saya Iqbal Mustofa, asal dari Sumatera sudah di Bandung selama 6 tahun, dan saya bekerja di Hands Foundation sekitar 1 tahun. Pendidikan saya S1 Ekonomi Penyiaran islam fakultas dakwah di Universitas Islam Bandung”. (wawancara, 28 Mei 2025).

Dari Jawaban tersebut dijelaskan Bahwa Iqbal Mustofa merupakan bagian Brand Activation lulusan Universitas Islam Bandung S1 Ekonomi Penyiaran Islam Fakultas Dakwah. Dan sudah bekerja di Hands Foundation selama satu tahun. Selanjutnya peneliti menanyakan apakah di Hands Fondation menyediakan pelatihan dan pengembangan kompetensi kerja para karyawan? jika iya, bagaimana pengalaman yang didapatkan setelah melakukan pelatihan tersebut? Kemudian beliau menjawab sebagai berikut:

“Hands foundation tidak menyediakan pelatihan hanya saja mewadahi, misalnya kebutuhan seperti upgrading skill atau soft skill. Untuk pengalamannya tentu saja sudah pasti mendapatkan *insightfull*. Contoh nya saya bertemu dengan tim Rumah zakat kita *insert* mengenai CRM bahwa sanya mereka melakukan perlakuan ke orang-orang yang berdonasi bagaimana? dan itu menjadi point penting yang mungkin kita belum tahu, menjadikan kita tahu sekarang” (wawancara, 28 Mei 2025).

Dari jawaban tersebut dijelaskan bahwa di Hands foundation untuk saat ini belum menyediakan pelatihan berkelanjutan, akan tetapi apabila ada pekerja yang membutuhkan pelatihan ataupun ikut serta dalam seminar yang diadakan oleh suatu lembaga Hands Foundation mendukung dan mewadahi nya. Selanjutnya peneliti menanyakan mengenai Bagaimana tingkat partisipasi para pekerja dalam pelatihan dan pengembangan? Kemudian beliau menjawab sebagai berikut:

“Untuk partisipasi pelatihan diberlakukan untuk seluruh Pekerja sosial di Hands Foundation tapi disesuaikan lagi dengan kebutuhan para pekerja nya”. (wawancara, 28 Mei 2025).

Dari Jawaban tersebut di jelaskan bahwa untuk pelatihan yang dilaksanakan oleh Hands Foundation diberlakukan kepada seluruh pekerja, tetapi tetap saja Hands Foundation menyesuaikan dengan apa yang dibutuhkan oleh setiap indivu pekerja. Peneliti selanjutnya bertanya mengenai jenis program pelatihan apa yang seharusnya ada untuk mendukung pengembangan di Hands Foundation ini? Kemudian beliau menjawab sebagai berikut:

“Hands Foundation kan masih tergolong yayasan baru, tentu saja masih banyak hal yang harus dipertimbangkan untuk kedepannya. Salah satu nya mengenai program pelatihan yaitu seperti seminar untuk bagian CRM agar dapat menarik banyak donatur untuk ikut berdonasi” (wawancara, 28 Mei 2025).

Dari jawaban tersebut dijelaskan bahwa untuk saat ini belum berfokus pada pelaksanaan program pelatihan untuk para SDM nya karena masih tergolong dalam yayasan baru. Akan tetapi, Hands Foundation akan mempertimbangkan program apa yang akan dilaksanakan kedepannya seperti yang dikatakan oleh narasumber salah satunya program seminar untuk bagian CRM.

Mentoring dan Pendampingan

Peneliti kembali menanyakan Strategi apa yang efektif untuk meningkatkan sumber daya manusianya dalam menunjang pemberdayaan dan pengembangan masyarakat? Kemudian beliau menjawab sebagai berikut:

“Ya pelatihan *insightfull* dan harus sering komunikasi antar tim, seperti misalkan *brainstorming* dan jika ada masalah jangan dipendam sendiri jika masalah itu disimpan sendiri tanpa didiskusikan tidak akan selesai karena bahwasanya kita adalah tim” (wawancara, 28 Mei 2025).

Dari jawaban tersebut dijelaskan bahwa strategi yang efektif yaitu pelatihan, dimana bahwasanya komunikasi adalah faktor terpenting dalam sebuah tim. Dan jika ada masalah seharusnya dikomunikasikan dengan baik jika tidak masalah ng dipendam itu akan berdampak negatif bagi kemajuan target tim. Selanjutnya peneliti menanyakan Bagaimana perusahaan menilai adanya peningkatan setelah pelatihan setelah dilaksanakan? Kemudian beliau menjawab sebagai berikut:

“Dari performa masing-masing individu, misalnya CRM bagaimana dia memperlakukan, artinya jika banyak donatur yang memblokir nomor dari CRM itu artinya itu sebuah kegagalan dari kinerjanya. Seharusnya dengan Upgrading skill dari CRM nya dia bisa mengurangi para donatur yang memblokir” (wawancara, 28 Mei 2025).

Dari jawaban dijelaskan bahwa penilaian dari yayasan dapat dilihat dari performa masing-masing individu dimana setelah Upgrading skill yang dilakukan CRM mereka

seharusnya lebih tahu bagaimana cara berkomunikasi dengan baik. Jika dari pelatihan tersebut komunikasi nya masih buruk dan berdampak kepada banyaknya donatur yang memblokir diartikan sebagai kinerja yang gagal.

Evaluasi Kinerja

Untuk selanjutnya peneliti menanyakan kembali bagaimana proses sistem evaluasi kinerja saat ini diterapkan di Hands Foundation? Dan seberapa sering evaluasi kinerja dilakukan? kemudian informan menjawab sebagai berikut:

“Untuk evaluasi kinerja sendiri kita dilakukan satu bulan sekali dengan sistem evaluasi secara musyawarah dengan mengupdate pekerjaan yang sedang dilakukan atau membahas program yang akan dilakukan” (wawancara, 28 Mei 2025).

Dari Jawaban dijelaskan bahwa evaluasi kerja dilakukan secara rutin untuk setiap bulannya. Dengan setiap masing-masing divisi memaparkan hasil capaian kerja dan memberikan saran serta kritik yang membangun untuk kekurangan program ataupun ide ide baru program mendatang.

Kolaborasi dan Jaringan

Peneliti kemudian menanyakan kembali mengenai kemitraan dan kolaborasi yang sangat berdampak bagi yayasan Hands Foundation? Kemudian beliau menjawab sebagai berikut:

“Untuk mitra sendiri ada banyak ya diantaranya The sungkar, Ivan Gunawan, Al-Ummahat peduli. Salah satu contoh influencer yang bekerjasama kita ada Ivan Gunawan beliau yang merupakan salah satu publik figure dengan pengikut terbanyak di media sosial memberikan dampak positif untuk yayasan Hands Foundation lebih kenal dikalangan masyarakat, dan nilai plus nya relasi Hands Foundation semakin luas” (wawancara, 28 Mei 2025).

Dari pernyataan dijelaskan bahwa dengan adanya kolaborasi dengan *public figure* yang banyak dikenal dikalangan masyarakat dapat memberikan dampak yang sangat baik, salah satu contohnya Yayasan Hands Foundation lebih dikenal oleh masyarakat luas dengan melalui *public figure* tersebut.

Pengembangan dan Pengembangan Sumber Daya

Akses Terhadap Sumber Daya

Untuk selanjutnya peneliti menanyakan kembali mengenai apakah program-program yang dijalankan yayasan Hands Foundation memiliki dampak jangka panjang? Kemudian beliau menjawab sebagai berikut:

“Tidak untuk saat ini, salah satu contohnya adalah program palestina alasannya karena pertama kita tidak bisa membuat sekolah di Palestina, di karenakan kalau sekolah itu sifatnya jangka panjang. Tapi, kebutuhan yang lebih mendesak yang dibutuhkan oleh warga Palestina adalah sandang pangan papan itu yang dibutuhkan mereka jadi kita menyesuaikan kebutuhan yang dibutuhkan mereka. Sedangkan untuk daerah lain kita menganalisis mereka menyesuaikan apa yang daerah tersebut butuhkan” (wawancara, 28 Mei 2025).

Dari jawaban dijelaskan bahwa untuk program luar negeri khususnya Palestina masih bersifat program jangka pendek dikarenakan selain kondisi dan kebutuhan yang mendesak yang menjadi perhatian utama yayasan Hands Foundation. Untuk program lainnya disesuaikan dengan kebutuhan setiap daerah nya. Selanjutnya peneliti menanyakan apakah ada peningkatan kualitas hidup masyarakat yang telah dibantu oleh yayasan seperti dalam bidang kesehatan, ekonomi dan pendidikan? Jika ada contoh bantuan seperti apa yang diberikan? Kemudian beliau menjawab:

“Beberapa ada salah satu contoh dibidang kesehatan yaitu perawatan Abah Engkon yang dirawat hingga selesai perawatan dan semua pembiayaan dibantu oleh Hands Foundation. Selanjutnya dibidang pendidikan Hands Foundation memberikan beasiswa, untuk layanan

sosial sendiri Hands Foundation memberikan bantuan baik seperti sandang pangan kepada fakir miskin, dhuafa, yatim dan korban bencana alam lainnya” (wawancara, 28 Mei 2025).

Dari jawaban dijelaskan bahwa Hands foundation telah memberikan peningkatan kualitas hidup yang baik pada setiap bidangnya mulai dari kesehatan, pendidikan, ekonomi dan sosialnya.

Pembahasan Penelitian

Hasil penelitian diatas merupakan pengumpulan data melalui informan yang dilakukan oleh peneliti sesuai dengan prosedur penelitian. Pembahasan penelitian ini menggunakan metode dekriptif kualitatif tentang strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam menunjang pelaksanaan pemberdayaan dan pengembangan masyarakat di Hands Foundation. Dalam penelitian dan pembahasan ini dijelaskan tentang hasil observasi, wawancara, serta penelitian dan diskusi dari data yang diperoleh melalui teknik wawancara sebagai sumber informasi dalam bentuk data dan dokumentasi langsung yang kemudian dianalisis oleh peneliti. Analisis ini berfokus pada strategi pengembangan SDM pekerja sosial di Hands Foundation. Wawancara dilaksanakan pada tanggal 28 Mei 2025.

Data penelitian menunjukkan bahwa strategi pengembangan SDM Pekerja Sosial di Hands Foundation saat ini masih bersifat fleksibel dan situasional. Peneliti menemukan fakta bahwa di yayasan Hands Foundation dalam pengembangan SDM secara formal seperti pelatihan eksternal yang terjadwal seperti seminar, workshop masih menjadi strategi pengembang SDM yang belum tersedia dan masih dalam fase perencanaan. Dampak tidak adanya pelatihan formal di yayasan menyebabkan kurang optimalnya pengembangan kompetensi SDM. Karyawan yang memiliki kompetensi juga belum tergali maksimal karena keterbatasan akses pembelajaran dan pengembangan diri. Performa dan produktivitas karyawan cenderung stagnan yang berpotensi menurunkan daya saing yayasan. Hands Foundation juga belum memiliki sistem yang terstruktur untuk mengidentifikasi dan mengatasi gap kompetensi karyawan. Meskipun demikian, yayasan Hands foundation tetap memiliki strategi lainnya ditengah penguatan pengembangan SDM pekerja sosial di Hands Foundation dengan cara adanya pelatihan internal dengan menggunakan sumber daya yang ada yaitu SDM yang sudah ahli menjadi trainer internal untuk membagi ilmu dengan mengadakan sesi sharing, knowledge, atau workshop sederhana yang dibantu oleh tim yayasan Hands Foundation sendiri.

Lalu Hands Foundation juga membuat strategi program mentoring dan coaching yaitu memasang karyawan junior dengan senior sebagai mentor. Dari hasil wawancara ini adalah cara yang paling efektif untuk belajar langsung ditengah belum optimalnya strategi yang dilakukan Hands Foundation karena strategi ini dilakukan ditengah pekerjaan sehari-hari tanpa perlu pelatihan formal. Pimpinan yayasan Hands Foundation selalu dilibatkan dalam komitmen pengembangan SDM. Salah satu contohnya pimpinan yayasan Hands Foundation selalu mendukung dan mengalokasikan waktu serta anggaran untuk pengembangan karyawan ini merupakan cara memudahkan pelaksanaan program pengembangan SDM. Selain itu, strategi lainnya untuk melihat efektifitas dan dampak kinerja di Hands Foundation setiap satu bulan sekali selalu melakukan evaluasi dan tindak lanjut. Hal ini merupakan *feedback* untuk terus memperbaiki kinerja dan pengembangan SDMnya.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan cara pengumpulan data melalui wawancara, dokumentasi, dan observasi terhadap Hands Foundation mengenai strategi pengembangan SDM pekerja sosial pada program pemberdayaan dan pengembangan

masyarakat di Hands Foundation dapat penulis simpulkan bahwa strategi yang digunakan masih bersifat terbatas dan belum berjalan secara terstruktur. Meskipun demikian, yayasan Hands Foundation memberiksn kesempatan bagi pekerja sosialnya untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh pihak eksternal yang bersifat situasional dengan menyesuaikan kebutuhan pekerja sosial. Adapun stratetgi lain yang dilakukan oleh Hands Foundation adalah dengan membangun komunikasi yang baik dengan melakukan diskusi rutin dan *brainstorming* antar tim. Dalam aspek evaluasi kinerja yang dilakukan setiap bulan melalui musyawarah tim dengan memaparkan kinerja dan merancang program kerja selanjutnya. Dengan hasil evaluasi untuk menilai performa individu. Serta dengan adanya kolaborasi aktif yang dijalin oleh Hands Foundation dengan kemitraan, *public figure*, dan komunitas sosial.

Saran

Berdasarkan analisis hasil penelitian ini, peneliti memberikab rekomendasi yang diharapkan dapat bermanfaat. Berikut merupakan saran yang dapat peneliti sampaikan:

1. Untuk Yayasan Hands Foundation
 - a. Dalam penyusunan pelatihan berkelanjutan, yayasan sebaiknya dirancamg secara rutin dan terstruktur, baik internal maupun kolaborasi eksternal dengan lembaga lain dalam bidang yang sama. Pelatihan bisa mencakup peningkatan soft skill seperti komunikasi sosial, penggalangan dana digital. Dan hard skill seperti manajemen bencana hingga administrasi laporan sosial.
 - b. Adanya pengembangan sistem evaluasi kinerja yang lebih komprehensif, yang digunakan sebagai tolak ukur dalam penilaian capaian target kerja, serta sebagai sistem evaluasi kinerja yang juga memuat indikator pengembangan pribadi, kepuasan relawan, dan tingkat partisipasi di setiap program sosial.
2. Untuk Peneliti Selanjutnya
 - a. Dalam penelitian selanjutnya diharapkan dapat merancang indikastor pengembangan SDM pekerja sosial yang bisa dijadikan pedoman atau standar, baik untuk Hands Foundation atau lembaga lainnya.
 - b. Peneliti berikutnya dapat fokus kepada sejauh mana pengembangan SDM yang dilakukan yayasan berdampak keberhasilan program-program sosial dan kesejahteraan masyarakat dampingan.

REFERENSI

- Abu Huraerah. (2024). 4 (empat) fungsi dasar pekerjaan sosial. *Pekerjaan Sosial dalam Pengembangan Masyarakat*.
- Anggraini, D. F., dkk, S. S. (2021). *Jurnal Administrasi Pemerintahan (Janitra). Implementasi Fungsi Pemerintahan Dalam Penanganan Masalah Penyandang Disabilitas Di Kota Padang Panjang Tahun 2020*, 184-194.
- BPS. (2024, Januari 15). *Badan Pusat Statistik*. Retrieved from *Persentase Penduduk Miskin September 2024 turun menjadi 8,57 persen*.: <https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2025/01/15/2401/persentase-penduduk-miskin-september-2024-turun-menjadi-8-57-persen-.html>
- Dr. Bayu Kurniawan, S.Kom., M.M, dkk, D. D. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Taman Cibodas Lippo Cikarang Jalan Ciliwung 1 No 1 Kabupaten Bekasi – Jawa Barat : PT KIMSHAFI ALUNG CIPTA* .
- Edi Suharto. (2010). *Membangun Masyarakat Memberdayakan Rakyat: Kajian Strategi Pembangunan Kesejahteraan Sosial & Pekerjaan Sosial*. Bandung: Reflika aditama.
- Edison Emron dkk, A. Y. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Alfabeta.
- Fahrudin, A. (2012). *Pengantar kesejahteraan sosial*.

- Haris, A. M. (2018, 11). *MASALAH KEMISKINAN SUATU TANTANGAN BAGI*. Retrieved from Rumah Jurnal UIN Alauddin Makassar: <https://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/jmks/article/view/7007/5786>
- Koswara, R. (2014, 2 28). *MANAJEMEN PELATIHAN LIFE SKILL DALAM UPAYA PEMBERDAYAAN SANTRI DI PONDOK PESANTREN*. Retrieved from <https://www.e-journal.stkipsiliwangi.ac.id/>: <http://www.e-journal.stkipsiliwangi.ac.id/index.php/empowerment/article/view/571>
- Manopo, T. P., Singkoh, F., & Kasenda, V., K. P. (2021). *Governance*, 1(2). *Pemberdayaan Kelompok Penyandang Disabilitas Oleh Dinas Sosial Kabupaten Minahasa (Studi Kasus Di Kecamatan Langowan Timur)*.
- Midgley, J. (2013). *Social Development: Theory and Practice*. In *Social Development: Theory and Practice*. Retrieved from <https://www.torrossa.com/gs/resourceProxy?an=5017607&publisher=FZ7200>
- Mochammad Amufrasz. (2019). *Human Resources Management*,. Retrieved from praktek praktek pengelolaan sumber daya: <https://repository.wiraraja.ac.id/220/1/OPAS.pdf>
- Moleong L.J. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakaya.
- Muh Adam Kurniawan. (2017). *PERAN PEKERJA SOSIAL DALAM PEMBERDAYAAN DAN*, 19-22.
- Nurul Yuniarni, A. U. (2022). *Jurnal Administrasi Publik. Analisis Pemberdayaan Pekerja Sosial Dalam Kegiatan Rehabilitasi Sosial Korban Narkotika, Psikotropika dan Zat Adiktif di Institusi Penerima Wajib Lapori (IPWL) Sriwijaya Kabupaten Ogan Ilir* .
- Parlina, R dkk, W. S. (2023). *Musamus Journal of Public Administration. Pengembangan Sumber Daya Manusia Sektor Publik Menuju Birokrasi Modern*.
- R.B Sihombing . (2008, februari). *Peranan Pengendalian Internal dalam Menunjang Efektivitas Penjualan Perusahaan*. Retrieved from dspace.widyatama.ac.id:8080/bitstream/handle/10364/1049/bab2a.pdf,
- Ratu A Hatu. (2010). *PEMBERDAYAAN DAN PENDAMPINGAN SOSIAL*. *Jurnal Inovasi*, 7(4).
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Raja Grafindo Persada Riniwati.
- Sadili Samsudin. (2010). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sitepu, A. (2017). *Penanganan Fakir Miskin Ditinjau Dari Konsep-Konsep Pekerjaan Sosial*. *Sosio Informa*.
- Sugiono. (2017). *Metode Penelitian kuantitatif dan kualitatif*. Jakarta: ALFABETA.
- Sugiyono. (2020). *Pendekatan Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Susanti,e.a.(2024).<https://jurnal.mediaakademik.com/index.php/jma/article/view/445>. *Tantangan Manajemen Pelatihan dalam Mengatasi Perbedaan Usia dan Ketersediaan Waktu di Kursus Pelatihan Komputer Alberto*.
- Wibhawa, B. (2014, Desember). *Dasar-dasar Pekerjaan Sosial*. Retrieved from *EKSISTENSI PEKERJA SOSIAL DI INDONESIA, MALAYSIA DAN*: https://www.researchgate.net/publication/320325468_EKSISTENSI_PROFESI_PKERJAAN_SOSIAL_DI_INDONESIA