

Pelatihan sebagai Sarana Pengembangan Kompetensi Pengasuh di Panti Sosial Asuhan Anak di Jakarta Timur

Wustari L. Mangundjaya

Fakultas Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Bekasi, Indonesia

Corresponding Author

Nama Penulis: Wustari L. Mangundjaya

E-mail: wustari.larasati@dsn.ubharajaya.ac.id

Abstrak

Suatu lingkungan pekerjaan berubah akan menyebabkan tuntutan pekerjaan juga menjadi berubah. Hal ini menyebabkan setiap organisasi harus mau dan mampu mengembangkan karyawannya untuk mengikuti perubahan yang ada. Dalam hal ini organisasi tidak hanya organisasi yang bersifat mencari keuntungan, tetapi juga bagi organisasi nirlaba seperti Panti Sosial Asuhan Anak (PSAA). Dengan fungsi dan perannya yang strategis PSAA harus memiliki SDM yang kompeten dan sesuai dengan persyaratan jabatan yang diperlukan. Untuk itu, program pelatihan yang sifatnya re-skilling maupun up-skilling perlu dilakukan bagi para karyawan dan pengasuh anak-anak di panti asuhan. Pendekatan pengembangan organisasi dan analisis organisasi akan dapat diperoleh informasi bahwa para pengasuh di panti asuhan memerlukan pelatihan pengembangan diri dan effective parenting. Dari evaluasi diketahui bahwa pelatihan tersebut berhasil dengan baik, dan diharapkan adanya kelanjutan dari program pelatihan atau pendampingan ini. Makalah ini membahas mengenai proses pelaksanaan program pelatihan tersebut dari tahap identifikasi kebutuhan pelatihan sampai dengan transfer of learning pada Panti Sosial Asuhan Anak di Jakarta.

Kata kunci: *effective parenting, panti asuhan, pengasuh, anak asuh*

Abstract

Changing environment consequently make changes to the job requirement in the organization. Which then will impact the organization to continue developing their employees according to the needs. In this regard, the changing environment not only applies at the profit organization but also for the not profit organization as well, including the orphanage. The orphanage has a strategic role in taking care of children, consequently they also need to have professional workers. Thus, training and development program should be developed for upskilling and reskilling the care-giver. Based on the results of organizational analysis it showed that the care-giver need to update their knowledge and skills in knowing themselves and effective parenting. This paper discuss about the process of the training program starting from training needs analysis untill transfer of learning at orphanage in Jakarta. The program showed that the training which have been implemented through the stages of training program thoroughly had benefitted to the employees and to the management of the orphanage.

Keywords: *care-giver, effective parenting, foster-children, orphan..*

PENDAHULUAN

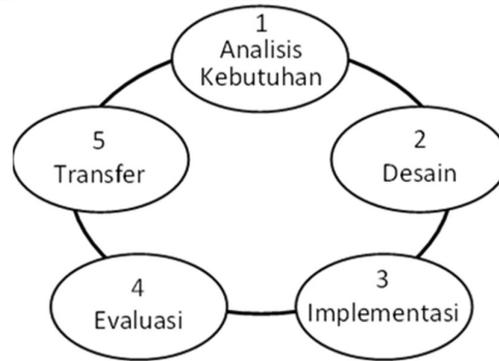
Untuk dapat menjadi organisasi yang berkembang secara optimal maka para karyawan perlu dikembangkan dan diberikan pemberdayaan. Hal ini dapat dilakukan antara lain dengan memberikan pelatihan (Esha, 2019; Mangundjaya, 2019). Baik pelatihan yang tujuannya adalah *upskilling* (peningkatan keterampilan baru) maupun *reskilling* (menguatkan keterampilan yang telah dimiliki). Untuk itu, tujuan pelatihan adalah agar karyawan memiliki pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dapat digunakan dalam aktivitas sehari-hari untuk dapat menutupi kesenjangan antara keterampilan dengan persyaratan keterampilan jabatan (Mangundjaya, 2017). Setiap pekerjaan memerlukan seperangkat persyaratan tertentu, baik yang berhubungan dengan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*) dan sikap (*attitude*), termasuk disini adalah pekerjaan sebagai pengasuh anak-anak penghuni panti sosial. Sebagai seorang pengasuh anak-anak berusia 8-14 tahun memiliki tantangan tersendiri, karena anak-anak asuh tersebut masih memerlukan pengarahan dan bimbingan yang tidak hanya mampu membangun disiplin, etika, sopan santun dan kemandirian tetapi juga menanamkan nilai-nilai luhur serta harus mampu mengembangkan passion, serta kesabaran dan kasih sayang bagi anak-anak asuhnya. Sementara itu, sebagai manusia biasa kadangkala pengasuh juga tidak lepas dari perasaan jenuh serta kurang sabar dalam menghadapi anak-anak asuhnya. Disamping itu suatu pelatihan diperlukan oleh para pengasuh untuk dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap/ perilakunya. Dalam hal ini, pelatihan harus mencakup peningkatan keterampilan dasar serta keterampilan tambahan. Program pengembangan dan pelatihan ini diperlukan karena berdasarkan hasil analisis organisasi yang dilakukan oleh tim pengabdian dari Universitas Bhayangkara (Mangundjaya, 2020; Mangundjaya & Pendjol, 2022) menunjukkan bahwa para pengasuh memerlukan pelatihan baik yang berhubungan dengan pengembangan diri maupun yang berhubungan dengan *effective parenting*. Makalah ini bertujuan untuk membahas proses pengembangan melalui pelatihan pengasuh di Panti Sosial Asuhan Anak di Jakarta Timur.

METODE

Metode pelaksanaan program ini adalah berdasarkan pendekatan pengembangan organisasi, yang dimulai dari analisis organisasi (Mangundjaya, 2020; Cummings & Worley, 2017; Rothwell & Miller, 2017) yang berperan sebagai identifikasi kebutuhan pelatihan, dan diikuti dengan pembuatan desain pelatihan, implementasi pelatihan, evaluasi pelatihan sampai dengan proses alih belajar /transfer of learning (Mangundjaya, 2017; Noe, 2020).

HASIL DAN PEMBAHASAN

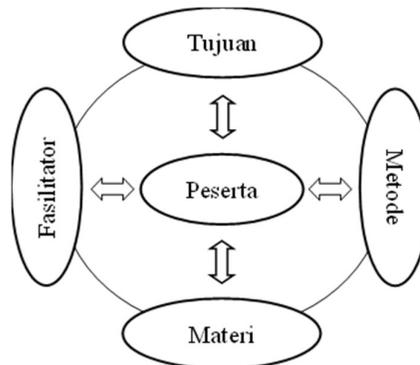
Untuk dapat memperoleh hasil program pelatihan yang optimal, maka program pelatihan mengikuti siklus pelatihan seperti yang terlihat pada Gambar 1 di bawah ini (Mangundjaya, 2017).



Gambar 1.

Siklus Pelatihan (Mangundjaya, 2017)

Gambar 1 memperlihatkan bahwa pelatihan yang baik harus diawali dengan adanya kegiatan identifikasi kebutuhan, kemudian di lanjutkan dengan mendesain pelatihan. Bila pelatihan akan dilakukan oleh pihak ketiga (vendor), maka sebaiknya perlu disampaikan kepada vendor apa dan bagaimana pelatihan yang diinginkan, sehingga sesuai dengan kebutuhan. Dalam hal ini pada waktu melakukan desain pelatihan sebaiknya juga memperhatikan berbagai variabel (Mangundjaya, 2017), yaitu seperti terlihat pada Gambar 2 berikut ini.



Gambar 2.

Variabel Pelatihan (Mangundjaya, 2017)

Dari Gambar 2 terlihat bahwa terdapat 5 variabel yang harus diperhatikan dalam penyelenggaraan suatu pelatihan, yaitu 1) peserta, 2) tujuan, 3) metode, 4) materi, dan 5) fasilitator. Ke 5 variabel tersebut saling memengaruhi untuk dapat menghasilkan pelatihan yang optimal.

1. Analisis organisasi dan analisis kebutuhan pelatihan

Di Panti Asuhan, aktivitas pendampingan pengembangan organisasi mengikuti tahapan pengembangan organisasi. Pertama, mereka melakukan analisis organisasi dengan menggunakan metode analisis yaitu Analisis SWOT dan *Appreciative Inquiry* (Drew, 2014) yang dilakukan dengan cara *Focused Group Discussion* (FGD). Dalam kegiatan FGD yang dilakukan adalah menanyakan berbagai pertanyaan yang berhubungan dengan kondisi Panti Sosial Asuhan Anak secara keseluruhan baik dari aspek manajemen, kebijakan, pengasuh, pendamping, anak asuh maupun hal-hal lain yang dapat berhubungan dengan pengembangan organisasi, termasuk didalamnya adalah kekuatan, hal yang perlu ditingkatkan, peluang, tantangan, maupun visi atau harapan yang diinginkan atau diimpikan. Pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara dan FGD yang dilakukan beberapa kali secara terpisah, yaitu kelompok manajemen, staf, dan non-staf. Setiap kali FGD dilakukan dengan tidak lebih

dari 8 orang, sehingga dilakukan beberapa kali untuk dapat mengikutsertakan semua personel yang ada di Panti. FGD dilakukan secara berstruktur untuk menjawab pertanyaan SWOT (Kekuatan, Kelemahan, Peluang, dan Tantangan) serta *Appreciative Inquiry* (Define, Discovery, Dream, Design, dan Destiny) pada setiap kelompok FGD, dan di konfirmasi serta afirmasi pada waktu melakukan umpan balik pada manajemen. Berdasarkan analisis organisasi diketahui bahwa hasilnya dapat dijadikan identifikasi kebutuhan pelatihan, yaitu:

- a) Para pelaksana dan penyelia (penyelia) harus diberi pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan serta membudayakan sikap kerja yang lebih profesional dan mendalam.
- b) Pelatihan yang diperlukan yaitu mengenai *effective parenting* agar lebih baik dalam menangani dan berinteraksi dengan anak-anak asuh di panti asuhan, serta pengenalan diri dan pelatihan untuk menjadi lebih berdedikasi, tulus, dan ikhlas.
- c) Beberapa hal yang masih perlu dilakukan adalah: a) Peningkatan pengetahuan dan keterampilan baik dalam menghadapi anak-anak maupun dalam mengelola emosi diri; b) Peningkatan hubungan yang harmonis antara penyelia dan staf pelaksana dalam rangka menangani anak asuh; c) Kesamaan persepsi dan pemahaman tentang pola pengasuhan; d) Sikap dan perilaku yang santun pada anak-anak asuhnya, karena seringkali ditemukan bahwa beberapa anak asuh berperilaku buruk atau berkata-kata kasar meskipun telah diberi contoh santunan dan kegiatan keagamaan yang rutin; dan e) kurang dapat memahami dan mengenal dengan baik kondisi anak asuhnya, terutama dari sikap dan perilakunya.

Dengan demikian, kemudian dipilih kategori pelatihan dan diketahui bahwa para karyawan dan pengasuh memerlukan pelatihan, (Mangundjaya, 2017; Noe, 2020) yaitu mengenai *effective parenting* dan pengembangan diri.

2. Desain pelatihan

Untuk dapat memperoleh hasil yang optimal dari suatu pelatihan, maka dalam desain suatu pelatihan perlu untuk mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

(a) Tujuan pelatihan

Tujuan pelatihan adalah untuk mengembangkan kompetensi individu, yaitu: pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam hal pengembangan diri dan keterampilan *effective parenting*.

(b) Partisipan pelatihan

Personalia yang terdapat pada Panti Sosial Asuhan Anak di Jakarta Timur, baik di Pusat maupun di Duren Sawit terdiri dari ASN dan Non ASN (Kontrak). Staf ASN disini termasuk manajemen 2 orang dan 21 orang lainnya adalah Pendamping. Manajemen Panti Sosial Asuhan Anak tersebut memiliki kantor pusat di Jakarta Timur, sedangkan Panti Sosial Asuhan Anak yang lain juga berlokasi di Jakarta Timur merupakan Panti Sosial Asuhan Anak yang ditujukan bagi anak perempuan remaja. Hal ini membuat manajemen Panti Sosial Asuhan Anak hanya sesekali berada untuk melakukan monitoring, evaluasi, dan pengawasan. Dalam hal ini ,personalia yang bekerja di dua panti tersebut kadangkala dirotasi diantara kedua panti tersebut. Personel di kedua panti berjumlah 89 orang yang terdiri dari pekerja dengan status Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Non-ASN. Mayoritas pelaksana memiliki gelar sarjana dalam berbagai bidang, tetapi terdapat juga yang memiliki gelar SLTA. Sebagian besar pelaksana telah bekerja di Panti selama sekitar sepuluh tahun, dua dari mereka baru saja bergabung. Profil dari personalia pada kedua panti tersebut dapat dilihat pada Tabel 1 di bawah ini yang memperlihatkan bahwa mayoritas personel di kedua panti tersebut adalah ASN dengan pendidikan adalah S1 dan berusia sekitar 42-57 tahun (Generasi X, 78,26%), sementara Non-ASN pada umumnya SLTA (60,60%), berusia 23-41 tahun (Generasi Y, 68,18%).

Tabel 1.
Profil SDM

| No | ASN | | Non-ASN | |
|----------------------|--------|--------|---------|--------|
| | Jumlah | % | Jumlah | % |
| 1. Gender | | | | |
| Laki-laki | 7 | 30,43 | 37 | 56,06 |
| Perempuan | 16 | 69,57 | 29 | 43,94 |
| 2. Pendidikan | | | | |
| S1 | 10 | 43,47 | 14 | 21,22 |
| D3 | 1 | 4,35 | 6 | 9,09 |
| D4 | 3 | 13,04 | 0 | 0,00 |
| SLTA | 8 | 34,79 | 40 | 60,60 |
| SLTP | 1 | 4,35 | 4 | 6,06 |
| SD | 0 | 0,00 | 2 | 3,03 |
| 3. Usia | | | | |
| < 23 tahun | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 23 – 41 tahun | 5 | 21,74 | 45 | 68,18 |
| 42 – 57 tahun | 18 | 78,26 | 21 | 31,82 |
| Jumlah | 23 | 100,00 | 66 | 100,00 |

(c) Metode pelatihan

Pelatihan tersebut dilakukan berdasarkan prinsip belajar orang dewasa atau andragogy (Kolb dalam Mangundjaya dkk, 2022), maka pelatihan ini dirancang dengan menggunakan konsep experiential learning (belajar melalui pengalaman). Metode yang digunakan merupakan kombinasi dari seminar pendek, diskusi, permainan, self-inventory dan kasus. Metode *experiential learning* adalah metode yang sangat disukai oleh para partisipan pelatihan, dan membuat mereka bersemangat dalam mengikuti pelatihan.

(d) Materi pelatihan

Pembuatan materi pelatihan disesuaikan dengan partisipan, dalam arti menggunakan bahasa yang sederhana dan mudah dimengerti karena latar belakang pendidikan yang heterogen, yaitu berbagai latar belakang pendidikan (SLTA, Diploma dan Sarjana).

(e) Fasilitator

Fasilitator terdiri dari tim perguruan tinggi dan anggota komunitas organisasi nirlaba (KCI - Kita Cinta Indonesia), yang memiliki kepakaran dalam melakukan pengembangan organisasi maupun dalam pelatihan, serta pengembangan SDM, dan dibantu oleh Mahasiswa sebagai Asisten Fasilitator. Dalam hal ini, karena tim fasilitator tidak sama dengan tim pengembangan organisasi, maka fasilitator diberikan masukan terlebih dahulu mengenai kondisi SDM pada Panti Asuhan tersebut untuk dapat lebih mengenal calon peserta pelatihan.

Setelah desain pelatihan dibuat, maka tahap selanjutnya adalah melakukan implementasi/pelaksanaan pelatihan.

3. Pelaksanaan/implementasi pelatihan

Program pendampingan dilakukan untuk pengembangan organisasi dan pengembangan kompetensi SDM. Pengembangan organisasi telah dilakukan melalui program Analisis Organisasi sampai dengan umpan balik kepada manajemen. Melanjutkan desain pelatihan, maka tahap berikutnya adalah pelaksanaan pelatihan, yaitu:

(a) *Effective parenting* (online)

Pelatihan *effective training* dilakukan melalui webinar pada tanggal 23 Juli 2022 dengan nara sumber pakar *Effective Parenting* yang berdomisili di Kanada. Webinar ini dilakukan dalam rangka memperingati hari Anak Nasional dan sebagai pendahuluan pelatihan *effective parenting* tersebut. Pada kegiatan ini 6 orang pengasuh terpilih mengikuti webinar.

(b) Pengembangan pribadi

Pelatihan pengembangan pribadi dilakukan secara tatap muka yang dilakukan dua kali, pada tanggal 13 dan 14 Oktober 2022.

(c) *Effective parenting* (offline)

Pelatihan *effective parenting* dilakukan secara tatap muka dilakukan pada tanggal 27 Oktober 2022 (pagi dan siang hari). Pelatihan dilakukan dalam 2 batch karena pengasuhan terhadap anak asuh tidak bisa ditinggalkan. Jumlah peserta pelatihan *effective parenting* lebih sedikit dari yang mengikuti pelatihan pengembangan pribadi, karena hanya ditujukan untuk para pengasuh dan pendamping saja.

Dibawah ini terdapat beberapa gambar yang menunjukkan foto kegiatan pada waktu dilakukan program pelatihan *effective parenting* secara *offline*.



Gambar 3:
Foto kegiatan pelatihan *Effective Parenting*.

4. Evaluasi pelatihan

Untuk dapat mengetahui efektivitas dari pelatihan, maka partisipan diminta untuk mengisi lembar evaluasi, yang merupakan level 1 dari evaluasi berupa reaksi dari partisipan (Mangundjaya 2017, Noe, 2020). Hasil evaluasi program pelatihan menunjukkan bahwa secara umum peserta merasa pelatihan yang diberikan bermanfaat, hanya waktunya kurang lama sehingga perlu diberikan kembali secara lebih intensif. Hasil evaluasi pelatihan dapat dilihat pada Tabel 2 di bawah ini.

Selain itu, berdasarkan hasil diskusi dan umpan balik dengan manajemen, terlihat bahwa manajemen puas dengan hasil yang telah dilakukan dan menginginkan supaya dapat dilakukan kembali. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa pengasuh merasa lebih mengenal dirinya sendiri.

Tabel 2.
Hasil evaluasi pelatihan

| Pertanyaan | Sangat Kurang | Kurang | Cukup | Baik | Sangat Baik | Total |
|---|---------------|--------|-------------|---------------|---------------|--------------|
| 1. Kesesuaian hasil kegiatan dengan tujuan (manfaat) | | | | | | |
| Komentar: | | | | | | |
| - Sesuai (2) | | | | | | |
| - Sangat bermanfaat, untuk mengembangkan diri | - | - | 4 (5,2%) | 32 (41,6%) | 41 (53,2%) | 77 (100%) |
| - Sangat bagus (2) | | | | | | |
| - Tepat sasaran | | | | | | |
| - Dapat mengubah pemahaman menjadi lebih baik | | | | | | |
| 2. Durasi (lama kegiatan) | | | | | | |
| Komentar: | | | | | | |
| - Cukup sesuai (4) | | 5 | 16 | 41 | 15 | 77 |
| - Waktu terlalu singkat (9) | - | (6,5%) | (20,8%) | (53,2%) | (19,5%) | (100%) |
| - Sebaiknya waktunya pagi agar lebih leluasa (2) | | | | | | |
| 3. Materi/ Handout/ Perlengkapan | | | | | | |
| Komentar: | | | | | | |
| - Perlengkapan memadai (3) | - | - | 11 | 32 | 34 | 77 |
| - Cukup (2) | | | (14,3%) | (41,5%) | (44,2%) | (100%) |
| 4. Metode Penyelenggaraan | | | | | | |
| Komentar: | | | | | | |
| - Pendekatan dari hati ke hati | - | - | 6 | 42 | 29 | 77 |
| - Cukup | | | (7,8%) | (54,6%) | (37,6%) | (100%) |
| - Sangat bagus (2) | | | | | | |
| 5. Fasilitator/ Trainer | | | | | | |
| Komentar: | | | | | | |
| - Profesional (2) | | | | | | |
| - Trainer yang sangat bagus (5) | - | - | 6 | 33 | 38 | 77 |
| - Cukup jelas | | | (7,8%) | (42,8%) | (49,4%) | (100%) |
| - Cara penyampaian mudah dimengerti (2) | | | | | | |

Hasil evaluasi menunjukkan bahwa pengasuh merasa lebih memahami untuk menjadi pengasuh yang lebih baik bagi anak asuhnya.

5. Alih pembelajaran (*transfer of learning*)

Kegiatan alih pembelajaran perlu direncanakan untuk mengetahui efektivitas dari pelaksanaan pelatihan serta tantangan yang dihadapi pada waktu hendak mengaplikasikannya (Mangundjaya, 2017). Dalam hal ini, untuk dapat melakukan *transfer of learning* dengan baik, maka yang perlu diperhatikan adalah adanya kesempatan yang diberikan oleh atasan dan manajemen untuk mempraktekkan apa yang telah dipelajari (Mangundjaya, 2017), serta memberikan dukungan serta adanya lingkungan yang kondusif. Tanpa itu semua, maka *transfer of learning* akan sulit memperoleh hasil yang optimal,

KESIMPULAN

Beberapa cara dapat dilakukan untuk mengembangkan organisasi. Aktivitas pengembangan organisasi harus mengikuti tahapan tertentu, terutama tahap diagnosis/analisis organisasi, agar program pengembangan organisasi berhasil. Selain itu, pengembangan organisasi memerlukan perencanaan, niat, komitmen, dan dukungan dari semua pemangku kepentingan karena ini merupakan tanggung jawab semua pemangku kepentingan dan tidak dapat diberikan hanya kepada manajemen atau karyawan. Meskipun demikian, beberapa pemangku kepentingan mungkin tidak terlibat dalam tahap awal proses pengembangan organisasi atau menganalisis kondisi dan kebutuhan organisasi. Ini dapat menyebabkan rasa tidak memiliki dan kurangnya komitmen terhadap program perubahan dan pengembangan yang dicanangkan oleh manajemen. Sementara itu, Cooperrider dan McQuaid (2012) menyatakan bahwa keterlibatan semua pemangku kepentingan dalam organisasi sangat penting karena berbagai perubahan dan tuntutan lingkungan.

Hasil dari tahap diagnosis/analisis diperlukan untuk menentukan tindakan lanjutan yang tepat dalam upaya meningkatkan panti asuhan atau organisasi secara keseluruhan. Umpan balik kepada manajemen diharapkan dapat ditindaklanjuti dengan tepat sehingga upaya peningkatan yang dilakukan dapat mendukung perubahan atmosfer dan budaya panti asuhan ke arah yang lebih positif. Dalam hal ini, diperlukan kesepakatan dan kerjasama yang lebih baik antara staf dan pelaksana untuk memiliki pemahaman yang sama tentang peran dan fungsi masing-masing pihak dalam mengelola panti asuhan sehingga impian besar dapat terwujud.

Selain itu, strategi *Appreciative Inquiry*, yang dapat meningkatkan pemahaman tentang keadaan organisasi saat ini, dikombinasikan dengan penerapan konsep SWOT dalam proses pengembangan organisasi ini.. Dari hasil analisis organisasi salah satu kegiatan yang diperlukan oleh pengasuh panti adalah berhubungan dengan pengembangan diri, sejauh mana mereka memiliki passion dengan pekerjaannya, selain yang berhubungan dengan *effective parenting*. Hal ini telah dilaksanakan meskipun dengan keterbatasan waktu serta jumlah peserta yang cukup banyak masih dirasakan kurang intensif. Untuk itu, perlu dilakukan kembali program pelatihan *effective parenting* maupun program pelatihan pengembangan diri lainnya. Secara umum terlihat bahwa capaian peningkatan pemberdayaan masyarakat baik bagi pengembangan organisasi maupun bagi pengembangan kompetensi pengasuh telah tercapai, bahkan menunjukkan kepuasannya dan menginginkan untuk dapat menjalin kerjasama lebih lanjut. Untuk membuat program pendampingan pengembangan organisasi menjadi suatu kegiatan yang integratif, baik pengembangan organisasi maupun pengembangan SDM, maka kegiatan pengembangan SDM melalui program pelatihan perlu

dituntaskan. Selain itu, program pendampingan dan pengembangan bagi anak asuh juga perlu dilakukan.

Berdasarkan hasil evaluasi terlihat bahwa Panti Sosial Asuhan Anak merasakan manfaat akan adanya program pendampingan pengembangan kompetensi SDM yang telah dilakukan. Berdasarkan hal tersebut, tindak lanjut yang direkomendasikan adalah sebagai berikut:

- (a) Melanjutkan program pendampingan pengembangan organisasi dan kompetensi untuk dapat menjawab kebutuhan pengembangan Panti Sosial Asuhan Anak berdasarkan hasil analisis organisasi yang telah dilakukan.
- (b) Melanjutkan program pengembangan kompetensi bagi pengasuh dalam bidang pelatihan effective parenting, maupun pelatihan pengembangan diri lainnya, misalnya pelatihan mengenai keterikatan (engagement) di tempat kerja maupun kesejahteraan psikologis di tempat kerja. Hal ini penting dilakukan karena bila para pengasuh merasa nyaman di tempat kerja dan dapat mengembangkan kesejahteraan psikologisnya, maka hal ini akan dapat meningkatkan keterikatan kerja maupun kesehatan mental mereka.
- (c) Dapat pula dilakukan eksplorasi untuk mengembangkan kompetensi anak asuh yang berusia setara murid SD, supaya wacana mereka tidak hanya terbatas pada kondisi lingkungan panti dan sekolah saja. Pemberian pelatihan mengenai nilai-nilai bagi anak-anak yang masih berusia dini diharapkan akan lebih terekam pada anak-anak sehingga dapat menjadikannya anak yang lebih memiliki sopan-santun, etika maupun semangat juang yang tinggi.
- (d) Berdasarkan berbagai masukan tersebut di atas, serta hasil diskusi dengan Kepala Panti bahwa program seperti ini sebaiknya menjadi model bagi pengembangan organisasi Panti Sosial Asuhan Anak Asuh. Untuk itu, sebaiknya Universitas Bhayangkara Jakarta Raya melakukan kerjasama dengan Dinas Sosial DKI Jakarta yang memungkinkan untuk melakukan kegiatan Pengembangan Kegiatan Masyarakat di panti sosial asuhan anak lainnya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Pengabdian mengucapkan terima kasih kepada Universitas Bhayangkara melalui LPPMP yang telah memberikan dukungan dana melalui kompetisi hibah internal pengabdian masyarakat dengan No. kontrak: PK/01/IV/ABDIMASLPPMP-UBJ/2002.

DAFTAR PUSTAKA

- Cooperrider, D. L., & McQuaid, M. (2012). The positive arc of systemic strengths: How appreciative inquiry and sustainable designing can bring out the best in human systems. *JCC*, 46, 71-102.
- Cummings, T. G., & Worley, C. G. (2017). *Organization development & change* (10th ed.). Cengage Learning.
- Drew, S. A. W., & Wallis, J. L. (2014). The use of appreciative inquiry in the practice of large-scale organizational change: A review and critique. *Journal of General Management*, 39(4). The Baybrook Press.
- Esha (2019). A study on effectiveness of training and development programs. *Journal of Business, Economics and management*, 2(1), 11-17. <https://doi.org/ao31295/jbenv7n1-62>
- Mangundjaya, W. L. H. (2017). *Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia*. Swascita Publishing Company.
- Mangundjaya, W. L. (2019). *Seminar, workshop dan pelatihan sebagai intervensi pengembangan kompetensi SDM*. Yogyakarta; Graha Ilmu.
- Mangundjaya, W. L. H. (2020). *Pengembangan organisasi: Diagnosis dan intervensi*. Surabaya: Jakad Media Publishing.

- Mangundjaya, W. L., Wicaksana, S., & Ersya, C. H. A. I. (2022). Board game: Cara pembelajaran yang menyenangkan bagi orang dewasa. *SOSIO KONSEPSIA: Jurnal Penelitian dan Pengembangan Kesejahteraan Sosial*, 11(2), 338-347. doi: <https://doi.org/10.33007/ska.v11i2.3078>
- Mangundjaya, W. L., & Pendjol, I. (2022). Pendampingan pengembangan organisasi melalui pendekatan SWOT dan Appreciative Inquiry pada Panti Asuhan di Jakarta. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Amaliah*, 6(2). doi: <https://doi.org/10.32696/ajpkm.v6i2.1628>
- Noe, R. (2020). *Employee training and development* (8th ed.). McGraw Hill.
- Rothwell, W. J., Stopper, A. L. M., & Myers, J. L. (2017). *Assessment and diagnosis for organization development: Powerful tools and perspectives for the OD practitioner*. CRC Press, Taylor & Francis Group.