

Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Pusat Informasi dan Konseling Remaja (PIK-R) Bangka Jakarta Selatan Provinsi DKI Jakarta

Arya Saputra Ramadani¹, Ananda Stevvan Vallentino Petrix Pratama²

¹ Sekolah Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Profesor Doktor Hamka, Jakarta

² Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pertamina, Jakarta

¹ aryasaputra982@gmail.com ² anandastevvanp@gmail.com

Article History

Received: Desember

Revised: Januari

Published: Januari

Key Words:

Implementation,
Human Resource
Management, Youth
Information and
Counseling Center

Abstract: *The Youth Information and Counseling Center (PIK-R) serves as a strategic platform aimed at supporting adolescents in developing their capacity through information, education, and counseling. This study aims to analyze the implementation of human resource management (HRM) at PIK-R Bangka, DKI Jakarta, recognized as one of the Best National Model PIK-R in the Collaborative Age Category (20-24 age) 2024. The research employs a qualitative approach with a case study design. Data were collected through in-depth interviews, participatory observation, and document analysis. The findings reveal that HRM at PIK-R Bangka encompasses five main aspects: (1) member recruitment is conducted openly and transparently to attract talented adolescents with strong commitment; (2) member selection involves administrative processes, interviews, and simulations to ensure candidates meet organizational needs; (3) training and capacity development are routinely implemented to enhance members' technical and non-technical competencies; (4) performance evaluation employs measurable indicators such as attendance, program participation, and beneficiary feedback; and (5) quality improvement strategies include rewards, self-development programs, and collaboration with local to international communities. This study highlights that effective HRM implementation significantly contributes to PIK-R Bangka's success in achieving organizational objectives.*

Pendahuluan

Pusat Informasi dan Konseling Remaja (PIK-R) adalah program yang dirancang untuk mendukung remaja dalam mengembangkan kapasitas diri, mengakses informasi berkualitas, serta mendapatkan konseling terkait isu-isu krusial dalam kehidupan mereka. PIK-R memfasilitasi kebutuhan remaja terhadap informasi dan edukasi mengenai kesehatan reproduksi, keterampilan hidup (*life skills*), seks pra nikah, pencegahan pernikahan dini, penyalahgunaan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya (Napza), serta tantangan sosial lainnya. Dalam pelaksanaannya, PIK-R melibatkan peran aktif remaja sebagai fasilitator yang terlatih, sehingga mendukung pembangunan remaja yang mandiri, bertanggung jawab, dan berdaya saing tinggi atau disebut sebagai pendidik sebaya dan konselor sebaya.

Dasar hukum yang mendukung pembentukan dan pelaksanaan PIK-R mencakup sejumlah regulasi penting. Di antaranya adalah Undang-Undang Nomor 52 Tahun 2009 tentang Perkembangan Kependudukan dan Pembangunan Keluarga, yang menekankan pentingnya partisipasi aktif remaja dalam pembangunan. Selain itu, Peraturan Kepala Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) memberikan panduan teknis untuk operasionalisasi PIK-R sebagai



bagian dari program nasional Bangga Kencana (Pembangunan Keluarga, Kependudukan, dan Keluarga Berencana). Dengan landasan hukum ini, PIK-R tidak hanya menjadi bagian integral dari strategi pembangunan sumber daya manusia, tetapi juga sebagai upaya nyata dalam menjawab tantangan remaja di era globalisasi.

PIK-R di DKI Jakarta telah menunjukkan perkembangan yang signifikan. Berdasarkan data terbaru yang didapatkan dari Forum Genre Indonesia Provinsi DKI Jakarta (FGI-DKI), terdapat 324 PIK-R aktif yang tersebar di 5 kota administrasi dan 1 kabupaten di DKI Jakarta. PIK-R sebagai unit terkecil, beroperasi di bawah koordinasi FGI-DKI dan pengurus cabang (tingkat kota) FGI-DKI, dengan melibatkan ribuan remaja sebagai anggota aktif. Program ini mencerminkan keseriusan pemerintah daerah dalam hal ini di bawah naungan Dinas Pemberdayaan, Perlindungan Anak, dan Pengendalian Penduduk (DPPAPP) DKI Jakarta dan remaja untuk bersama-sama menciptakan lingkungan aman dan nyaman yang mendukung pembangunan kualitas hidup remaja.

Masa depan sebuah bangsa ditentukan oleh kaum muda atau remajanya. Remaja yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah definisi remaja oleh Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) yaitu berusia 10 – 24 tahun dan belum menikah. Selanjutnya, terdapat Ajang Apresiasi Duta Generasi Berencana (Genre) yang diadakan mulai dari tingkat kelurahan hingga nasional sebagai sarana apresiasi kepada remaja yang telah menjadi pendidik sebaya dan konselor sebaya di PIK-R masing-masing dan berkontribusi minimal selama 1 tahun yang dapat dimaksimalkan sebagai sarana progresif pengembangan diri para remaja. Namun sayangnya, eksistensi dan esensi PIK-R kian hari makin tergerus dan hanya dijadikan sebagai ‘pelabuhan sementara’ bahkan ‘pencetak raja dan ratu kecantikan’ atau *beauty camp* semata. Tidak sedikit remaja yang bergabung PIK-R hanya untuk mengejar gelar Duta Genre saja, dan hal ini sangat disayangkan jika terus terjadi dari masa ke masa.

PIK-R sebagai tempat di mana para remaja mengekspresikan diri, menggali dan mengembangkan potensi mereka, organisasi kaum muda yang membantu membangun individu yang berbakat dan berkontribusi positif kepada masyarakat, baik dengan dan/atau tanpa gelar Duta Genre. Kendati untuk bertahan hidup dan berhasil dalam organisasi, sangat penting untuk menerapkan manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam menghadapi dinamika yang kompleks dan perubahan yang dinamis di era modern. Perkembangan teknologi, perubahan demografi tenaga kerja, dan tuntutan masyarakat yang berubah secara dinamis menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen SDM dalam mencari cara-cara baru untuk memenuhi kebutuhan organisasi (Setiyowati, 2020).

Kemajuan dan partisipasi remaja yang bermakna sangat penting untuk masa depan suatu bangsa dan negara. Mereka tidak hanya menghadapi masalah konvensional seperti pendidikan dan karier, tetapi juga menghadapi masalah yang kompleks tentang masalah global, teknologi, dan perubahan budaya. Akibatnya, organisasi kaum muda memainkan peran strategis dalam membimbing, mendidik, dan membentuk para remaja untuk menjadi pemimpin masa depan yang madani. Manajemen sumber daya manusia di organisasi kaum muda sangat berdampak pada kualitas organisasi dan daya saingnya. Untuk mencapai tujuan organisasi kaum

muda, sangat penting untuk menyelaraskan visi dan misi dengan kebutuhan SDM, memberikan pelatihan yang tepat, dan membuat lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan kreativitas.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) menjadi elemen kunci dalam keberhasilan PIK-R. Implementasi manajemen SDM yang efektif mencakup perekrutan, pelatihan, dan pengembangan kapasitas para remaja yang terlibat sebagai fasilitator dan konselor sebaya. Sebagai organisasi berbasis komunitas, PIK-R membutuhkan pendekatan manajemen yang unik untuk memastikan bahwa seluruh sumber daya manusia yang terlibat dapat menjalankan fungsinya dengan optimal.

Penelitian ini dilakukan atas dasar masih banyaknya PIK-R yang pasif dan belum menjalankan 5 (lima) fungsinya dengan efektif dan efisien seperti 1) memberikan komunikasi, informasi, dan edukasi; 2) melakukan konseling; 3) memberikan rujukan; 4) melakukan kegiatan inovatif, menarik, dan kreatif; dan 5) mengembangkan minat bakat anggota, karena masih banyaknya pengurus PIK-R itu sendiri yang belum memahami dan mempertajam implementasi fungsi dan esensi PIK-R. Penelitian ini berfokus pada implementasi manajemen SDM di salah satu kelompok PIK-R yang secara aktif menjalankan fungsi PIK-R dengan baik dan optimal serta memberikan layanan kepada remaja di DKI Jakarta dan Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam tentang strategi manajemen SDM yang diterapkan, mengidentifikasi kendala yang dihadapi, serta mengevaluasi efektivitasnya terhadap capaian program. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif, penelitian ini diharapkan mampu memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai praktik terbaik dalam pengelolaan SDM di lingkungan PIK-R.

Penelitian ini sangat penting karena peran penting organisasi kaum muda dalam membentuk karakter dan potensi remaja. Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi implementasi manajemen SDM, hasil penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi akademik dalam literatur manajemen SDM, tetapi juga memberikan rekomendasi praktis bagi pengurus PIK-R dan pemangku kepentingan lainnya. Dengan pengelolaan SDM yang baik, PIK-R diharapkan dapat terus menjadi ujung tombak dalam mendukung remaja yang sehat, cerdas, ceria, berkualitas, berkarakter, dan siap menghadapi tantangan masa depan. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas PIK-R dengan harapan mampu menangani tantangan di masa yang akan datang. Terdapat penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kepuasan anggota berdampak positif pada kinerja organisasi. Oleh karena itu, penerapan strategi manajemen SDM yang mengutamakan kesejahteraan anggota, seperti program keseimbangan kerja dan kehidupan, program pengembangan diri, dan promosi berdasarkan prestasi, akan membawa dampak positif pada pertumbuhan organisasi (Paul, 2023). Dalam hal ini, fokus penelitian kami adalah implementasi manajemen SDM di PIK-R Bangka, DKI Jakarta sebagai Juara 1 PIK-R Percontohan Terbaik Tingkat Nasional Kategori Usia Berkolaborasi (20-24 tahun) Tahun 2024. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menemukan komponen penting yang memengaruhi pelaksanaan manajemen SDM dan bagaimana hal itu berdampak pada kinerja dan produktivitas PIK-R.

Tinjauan Teori

Penelitian menunjukkan bahwa pembinaan, pelatihan, dan pengembangan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana pembinaan memberikan pengaruh terbesar (Simamora, 1999). Hal ini memperkuat pandangan bahwa pembinaan memainkan peran kunci dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, terutama melalui pendekatan sistematis yang mencakup pelatihan teknis, pendidikan formal, dan evaluasi yang berkesinambungan. Strategi pengembangan SDM, yang mencakup pelatihan, pendidikan, pembinaan, dan rekrutmen, tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan kompetensi individu, tetapi juga memastikan bahwa organisasi mampu beradaptasi dengan dinamika perubahan eksternal (Jons, 1928; Sarwono, 1993). Misalnya, pelatihan dirancang untuk meningkatkan keterampilan teknis, sedangkan pendidikan berfokus pada pengembangan formal yang berkaitan dengan karir. Di sisi lain, pembinaan bertujuan untuk mengatur individu dalam kerangka kerja organisasi yang lebih besar, melalui perencanaan dan evaluasi yang terstruktur.

Program pengembangan SDM yang dirancang dengan baik tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga memiliki implikasi yang luas terhadap daya saing organisasi. Sebagaimana diungkapkan oleh Sedarmayanti (2017), pengembangan SDM yang efektif dapat meningkatkan etos kerja karyawan dan memperkuat posisi kompetitif organisasi. Hal ini sejalan dengan kebutuhan organisasi modern untuk menciptakan lingkungan kerja yang inovatif dan produktif. Dalam konteks ini, pembinaan melalui pendidikan dan pelatihan (diklat) berperan penting dalam membentuk intelektual dan kepribadian individu, sehingga mampu menciptakan tenaga kerja yang kompeten secara teknis operasional (Unja, 2019). Diklat juga memberikan ruang bagi individu untuk memperkuat identitas profesional mereka melalui internalisasi nilai-nilai organisasi, yang pada akhirnya berkontribusi pada perubahan budaya kerja yang lebih positif.

Salah satu bentuk implementasi pembinaan dan pengembangan SDM yang inovatif dapat dilihat dalam program Pusat Informasi Konseling Remaja (PIK-R) Bangka Jakarta Selatan. Program pelatihan serupa dilakukan di PIK-R di Wilayah Kerja Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) Meuraxa Kota Banda Aceh. Program ini memfasilitasi pelatihan tahunan yang dirancang untuk meningkatkan kapasitas SDM, termasuk pembentukan konselor sebaya di sekolah (Safrizan & Rafni Fajriati, 2023). PIK-R tidak hanya berfungsi sebagai platform pendidikan, tetapi juga sebagai alat untuk meningkatkan keterampilan interpersonal dan manajerial para peserta. Dengan melibatkan berbagai pihak, seperti dinas pendidikan dan kesehatan, program ini memastikan bahwa peserta didik memiliki akses terhadap pelatihan yang relevan dan berkelanjutan. Selain itu, keberhasilan PIK-R menunjukkan bahwa pembinaan dapat dirancang secara holistik, mencakup aspek teknis, sosial, dan emosional, untuk menciptakan individu yang lebih siap menghadapi tantangan masa depan. Program semacam ini menjadi contoh nyata bagaimana pembinaan dan pengembangan SDM dapat diterapkan dalam konteks yang lebih luas, melibatkan berbagai sektor untuk menciptakan dampak yang

berkelanjutan daripada membentuk stigma bahwa Pusat Informasi dan Konseling Remaja (PIK-R) sebagai pencetak ‘raja dan ratu ajang kecantikan’ semata.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus. Metode ini dipilih untuk menggali secara mendalam tentang implementasi manajemen sumber daya manusia (SDM) di Pusat Informasi dan Konseling Remaja (PIK-R) Bangka, DKI Jakarta. Studi kasus memungkinkan peneliti untuk memahami konteks spesifik organisasi dan bagaimana elemen-elemen manajemen SDM diterapkan secara terintegrasi (Creswell, 2007). Penelitian ini difokuskan pada identifikasi strategi manajemen SDM, kendala yang dihadapi, dan evaluasi efektivitas implementasi program terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Subjek penelitian melibatkan pengurus PIK-R Bangka, termasuk Ketua, Bendahara, dan anggota aktif yang telah terlibat dalam program selama lebih dari satu tahun. Pemilihan subjek dilakukan secara *purposive*, berdasarkan relevansi mereka terhadap fokus penelitian. Penelitian ini juga melibatkan informan tambahan, seperti perwakilan dari Pengurus Forum Genre Indonesia (FGI) Provinsi DKI Jakarta dan Pengurus Cabang guna memperkaya perspektif tentang manajemen SDM di PIK-R.

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan analisis dokumen. Wawancara dilakukan menggunakan pedoman semi-terstruktur, yang memungkinkan fleksibilitas dalam mengeksplorasi pandangan dan pengalaman informan. Observasi dilakukan selama pelaksanaan kegiatan PIK-R, untuk memahami dinamika internal organisasi dan bagaimana pengurus mengimplementasikan strategi manajemen SDM dalam situasi nyata. Dokumen yang dianalisis meliputi laporan program, pedoman operasional PIK-R, dan data administratif yang relevan.

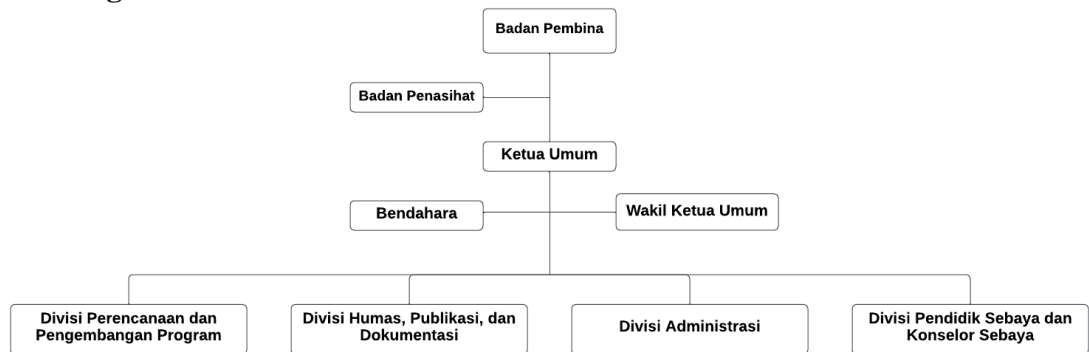
Keabsahan data diperiksa menggunakan empat kriteria dari Moleong (2018): *credibility*, *transferability*, *dependability*, dan *confirmability*. Triangulasi data dilakukan dengan membandingkan informasi dari berbagai sumber dan metode untuk memastikan keakuratan temuan. Selain itu, teknik *member-checking* diterapkan dengan meminta informan untuk mereview hasil wawancara mereka guna memastikan validitas interpretasi data.

Analisis data dilakukan secara tematik, mengikuti model analisis interaktif Miles dan Huberman (1994) yang mencakup tiga tahap utama: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Dalam tahap reduksi, data yang relevan dikategorikan berdasarkan tema-tema utama, seperti perekrutan, pelatihan, dan pengembangan kapasitas SDM. Penyajian data dilakukan melalui matriks dan diagram untuk memvisualisasikan hubungan antar variabel. Kesimpulan diambil setelah data diverifikasi dan diuji keabsahannya.

Penelitian ini dilakukan selama enam bulan, dari Mei hingga Oktober 2024, di PIK-R Bangka, DKI Jakarta. Lokasi ini dipilih karena PIK-R Bangka merupakan salah satu unit PIK-R yang aktif dan telah meraih penghargaan sebagai PIK-R Percontohan Terbaik Tingkat Nasional pada tahun 2024. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik dalam literatur manajemen

SDM dan menawarkan rekomendasi praktis untuk meningkatkan kinerja PIK-R di masa depan.

Hasil dan Pembahasan Profil Organisasi



Gambar 1. Struktur Organisasi

Pusat Informasi dan Konseling Remaja (PIK-R) Bangka merupakan PIK-R Jalur Masyarakat yang berada di bawah naungan Kelurahan Pela Mampang, Kecamatan Mampang Prapatan, Dinas Pemberdayaan dan Perlindungan Anak Provinsi DKI Jakarta (DPPAPP DKI Jakarta), dan di bawah supervisi Direktorat Bina Ketahanan Remaja (Dithanrem) Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN).

Terbentuknya PIK-R di daerah Jalan Bangka-Kemang, Pela Mampang, Jakarta Selatan oleh Rendy Sarudin yang kini menjadi Dosen di Universitas Bunda Mulia beserta rekan sebayanya pada saat itu didasari atas keprihatinan pendiri atas masih tabunya orang tua dalam memberikan informasi masalah-masalah misalnya seks kepada anak-anaknya dan maraknya triad kesehatan reproduksi remaja (KRR) atau tiga risiko yang dihadapi oleh remaja yaitu Penyalahgunaan Napza, Seks Pra Nikah, dan Pernikahan Dini yang terjadi di Jakarta Selatan.

Sejak 15 Mei 2017, PIK-R Bangka telah menjalankan 438 rangkaian program dan kegiatan yang terdiri dari skala lokal, nasional, dan internasional dengan menjangkau lebih dari 2.500.000 penerima manfaat tidak langsung dan lebih dari 40.000 penerima manfaat langsung yang berasal dari 1432 sekolah, perguruan tinggi, dan institusi, 417 kota, 36 provinsi, dan 11 negara.

Hasil Penelitian

Adapun setelah dilakukan penelitian, berikut temuan penelitian terkait implementasi manajemen sumber daya manusia pada Pusat Informasi dan Konseling Remaja (PIK-R) Bangka DKI Jakarta. Temuan ini dikelompokkan ke dalam lima poin utama:

1. Proses Rekrut Calon Anggota PIK-R dalam Meningkatkan Kualitas di PIK-R Bangka

Proses rekrutmen calon anggota PIK-R Bangka dilakukan secara terbuka dan transparan untuk menjangkau remaja yang memiliki potensi dan minat dalam pengembangan diri serta pelayanan kepada sesama. Rekrutmen dilaksanakan

dengan pendekatan komunitas melalui berbagai media, seperti media sosial, kegiatan sekolah, dan rekomendasi dari senior dan tokoh masyarakat setempat. Dalam wawancara dengan pengurus, dijelaskan bahwa sosialisasi rekrutmen melibatkan kegiatan seperti roadshow ke sekolah-sekolah dan publikasi melalui paid promote dan kegiatan interaktif dengan remaja setempat melalui program andalan PIK-R Bangka seperti *Bangka Collaborative Learning (BCL)*, *Bangka Goes to RPTRA & School*, program Koper Emosi, program Remajwa Berwawasan Bangsa Kencana (REBRAND), Cerdas Reproduksi dan Gizi Remaja (CERIA), dan program lainnya. Hal ini selain untuk menjalankan program yang ada, sekaligus menjangkau massa untuk memberikan pemahaman tentang visi dan misi PIK-R Bangka serta manfaat yang dapat diperoleh sebagai anggota.

Adapun calon anggota diminta untuk mengisi formulir pendaftaran melalui *google form* dan menyertakan *curriculum vitae (CV)* dan *portfolio* (jika ada) sebagai bentuk seleksi awal. Selain itu, rekrutmen juga menekankan pada keterlibatan calon anggota yang memiliki semangat sukarela dan komitmen untuk aktif dalam PIK-R, bukan hanya pada mereka yang berkeinginan menjadi Duta Genre saja.

2. Proses Seleksi Calon Anggota PIK-R dalam Meningkatkan Kualitas di PIK-R Bangka

Seleksi anggota PIK-R Bangka dilakukan dalam beberapa tahap untuk memastikan bahwa anggota yang terpilih memiliki kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan program. Tahapan seleksi meliputi:

- a. **Seleksi Administrasi:** Verifikasi dokumen calon anggota, termasuk formulir pendaftaran melalui *google form*, CV, dan portfolio.
- b. **Wawancara Individu:** Calon anggota diwawancarai untuk menilai motivasi, komitmen, dan kemampuan komunikasi di depan umum.
- c. **Focus Group Discussion:** Calon anggota diberikan simulasi kasus untuk memecahkan masalah atau menyampaikan informasi kepada rekan sebaya. Hal ini bertujuan untuk mengukur kemampuan kepemimpinan dan kerja sama tim para calon anggota.

Pengurus PIK-R Bangka juga melibatkan alumni dan/atau anggota senior dalam proses seleksi untuk memberikan perspektif praktis terkait kriteria anggota yang ideal. Hasil seleksi diumumkan secara terbuka, dan calon anggota yang lolos diwajibkan mengikuti program orientasi sebelum mulai bertugas yaitu *Welcoming Party and Bangka Orientation Day*.

3. Keikutsertaan Anggota PIK-R dalam Pendidikan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kualitas Anggota di PIK-R Bangka

Anggota PIK-R Bangka secara rutin mengikuti pelatihan dan pendidikan untuk meningkatkan kapasitas dan kompetensi mereka. Pelatihan ini mencakup topik seperti komunikasi efektif, konseling sebaya, pembuatan konten edukasi, dan pengelolaan program. Pelatihan dilakukan secara berkala, baik melalui workshop yang diadakan oleh Dinas PPAPP DKI Jakarta, workshop yang diadakan oleh pengurus cabang FGI-DKI yaitu Forum Genre Jakarta Selatan maupun Workshop yang diadakan oleh PIK-R Bangka baik untuk internal atau sekaligus untuk eksternal serta kolaborasi dengan mitra strategis PIK-R Bangka dan organisasi lainnya.

Selain pelatihan formal yang mereka lakukan, anggota PIK-R juga dilibatkan dalam program mentoring dengan anggota senior untuk memperkuat kemampuan praktis di lapangan, baik sebagai anggota PIK-R atau Duta Genre di tingkat kelurahan hingga nasional. Program pengembangan ini tidak hanya meningkatkan kemampuan individu tetapi juga memperkuat kohesi tim dalam menjalankan program PIK-R. PIK-R Bangka menanamkan *value*/nilai bahwa “PIK-R bukan segalanya, tetapi PIK-R awal dari segalanya (hal-hal baik) #PIKRcomesfirstGenrewillfollow

4. Pelaksanaan Penilaian Kinerja Anggota PIK-R untuk Meningkatkan Kualitas di PIK-R Bangka

Salah satu upaya manajemen SDM yang dilakukan PIK-R Bangka adalah melalui program *Bangka Wall of Fame (WoF)* yang berisikan laporan bulanan aktivitas PIK-R Bangka, pemberian penghargaan kepada *Staff of the Month*, *Kadiv of the Month*, *Bangka Genks Teraktif*, dan *Divisi of the Month* Penilaian kinerja dilakukan secara berkala untuk mengevaluasi efektivitas dan kontribusi anggota PIK-R dalam menjalankan tugasnya. Penilaian dilakukan oleh ketua umum, wakil ketua umum, dan bendahara dengan melibatkan indikator yang dirumuskan sebagai berikut:

- a. **Kehadiran:** Tingkat partisipasi dalam rapat dan kegiatan internal dan eksternal PIK-R.
- b. **Partisipasi dalam Kegiatan dan Forum:** Tingkat partisipasi anggota dalam aktivisme PIK-R dan Genre di lingkungan Kecamatan Mampang Prapatan, Forum Genre Jakarta Selatan, FGI-DKI, dan Forum Genre Indonesia.
- c. **Kontribusi Program:** Keterlibatan dalam perencanaan dan pelaksanaan program, termasuk inovasi yang diajukan, baik program yang berasal dari PIK-R atau individu anggota PIK-R.
- d. **Kemampuan Konseling:** Partisipasi dan Kompetensi dalam memberikan konseling kepada remaja sebaya.
- e. **Umpan balik/Feedback:** Penilaian dari penerima manfaat program, mitra, dan anggota PIK-R.

Proses penilaian dilakukan secara terbuka melalui diskusi BPH bersama Badan Penasihat dan hasilnya digunakan untuk memberikan masukan pengembangan individu dan tim.

5. Upaya Menjamin Kualitas Anggota PIK-R agar Terwujudnya Anggota PIK-R yang Berkualitas di PIK-R Bangka

Untuk menjamin pengembangan dan peningkatan kualitas anggota, PIK-R Bangka menerapkan berbagai strategi, seperti:

- a. **Program Pengembangan Diri Berkelanjutan:** Anggota diberikan akses ke program pelatihan dan workshop lanjutan, baik di internal, tingkat lokal maupun nasional, bahkan internasional dengan memanfaatkan relasi dan jejaring mitra PIK-R Bangka.
- b. **Pendekatan Berbasis Komunitas:** Anggota diajak untuk berkolaborasi dengan komunitas lokal untuk meningkatkan relevansi dan dampak program.

- c. **Fasilitasi Pendidikan Formal:** Anggota yang menunjukkan kinerja baik diberikan kesempatan untuk mengikuti Ajang Apresiasi Duta Genre, rekomendasi beasiswa, atau pelatihan.
- d. **Penghargaan dan Pengakuan:** PIK-R Bangka secara rutin memberikan penghargaan kepada anggota yang berprestasi untuk meningkatkan motivasi dan loyalitas.
- e. **Outing and Gathering:** PIK-R Bangka rutin melakukan *outing and gathering* dalam rangka meningkatkan keeratan

Upaya-upaya di atas tidak hanya meningkatkan kompetensi anggota tetapi juga memperkuat peran PIK-R Bangka sebagai pusat pengembangan remaja yang mampu menjawab tantangan sosial di lingkungannya dan menjadi praktik baik bagi PIK-R di sekitarnya.

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi manajemen sumber daya manusia (SDM) yang efektif di Pusat Informasi dan Konseling Remaja (PIK-R) Bangka DKI Jakarta berkontribusi signifikan terhadap keberhasilan organisasi dalam mendukung remaja sebagai pendidik dan konselor sebaya. PIK-R Bangka telah memanfaatkan strategi rekrutmen, seleksi, pendidikan, dan pengembangan SDM secara holistik untuk memastikan seluruh anggota memiliki kompetensi dan komitmen tinggi.

Proses rekrutmen dilakukan secara terbuka dan transparan, mengutamakan keterlibatan calon anggota yang memiliki semangat sukarela untuk berkontribusi aktif dalam program PIK-R. Seleksi calon anggota mencakup tahapan yang komprehensif, termasuk wawancara individu dan simulasi kasus, yang bertujuan untuk memastikan kemampuan komunikasi, kepemimpinan, dan kerja sama tim calon anggota.

Pendidikan dan pengembangan kapasitas anggota dilakukan melalui pelatihan rutin, program mentoring, dan keterlibatan dalam berbagai forum dan kegiatan baik di tingkat lokal maupun nasional. Program ini tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis anggota tetapi juga memperkuat nilai-nilai organisasi dan kohesi tim. Penilaian kinerja anggota dilakukan secara berkala melalui indikator yang terukur, seperti kehadiran, kontribusi program, dan kemampuan konseling, dengan hasil yang digunakan untuk pengembangan individu dan tim.

Upaya untuk menjamin kualitas anggota dilakukan melalui pengembangan diri berkelanjutan, pemberian penghargaan, serta kolaborasi berbasis komunitas yang relevan dengan kebutuhan masyarakat. Strategi ini menjadikan PIK-R Bangka sebagai organisasi yang adaptif, inovatif, dan mampu menghadirkan dampak yang berkelanjutan bagi remaja dan lingkungannya.

Rekomendasi

1. Optimalisasi Program Pelatihan dan Pengembangan

PIK-R Bangka perlu memperluas cakupan program pelatihan dengan menggandeng lebih banyak mitra strategis, seperti institusi pendidikan, perusahaan, dan lembaga pemerintah. Fokus pelatihan dapat mencakup

topik-topik seperti teknologi digital, pengelolaan proyek, dan advokasi sosial untuk mendukung peran anggota dalam konteks modernisasi dan globalisasi.

2. **Penguatan Evaluasi Kinerja**

Proses evaluasi kinerja anggota dapat ditingkatkan dengan menggunakan platform digital untuk memantau dan mendokumentasikan kontribusi setiap anggota secara *real-time*. Hal ini juga memungkinkan penilaian yang lebih objektif dan transparan.

3. **Peningkatan Kesadaran Esensi PIK-R**

Perlu dilakukan kampanye edukasi internal dan eksternal yang lebih intensif untuk memastikan anggota memahami esensi dan tujuan PIK-R, sehingga mereka tidak hanya berfokus pada pencapaian gelar atau prestasi individu, tetapi juga pada dampak positif bagi dirinya dan masyarakat.

4. **Kolaborasi dengan PIK-R Lain**

PIK-R Bangka dapat memperluas jejaring dengan PIK-R di wilayah lain untuk berbagi praktik terbaik dan memperkuat kapasitas organisasi secara kolektif. Program seperti studi banding dan kolaborasi lintas wilayah dapat mendorong inovasi pengembangan program dan kebermanfaatan.

5. **Meningkatkan Aktivitas Berbasis Data**

Penggunaan data berbasis teknologi perlu diadopsi untuk mengukur dampak program PIK-R. Dengan pendekatan berbasis data, PIK-R Bangka dapat merumuskan program yang lebih relevan dan tepat sasaran, sekaligus memperkuat kredibilitasnya di mata mitra dan masyarakat. Misalnya: Survei sebelum dan sesudah pelatihan untuk mengetahui peningkatan pemahaman peserta tentang isu kesehatan reproduksi, gizi, atau keterampilan hidup; Pengumpulan data demografis peserta untuk mengetahui kelompok usia, gender, atau wilayah yang paling banyak terjangkau oleh program; dan seterusnya.

Referensi

- Braun, V., & Clarke, V. 2006. *Using thematic analysis in psychology*. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. 1985. *Naturalistic Inquiry*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Manurung, S. R. R. W., Siahaan, A., Syukri, M., & Keling, M. 2023. *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidik di MAN Asahan*. *Research and Development Journal of Education*, 9(2), 999-1015. <https://doi.org/10.30998/rdje.v9i2.19517>
- Moleong, L. J. 2018. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Paul, W. 2023. *Penerapan Hybrid Leadership Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of Work Life) Dalam Perspektif Syariah*. *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia (JESI)*, 2(1), 75-89.
- Safriyan, & Fajriati, R. (2023). *Implementasi Pusat Informasi Konseling Remaja/Mahasiswa (PIK R/M) Sebagai Wadah Pendidikan Kesehatan Reproduksi Pada Remaja di Wilayah Kerja Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) Meuraxa Kota Banda Aceh*. *Journal of Healthcare*

- Technology and Medicine, 9(1), 58-64.
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Sarwono, Salito. 1993. *Sumber Daya Manusia kunci Sukses Organisasi*. Jakarta .
Lembaga Manajemen Universitas Indonesia.
- Sedarmayanti. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Tingkat Etos Kerja Karyawan*. Diakses dari:
<https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/download/7950/pdf>
- Setiyowati, A. 2020. *Kampanye Bisnis Islami: Konsep Pembudayaan dan Pemberdayaan Ekonomi Islam di Waroeng Steak & Shake Yogyakarta*. Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah, 4(2).
- Setiyowati, E. 2020. *Dinamika Manajemen SDM dalam Organisasi Berbasis Komunitas*. Jurnal Manajemen SDM, 8(1), 55-70.
- Unja. 2019. *Pembinaan Sumber Daya Manusia melalui Diklat*. Diakses dari:
<https://online-journal.unja.ac.id/mankeu/article/download/3140/6014/27477>
- Yin, R. K. 2018. *Case Study Research and Applications: Design and Methods*. Los Angeles, CA: Sage.