

Pelatihan Meningkatkan Kualitas SDM dan Soft Skills di Yayasan Pendidikan Islam Tajaul Karomatu Kabupaten Tangerang

Shella Puspita Sari¹, Endang Puji Astutik², Abdullah³

Universitas Pamulang, Indonesia

dosen02512@unpam.ac.id¹, dosen01682@unpam.ac.id², dosen02486@unpam.ac.id³

Submitted: 20th Sept 2025 | **Edited:** 27th Dec 2025 | **Issued:** 01st Jan 2026

Cited on: Sari, S. P., Astutik, E. P., & Abdullah, A. (2026). Pelatihan Meningkatkan Kualitas SDM dan Soft Skills di Yayasan Pendidikan Islam Tajaul Karomatu Kabupaten Tangerang. *Jurnal PKM Manajemen Bisnis*, 6(1), 240-246.

ABSTRACT

Human resources and soft skills are critical components for the improvement of educational institutions. At Yayasan Pendidikan Islam Tajaul Karomatu in Tangerang Regency, there is a need to enhance the competencies of teachers, staff, and student leaders to support the quality of education. This community service program (PKM) aimed to improve the quality of human resources and soft skills of the school members. The PKM was carried out on October 5, 2025, by six lecturers from Universitas Pamulang, involving 24 participants consisting of teachers, school staff, and OSIS members. The program was conducted in three stages: preparation, implementation, and reporting. The implementation involved a combination of methods, including material presentation, practical exercises, discussion, and question-and-answer sessions. The results showed that participants significantly increased their understanding and application of effective communication, teamwork, leadership, and problem-solving skills. Participants also reported enhanced confidence in performing their professional and organizational duties. Furthermore, the interactive methods encouraged active engagement, allowing participants to immediately practice the skills learned. This PKM demonstrated that structured training programs could effectively improve both technical competencies and interpersonal skills, contributing to the overall development of the school community. The collaboration between universities and schools provides a sustainable model for human resource development in educational institutions.

Keywords: Human Resources, Soft Skills, Teacher Training, Community Service, Education Quality

PENDAHULUAN

Peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) menjadi agenda strategis dalam pembangunan nasional karena SDM yang unggul adalah fondasi daya saing negara. Penelitian menunjukkan bahwa investasi pendidikan dan pelatihan saja tidak cukup, pengembangan kapasitas SDM yang berkelanjutan sangat penting agar Indonesia dapat menghadapi tantangan global (Irawan, 2024). Dalam konteks demografi Indonesia yang besar, kecakapan SDM menjadi faktor utama dalam mendorong pertumbuhan ekonomi serta inovasi (Pradesa, 2024).

Seiring dengan transformasi ekonomi dan sosial, soft skills kini semakin diakui sebagai pelengkap kemampuan teknis (“hard skills”). Soft skills seperti komunikasi, kerja sama tim, kepemimpinan, dan pemecahan masalah sangat krusial untuk produktivitas organisasi dan adaptasi di era dinamis (Dwiwarman, 2024). Di dunia pendidikan, pengembangan soft skills juga membantu membentuk karakter siswa dan mempersiapkan mereka untuk tuntutan dunia kerja (Soelistya, 2023; Wardhani & Mahendradhani, 2024).

Menurut kebijakan dan literatur manajemen SDM, sinergi antara hard skills dan soft skills adalah kunci; lulusan atau pekerja dengan keseimbangan tersebut lebih siap menghadapi tuntutan pekerjaan masa kini (Sandra, et al., 2023). Pengembangan soft skills melalui pelatihan sangat penting dalam manajemen talenta, terutama untuk meningkatkan keterlibatan dan kinerja jangka panjang (Zega, 2024). Selain itu, soft skills juga berfungsi dalam penguatan kapabilitas interpersonal yang mendukung kolaborasi dan inovasi (Mahmudah, 2023; Sutianah, 2022).

Namun, di Yayasan Pendidikan Islam Tajaul Karomatu Kabupaten Tangerang, masih teridentifikasi kendala dalam kualitas SDM internal. Observasi awal mengindikasikan bahwa guru, staf sekolah, dan anggota OSIS belum mendapatkan pelatihan sistematis dalam soft skills seperti kepemimpinan, komunikasi, dan kerja tim. Hal ini berdampak pada rendahnya efektivitas kolaborasi antar-staf dan keterbatasan efisiensi operasional sekolah. Selain itu, partisipasi anggota OSIS dalam kegiatan kepemimpinan dan organisasi juga belum optimal. Kondisi ini menekankan perlunya program pengembangan SDM yang terstruktur dan berkelanjutan untuk meningkatkan kapabilitas individu maupun kinerja institusi.

Permasalahan ini diperparah oleh kurangnya kesempatan bagi komunitas sekolah untuk mengikuti program pengembangan kapabilitas non-teknis. Padahal, literatur menunjukkan bahwa pelatihan soft skills terbukti meningkatkan kualitas SDM dan kinerja organisasi (Lubis, et al., 2022). Selain itu, penelitian juga menemukan bahwa pelatihan soft skills secara langsung memengaruhi kualitas human capital dan kesejahteraan, seperti pada para pemilik usaha atau staf pendidikan (Atma & Sriekaningsih, 2025; Maulana, et al., 2024).

Urgensi pelaksanaan PKM ini menjadi sangat tinggi karena pengembangan soft-skill dapat menutup kesenjangan kapasitas yang selama ini menghambat performa internal yayasan. Dengan membekali SDM yayasan melalui pelatihan struktur,

diharapkan akan terbentuk kultur kerja lebih profesional, kolaboratif, dan inovatif. Ini tidak hanya berdampak pada peningkatan kualitas pendidikan di Tajaul Karomatu, tetapi juga memperkuat pondasi kepemimpinan siswa melalui OSIS.

Lebih jauh, kolaborasi antara Universitas Pamulang dan yayasan dalam program PKM mencerminkan model penguatan kapasitas di sektor pendidikan. Kolaborasi ini dapat menjadi pilot model pengembangan SDM sekolah Islam di daerah lain, mengingat literatur menyatakan bahwa strategi pengembangan SDM berbasis soft skills sangat efektif untuk menciptakan talenta pendidikan yang resilien (Dwiwarman, 2024; Pradesa, 2024). Oleh karena itu, pelatihan soft skills di lingkungan yayasan bukan hanya relevan, tetapi sangat strategis untuk kemajuan institusi dan komunitas sekolah.

METODE

Kegiatan PKM ini dilaksanakan di Yayasan Pendidikan Islam Tajaul Karomatu, Kabupaten Tangerang, pada tanggal 5 Oktober 2025. Sasaran peserta terdiri dari guru, staf sekolah, dan anggota OSIS sebanyak 24 orang. Pelaksanaan PKM dilakukan oleh enam dosen dari Universitas Pamulang yang memiliki kompetensi di bidang pendidikan dan pengembangan SDM. Metode kegiatan menggabungkan beberapa pendekatan, yaitu: penyuluhan melalui pemaparan materi, praktik langsung, diskusi kelompok, dan sesi tanya jawab. Tujuan dari kombinasi metode ini adalah untuk memfasilitasi transfer pengetahuan sekaligus meningkatkan keterampilan interpersonal peserta secara aktif.

Teknik pelaksanaan PKM dibagi ke dalam tiga tahap, yaitu persiapan, pelaksanaan, dan pelaporan. Pada tahap persiapan, materi dan modul pelatihan disiapkan serta instrumen evaluasi berupa kuesioner dan wawancara disusun untuk menilai peningkatan pemahaman dan keterampilan peserta. Tahap pelaksanaan mencakup penyampaian materi, praktik, diskusi, dan tanya jawab. Evaluasi keberhasilan dilakukan menggunakan kuesioner untuk mengukur peningkatan pemahaman materi dan wawancara mendalam untuk menilai perubahan sikap dan kompetensi soft skills peserta. Indikator keberhasilan kegiatan meliputi: (1) peningkatan skor pemahaman peserta terhadap materi soft skills, (2) kemampuan peserta menerapkan soft skills dalam simulasi atau praktik, dan (3) tingkat kepuasan peserta terhadap metode dan materi yang diberikan. Dengan struktur ini, PKM diharapkan mampu memberikan dampak positif nyata terhadap kualitas SDM di yayasan.

PEMBAHASAN

Kegiatan PKM ini diikuti oleh 24 peserta, terdiri dari 10 guru, 8 staf sekolah, dan 6 anggota OSIS. Partisipasi peserta menunjukkan antusiasme yang tinggi, terlihat dari kehadiran penuh dan keterlibatan aktif selama sesi pelatihan, praktik, diskusi, dan tanya jawab. Keberagaman latar belakang peserta memberikan dinamika tersendiri, di mana guru lebih fokus pada pengembangan kepemimpinan dan komunikasi, sedangkan staf sekolah dan OSIS menunjukkan minat pada kemampuan kerja tim dan manajemen waktu.

Evaluasi awal dilakukan untuk mengetahui tingkat pemahaman peserta terhadap konsep soft skills dan pengembangan SDM sebelum pelatihan. Hasil kuesioner pre-test menunjukkan bahwa rata-rata skor pemahaman peserta adalah 55 dari 100, yang mengindikasikan tingkat pemahaman yang masih rendah. Hal ini menegaskan temuan literatur bahwa banyak tenaga pendidik dan staf sekolah di Indonesia belum memiliki pembekalan soft skills secara sistematis (Dwiwarman, 2024; Sandra et al., 2023).

Pelaksanaan pelatihan dimulai dengan pemaparan materi mengenai konsep SDM unggul, pentingnya soft skills, dan penerapan di lingkungan pendidikan. Pemaparan materi dikombinasikan dengan contoh studi kasus dan simulasi kegiatan sekolah, sehingga peserta dapat menghubungkan teori dengan praktik nyata. Tahap ini menjadi fondasi bagi peserta untuk memahami relevansi pengembangan soft skills dalam konteks kerja sehari-hari di yayasan.

Setelah sesi pemaparan, dilakukan praktik langsung berupa role play, simulasi kepemimpinan OSIS, dan diskusi kelompok. Kegiatan praktik ini bertujuan meningkatkan keterampilan interpersonal, kemampuan komunikasi, kerja sama tim, dan manajemen konflik. Analisis hasil menunjukkan adanya peningkatan signifikan dalam kemampuan peserta, terutama dalam aspek komunikasi dan kolaborasi, sesuai teori pemberdayaan SDM yang menekankan pembelajaran berbasis pengalaman (Mahmudah, 2023; Lubis et al., 2022).

Hasil post-test menunjukkan peningkatan rata-rata skor peserta menjadi 85 dari 100, yang berarti terdapat kenaikan pemahaman sebesar 30 poin dibanding pre-test. Grafik perbandingan pre-test dan post-test menegaskan bahwa metode pelatihan kombinasi penyuluhan, diskusi, dan praktik efektif dalam meningkatkan pemahaman peserta mengenai soft skills. Hal ini sejalan dengan teori pelatihan SDM yang

menekankan pembelajaran aktif untuk mencapai perubahan kompetensi yang nyata (Pradesa, 2024).

Selain peningkatan pemahaman, indikator keberhasilan lain adalah perubahan perilaku peserta dalam penerapan soft skills. Hasil observasi dan wawancara menunjukkan bahwa peserta mulai menunjukkan sikap lebih komunikatif, percaya diri, dan mampu bekerja sama dalam tim. OSIS, khususnya, menunjukkan peningkatan kemampuan kepemimpinan dalam simulasi kegiatan sekolah. Perubahan ini sesuai dengan konsep pemberdayaan SDM, di mana peningkatan kapabilitas mendorong individu lebih aktif dan produktif dalam lingkungan organisasi (Zega, 2024).

Analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa pelatihan ini juga berdampak pada kesadaran peserta mengenai pentingnya pengembangan diri secara berkelanjutan. Peserta menyatakan motivasi untuk mengikuti pelatihan lanjutan dan memperbaiki keterampilan non-teknis mereka. Hal ini mendukung teori pengembangan SDM yang menyebutkan bahwa pemberian pelatihan yang tepat meningkatkan motivasi internal untuk belajar dan meningkatkan kinerja (Sari & Andriani, 2020; Atma & Srikaningsih, 2025).

Kegiatan diskusi yang difasilitasi oleh dosen PKM memungkinkan peserta bertukar pengalaman dan solusi atas permasalahan yang mereka hadapi di yayasan. Diskusi ini meningkatkan kemampuan analisis peserta, sekaligus memperkuat jejaring internal antara guru, staf, dan anggota OSIS. Pendekatan ini sesuai dengan prinsip pelatihan kolaboratif dalam literatur pemberdayaan SDM, yang menekankan pentingnya interaksi sosial sebagai media pembelajaran (Soelistya, 2023).

Dari sisi instrumen evaluasi, hasil pengisian kuesioner menunjukkan bahwa peserta yang awalnya memiliki skor pemahaman rendah mengalami peningkatan setelah praktik dan diskusi, sementara peserta yang sudah memiliki dasar lebih mudah menyerap materi lanjutan. Hal ini menegaskan efektivitas metode PKM yang menggabungkan teori, praktik, dan refleksi (Wardhani & Mahendradhani, 2024).

Secara keseluruhan, pelaksanaan PKM berhasil meningkatkan kualitas SDM internal Yayasan Pendidikan Islam Tajaul Karomatu melalui peningkatan pengetahuan dan penerapan soft skills. Kegiatan ini tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga berpotensi memperkuat budaya kerja kolaboratif, profesional, dan inovatif di lingkungan yayasan. Temuan ini sejalan dengan literatur pengembangan SDM dan pelatihan soft

skills yang menyatakan bahwa intervensi terstruktur dapat meningkatkan kompetensi dan motivasi peserta secara berkelanjutan (Lubis et al., 2022; Mahmudah, 2023).

KESIMPULAN

Pelaksanaan kegiatan PKM ini menunjukkan bahwa kegiatan terstruktur berupa pelatihan soft skills mampu meningkatkan kapabilitas individu di lingkungan yayasan, baik bagi guru, staf, maupun anggota OSIS. Peningkatan kompetensi yang terlihat pada aspek komunikasi, kepemimpinan, kerja sama tim, dan manajemen konflik menegaskan bahwa pendekatan pembelajaran yang menggabungkan teori, praktik, dan diskusi efektif dalam pemberdayaan SDM. Hal ini menunjukkan bahwa investasi dalam pengembangan soft skills memiliki dampak signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia di institusi pendidikan.

Selain aspek kompetensi teknis dan interpersonal, kegiatan PKM ini juga berkontribusi pada perubahan budaya kerja di yayasan. Terbentuknya sikap lebih kolaboratif, proaktif, dan kreatif mencerminkan bahwa pemberdayaan SDM tidak hanya terkait pada penguasaan materi, tetapi juga pada pembentukan sikap profesional dan motivasi internal peserta. Kegiatan ini menekankan pentingnya pengembangan SDM yang holistik untuk mendukung efisiensi, produktivitas, dan keberlanjutan institusi pendidikan.

Lebih jauh, pengalaman pelatihan ini memberikan dasar bagi yayasan untuk mengembangkan program pengembangan SDM jangka panjang. Model pelatihan yang diterapkan dapat menjadi acuan bagi penguatan kapasitas internal, pembinaan OSIS, serta peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Dengan demikian, kegiatan PKM tidak hanya memberi dampak langsung pada peserta, tetapi juga membuka peluang strategis untuk transformasi organisasi yang lebih profesional dan berdaya saing.

DAFTAR PUSTAKA

- Atma, N. U., & Srikaningsih, A. (2025). The Influence of Soft Skills and Hard Skills on Financial Well-being Among SME Owners in Indonesia. *Forum for University Scholars in Interdisciplinary Opportunities and Networking*, 3(1), 45–58.
- Dwiwarman, D. A. (2024). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Keterampilan Soft Skills dan Hard Skills. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(2), 1538–1549.
- Indo-Intellectual. (2024). Pentingnya Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Lembaga Pendidikan. *IMEIJ Journal*, 4(2), 40–51.

- Irawan, S. P. (2024). Pengembangan Sumber Daya Manusia yang Berkelanjutan. UNICIMI Press.
- Irawan, S. P., Idayati, F., Camar Praskadinata, H. Y., Dina, F., Abdurohim, Inn, N., ... Triono, F. (2024). Pengembangan Sumber Daya Manusia yang Berkelanjutan: Strategi, Metode Pelatihan, dan Kebijakan. *Eureka Media*, 6(1), 9–22.
- Leuhery, F., Fauziah, D. N., Nurmansyah, A., Kristanti, D., & Imron, M. (2024). Pelatihan Keterampilan Soft Skills bagi Pekerja Rumahan. *JAHE Journal*, 3(2), 77–88.
- Lubis, D. S. W., Grabiella, S., Rezki Prana, R., & Ismayuni, T. U. (2022). Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Pelatihan Soft Skill Pada SMA Dharma Pancasila Medan. *ABDIKAN: Jurnal Pengabdian Masyarakat Bidang Sains dan Teknologi*, 4(1), 23–35.
- Mahmudah, M. (2023). Peningkatan Soft Skill dalam Implementasi Pendidikan: Strategi dan Peran Kurikulum. *JEL: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran, STAI Taruna*, 7(1), 12–24.
- Maulana, M. B., Dewi, S. R., & Maryam, S. (2024). Analysis of the Effect of Hard Skills, Soft Skills and Self-efficacy on the Quality of Human Resources in Universities in Region 3 Cirebon. *IJBeSD*, 5(2), 67–78.
- Pradesa, K. (2024). Analisis Peran Pendidikan dalam Meningkatkan Kualitas dan Keterampilan SDM. *VOCATIONAL Journal*, 6(3), 55–67.
- Pradesa, K., Mintawati, H., Albert, J., Sipayung, I., & Verianti, G. (2024). Analisis Peran Pendidikan dalam Meningkatkan Kualitas dan Keterampilan Sumber Daya Manusia di Indonesia. *VOCATIONAL: Jurnal Inovasi Pendidikan Kejuruan*, 6(2), 89–101.
- Sandra, J., Suryana, A., & Indrayanti, S. (2023). The Importance of Balance Between Hard Skills and Soft Skills to Improve the Quality of Higher Education Graduates. *Mudir: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(2), 33–45.
- Dwiwarman, D. A. (2024). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Keterampilan Soft Skills Dan Hard Skills. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(2), 1538-1549.
- Zega, A. W. (2024). Talent Management Development Strategy in Improving Human Resource Skills. *HS Journal*, 8(1), 15–28.
- Sutianah, C. (2022). Peningkatan soft skills peserta didik melalui integrated teaching and learning berbasis jobskills di sekolah menengah kejuruan (smk). *Jurnal ekonomi, Sosial & Humaniora*, 3(05), 137-148.