

Pelatihan Optimalisasi Sumber Daya Manusia Melalui Pelatihan Manajemen Terkini Bank Wakaf Mikro (BWM) Pesantren Mawaridusaalam Desa Tumpatan Kecamatan Batang Kuis Deli Serdang Sumatera Utara

Wan Dian Safina¹, Henny Andriyani Wirananda², Yayuk Yuliana³

Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah, Kota Medan, Indonesia)

² *Fakultas Ekonomi (Akuntansi, ¹Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah, Kota Medan, Indonesia)*

³ *Fakultas Ekonomi (Manajemen, ¹Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah, Kota Medan, Indonesia)*

*Korespondensi : (wandiansafina@umnaw.ac.id)

ABSTRAK

Kegiatan PKM ini dilaksanakan sebagai tugas Tri Darma Perguruan Tinggi yaitu Pengabdian Kepada Masyarakat yang sekaligus merupakan bagian dari tugas pelaksanaan dosen. Kegiatan PKM ini dilaksanakan untuk membantu pengembangan kewirausahaan birokrasi pada Guru Smp Swasta Bakti II. tujuan diadakannya PKM ini untuk memberikan penyuluhan kepada pihak Lembaga keuangan dan para guru dipesantren Mawaridusaalam untuk mengoptimalkan SDM melalui kegiatan pelatihan manajemen terkini Bank Wakaf Mikro (BWM) agar memudahkan pihak Lembaga keuangan dan Pesantren untuk berkembang kearah yang lebih baik lagi. Permasalahan yang sering terjadi dimana para staff dan guru kurang memahami cara mengoptimalkan manajemen terkini sehingga menghasilkan kinerja yang baik bagi Lembaga keuangan maupun pesantren. Dengan terciptanya SDM yang baik maka memudahkan para guru untuk mandiri dan lebih mengembangkan kemampuannya secara optimal untuk mendukung kemajuan sekolah maupun Lembaga keuangan. Maka disini staff dan Guru sebagai mitra dan media pembelajaran siswa/i pesantren mawaridusaalam untuk mengajarkan kreativitas siswa sejak dini. Metode pendekatan yang ditawarkan untuk menyelesaikan masalah ini adalah dengan metode ceramah dan metode diskusi kepada para guru dan pihak sekolah. Hasil yang telah dilakukan dalam Program Kemitraan Masyarakat (PKM) ini diantaranya adalah memberikan pemahaman mengenai optimalisasi sumber daya manusia melalui pelatihan manajemen terkini bank wakaf mikro (bwm) pesantren mawaridusaalam desa tumpatan kecamatan batang kuis deli serdang sumatera utara.

Kata kunci: Bank, Wakaf, Mikro

ABSTRAK

This PKM activity is carried out as a task of the Tri Dharma of Higher Education, namely Community Service which is also part of the lecturer's implementation duties. This PKM activity is carried out to help develop bureaucratic entrepreneurship in Private Middle School Teachers Bakti II. The purpose of holding this PKM is to provide counseling to financial institutions and teachers of the Mawaridusaalam Islamic boarding school to optimize human resources through the latest management training activities of the Micro Waqf Bank (BWM) to make it easier for financial institutions and Islamic boarding schools to develop in a better direction. The problem that often occurs is that staff and teachers do not understand how to optimize the latest management so that it produces good performance for financial institutions and Islamic boarding schools. By creating good human resources, it is easier for teachers to be independent and develop their abilities optimally to support the progress of schools and financial institutions. So here the staff and teachers as partners and learning media for students of the Mawaridusaalam Islamic boarding school to teach students' creativity from an early age. The approach method offered to solve this problem is by lecture method and discussion method to teachers and the school. The results that have been carried out in the Community Partnership Program (PKM) include providing an understanding of optimizing human resources through the latest management training of the micro waqf bank (bwm) of the Mawaridusaalam Islamic boarding school, Tumpatan village, Batang Kuis sub-district, Deli Serdang, North Sumatra.

Keywords: Bank, Waqf, Micro

Submit: Mei 2025

Diterima: Mei 2025

Publish: Mei 2025



Amaliah: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International (CC-BY-NC-ND 4.0)

1. PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek krusial dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas suatu organisasi. Dalam era globalisasi dan teknologi informasi saat ini, tuntutan untuk memiliki SDM yang berkualitas dan adaptif terhadap perubahan menjadi semakin mendesak. Oleh karena itu, peran manajemen terkini menjadi sangat penting untuk mengoptimalkan potensi dan keterampilan para pekerja (Apriliana & Nawangsari (2021); Muryani, dkk (2022)). Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa banyak organisasi, terutama di wilayah pedesaan dan daerah terpencil, masih menghadapi tantangan dalam mengakses pelatihan manajemen terkini. Keterbatasan akses geografis, infrastruktur, dan sumber daya menjadi hambatan utama dalam menyediakan pelatihan berkualitas bagi para tenaga kerja di tingkat lokal.

Dalam upaya mengatasi permasalahan tersebut, Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) menjadi instrumen yang tepat untuk memberikan kontribusi nyata bagi peningkatan SDM di berbagai wilayah. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pelatihan melalui media daring, seperti Zoom Cloud Meeting, dapat menjadi solusi efektif untuk mengatasi hambatan geografis dan infrastruktur.

Melihat kebutuhan mendesak akan peningkatan manajemen SDM di wilayah pedesaan, PKM ini bertujuan untuk menyelenggarakan pelatihan optimalisasi SDM melalui pendekatan manajemen terkini (Yanti & Mursidi, 2021). Dengan melibatkan peserta dari warga desa, PKM ini tidak hanya akan memberikan manfaat individual tapi juga secara global.

Dengan demikian, PKM ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif dalam upaya peningkatan kualitas SDM di Indonesia,

khususnya di daerah yang selama ini terabaikan. Sebagai langkah konkrit dalam menghadapi tantangan ekonomi dan sosial yang semakin kompleks, PKM ini mengusung semangat kolaborasi dan peningkatan kapasitas sumber daya manusia melalui pendekatan manajemen terkini, menjadikannya sebuah upaya nyata dalam membangun masyarakat yang lebih berkualitas dan berdaya saing.

Analisis Situasi pada Pelatihan ini adalah sebagai berikut:

- a. Kondisi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) saat Ini: Saat ini, banyak organisasi di berbagai sektor dan wilayah menghadapi tantangan dalam mengelola SDM. Beberapa tantangan utama termasuk kesenjangan keterampilan, kurangnya adaptasi terhadap teknologi, dan keterbatasan pemahaman tentang konsep manajemen terkini. Kondisi ini menciptakan kebutuhan mendesak untuk meningkatkan kapasitas manajerial dan teknis tenaga kerja.
- b. Hambatan dalam Akses Pelatihan Manajemen: Di sebagian besar daerah, terutama di wilayah pedesaan, akses terhadap pelatihan manajemen terkini masih terbatas. Faktor-faktor seperti jarak geografis, infrastruktur yang belum memadai, dan kurangnya program pelatihan yang relevan menjadi hambatan utama. Hal ini menciptakan ketidaksetaraan dalam pengembangan keterampilan di antara tenaga kerja di berbagai wilayah.
- c. Kesiapan Peserta Terhadap Pelatihan Manajemen Terkini: Sebelum pelatihan dimulai, penting untuk menganalisis kesiapan peserta terhadap konsep dan praktik manajemen terkini. Keterlibatan peserta secara aktif dalam evaluasi

awal dapat membantu menyesuaikan materi pelatihan sehingga sesuai dengan tingkat pemahaman dan kebutuhan mereka.

- d. potensi Dampak dan Keberlanjutan PKM: Dengan merinci dampak yang diharapkan dari pelatihan, perlu dilakukan analisis potensial untuk menjaga keberlanjutan program. Langkah-langkah perencanaan dan pemantauan hasil akan memastikan bahwa manfaat dari PKM ini dapat dirasakan jangka panjang oleh peserta dan masyarakat setempat.

Analisis situasi ini membantu dalam merinci konteks luas PKM, memastikan bahwa desain dan pelaksanaan program dapat menanggapi secara efektif kebutuhan dan tantangan yang dihadapi oleh peserta di Desa Tumpatan tersebut.

Permasalahan yang dihadapi oleh mitra dalam penelitian pengabdian kepada masyarakat ini adalah sebagai berikut:

- a) Keterbatasan Akses dan Infrastruktur: Peserta dari beberapa dusun mungkin menghadapi keterbatasan akses internet yang dapat mempengaruhi partisipasi mereka dalam pelatihan daring. Infrastruktur teknologi yang belum memadai di beberapa daerah bisa menjadi hambatan serius.
- b) Kesenjangan Keterampilan: Kondisi awal peserta mungkin bervariasi, menciptakan kesenjangan keterampilan yang perlu diatasi. Sebagian peserta mungkin sudah memiliki dasar manajerial yang kuat, sementara yang lain mungkin memerlukan dukungan tambahan untuk memahami konsep manajemen terkini.
- c) Keterlibatan Peserta: Keterlibatan peserta dalam pelatihan dapat

menjadi tantangan. Beberapa peserta mungkin mengalami kesulitan beradaptasi dengan format pelatihan daring atau kurangnya motivasi untuk mengikuti pelatihan secara aktif.

- d) Perbedaan Konteks Lokal: Setiap provinsi memiliki konteks lokal yang berbeda, termasuk perbedaan dalam sektor industri, struktur organisasi, dan kebijakan SDM lokal. Menyesuaikan materi pelatihan agar relevan untuk setiap konteks menjadi permasalahan utama.
- e) Kesiapan Teknis: Beberapa peserta mungkin kurang familiar dengan penggunaan platform Zoom atau teknologi daring lainnya. Kesiapan teknis ini dapat memengaruhi kemampuan mereka untuk mengikuti pelatihan secara efektif.
- f) Evaluasi Awal Keterampilan dan Kebutuhan: Tidak adanya evaluasi awal yang menyeluruh terhadap keterampilan dan kebutuhan peserta sebelum pelatihan dapat menyulitkan penyesuaian materi pelatihan agar sesuai dengan tingkat pemahaman dan kebutuhan masing-masing peserta.
- g) Keterlibatan dan Dukungan Organisasi Lokal: Keterlibatan dan dukungan dari organisasi lokal tempat peserta bekerja juga merupakan faktor kunci. Kurangnya dukungan ini dapat menghambat implementasi praktik manajemen terkini di lingkungan kerja peserta setelah pelatihan selesai.
- h) Kendala Waktu: Beberapa peserta mungkin memiliki kendala waktu, baik karena tuntutan pekerjaan maupun tanggung jawab keluarga. Hal ini dapat mempengaruhi keterlibatan mereka dalam

pelatihan dan implementasi praktik baru setelahnya.

Mengidentifikasi permasalahan ini menjadi langkah kunci untuk merancang strategi yang sesuai dan efektif dalam pelaksanaan PKM. Solusi yang terarah dan disesuaikan dengan kebutuhan peserta dapat meningkatkan efektivitas pelatihan dan memastikan dampak positif yang berkelanjutan pada mitra PKM.

2. METODE PELAKSANAAN

Metode dan tahapan-tahapan dalam pelaksanaan PKM "Pelatihan Optimalisasi Sumber Daya Manusia Melalui Pelatihan Manajemen Terkini":

- a) Perencanaan Awal: Tim mengidentifikasi tujuan PKM secara jelas, termasuk capaian yang diharapkan dan indikator keberhasilan dan merancang kerangka kerja pelatihan berdasarkan analisis kebutuhan peserta.
- b) Sesi Orientasi dan Evaluasi Awal: Tim melakukan evaluasi awal keterampilan dan pemahaman peserta melalui tes lisan singkat. Lalu tim menggunakan platform Zoom Cloud Meeting, Youtube dan WhatsApp Group untuk mengadakan sesi pelatihan, dan memfasilitasi interaksi dua arah melalui sesi tanya jawab, diskusi kelompok, dan studi kasus.
- c) Monitoring dan Evaluasi: Tim melakukan pemantauan secara berkala selama pelatihan untuk mengukur partisipasi dan pemahaman peserta. Lalu tim mengadakan sesi evaluasi akhir untuk mengumpulkan umpan balik peserta terkait kualitas pelatihan dan materi.
- d) Pembagian Tugas Tim Pelaksana: Tim menentukan peran dan tanggung jawab setiap anggota tim

pelaksana PKM, termasuk pemantauan teknis, koordinasi sesi, dan pengumpulan data.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan Pengabdian kepada masyarakat dilaksanakan di Badan Wakaf Mikro (BWM) Pesantren Mawaridusaalam Desa Tumpatan Kecamatan Batang Kuis Deli Serdang Sumatera Utara. Kegiatan ini disambut dengan baik oleh Ketua Lembaga Keuangan Bank Wakaf Mikro dan guru-guru disekolah tersebut. Kegiatan pengabdian ini dimulai dari persiapan : pengadaan sekaligus penggandaan modul , sosialisasi program, penentuan lokasi, waktu dan tempat kegiatan dan kegiatan inti yakni Pelatihan Optimalisasi Sumber Daya Manusia Melalui Pelatihan Manajemen Terkini Bank Wakaf Mikro (BWM) Pesantren Mawaridusaalam Desa Tumpatan Kecamatan Batang Kuis Deli Serdang Sumatera Utara. Melalui kegiatan ini adalah untuk mengoptimalisasi SDM pada Bank Wakaf Mikro melalui manajemen terkini agar SDM nya dapat di kelolah dengan baik. Beberapa pendekatan sudah di berikan pada pelatihan ini dengan memberikan pelayanan yang terbaik untuk nasabah BWM, disiplin kerja dan integritas individu BWM dengan memberikan kompensasi-kompensasi ke SDM BWM tersebut agar dapat memberikan motivasi dan meningkatkan kinerja di Lembaga BWM tersebut. Manajemen SDM yang mereka lakukan sudah bagus, namun dengan diadakannya kegiatan ini dapat memberikan peningkatan yang signifikan untuk kinerja mereka.

4. KESIMPULAN

Berikut adalah beberapa manfaatnya dari kegiatan Pelatihan

Optimalisasi SDM melalui Pelatihan Manajemen Terkini BWM yaitu :

- a) Meningkatnya motivasi kerja mereka melalui pemberian kompensasi yang diberikan oleh Lembaga BWM.
- b) Mereka dapat menambah ilmu pengetahuan dalam manajemen SDM Perusahaan.
- c) Mereka dapat meningkat kinerja mereka melalui pendekatan-pendekatan yang dilakukan seperti pemberian reward maupun punishment untuk karyawan yang tidak berprestasi agar memberikan kinerja yang lebih baik lagi untuk Lembaga.

transformatif dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis, 4(1), 23-34.

REFERENSI

- Apriliansa, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021, November). *Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) berbasis kompetensi. In Forum Ekonomi (Vol. 23, No. 4, pp. 804-812).*
- Gunawan, C. I., Solikhah, S. Q., & Yulita, Y. (2021). *Model pengembangan manajemen sumber daya manusia UMKM sektor makanan dan minuman di era covid-19. Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis, 9(2), 200-207.*
- Muryani, E., Sulistiarini, E. B., Prihatiningsih, T. S., Ramadhana, M. R., Heriteluna, M., Maghfur, I., ... & Purnomo, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia. UNISMA PRESS.*
- Salim, F. F., & Arief, F. H. (2018). *Pelatihan Kepemimpinan Transformatif Untuk Meningkatkan Komitmen Afektif Kepala Cabangcv. X Yogyakarta. Journal of Psychological Science and Profession, 2(1), 93-105.*
- Sari, M., Ningsih, P. E. A., Saswandi, T., & Ihsan, R. (2022). *Penulisan Abstrak Berbahasa Inggris untuk Karya Tulis Ilmiah. Jurnal Abdimas Adpi Sosial dan Humaniora, 3(4), 435-441.*
- Yanti, D. A. W., & Mursidi, M. (2021). *Pengaruh kepemimpinan*