

**PENDAMPINGAN BAGI PENGURUS ORGANISASI SISWA
DALAM MENINGKATKAN KUALITAS LAYANAN ORGANISASI
(Studi Kasus pada OSIM MANJ (Organisasi Siswa Madrasah Aliyah
Nurul Jadid Paiton Probolinggo))**

Moh. Rifa'i, Jadwa An-Nazih, Siti Romlah Hana Masfufah, Winda Wahyuni, Hanifatur Rodiyah, Wardatus Sholihah, Mulidatul Hasanah, Qurrota Aini, Qurratul Aini.

Universitas Nurul Jadid Paiton Probolinggo.

mohrifaiahmad@unuja.ac.id

Abstract

The management of the student organization consisting of senior students at MANJ Paiton Probolinggo is a potential human resource. It is important to provide mentoring services in order to help implement all educational programs and the quality of madrasa education. The method used in this study is qualitative, the data source is obtained from the Head of Madrasah, the coach, and the OSIM MANJ assistant (Purpose sampling) but also considers the development of the data so as not to ignore the snowball sampling model. The data collection technique uses documentation, observation, and interview techniques, while the technical data analysis is by collecting data, reducing data, displaying data, and drawing conclusions. This is strengthened by triangulation as a data validity technique which is then analyzed using the theory of Kamaruddin Sellang. The results of this study indicate that assistance for organizational management in improving the quality of organizational services is by identifying problems with field survey techniques and FGD (Focus Group Discussion), implementing SWOT analysis with SWOT analysis techniques and literature review, and taking contributive actions. The contributive actions are assistance in the preparation of organizational work programs, assistance in the dynamics and sharing of organizational affairs, assistance in evaluating the work of organizational management, assistance in student discipline effectiveness activities in various activities, and the implementation of mini workshops on leadership and management.

Keywords: *Organizational Management Assistance, Organizational Service Quality Improvement, Leadership and Management.*

Abstrak

Pengurus organisasi siswa yang terdiri dari siswa senior pada MANJ Paiton Probolinggo merupakan SDM yang cukup potensial. Penting untuk diberikan layanan pendampingan dalam rangka membantu mengimplementasi seluruh

program pendidikan dan kualitas pendidikan madrasah. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif, sumber data didapatkan dari Kepala Madrasah, Pembina, dan pendamping OSIM MANJ (Purpose sampling) namun juga mempertimbangan perkembangan data sehingga tidak mengabaikan model snowball sampling. Teknik pengumpulan data dengan teknik dokumentasi, observasi, dan teknik wawancara, sedangkan teknis analisis datanya dengan cara mengumpulkan data, mereduksi data, mendisplay data, dan mengambil kesimpulan dikuatkan dengan triangulasi sebagai Teknik keabsahan data yang kemudian dianalisis dengan teori Kamaruddin Sellang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pendampingan bagi pengurus organisasi dalam meningkatkan kualitas layanan organisasi adalah dengan cara identifikasi masalah dengan teknik survey lapangan dan dan FGD (Focus Group Discussion), implementasi analisis SWOT dengan teknik analisis SWOT dan telaah literatur, dan melakukan tindakan-tindakan kontributif. Adapun tindakan kontributif tersebut adalah pendampingan dalam penyusunan program kerja organisasi, pendampingan dalam dinamika dan sharing urusan keorganisasian, pendampingan dalam evaluasi kerja pengurus organisasi, pendampingan dalam kegiatan efektifitas kedisiplinan siswa dalam berbagai kegiatan, dan pelaksanaan mini workshop tentang kepemimpinan dan manajemen.

Kata Kunci: *Pendampingan Pengurus Organisasi, Peningkatan Kualitas layanan Organisasi, Kepemimpinan dan Manajemen.*

1. PENDAHULUAN

Organisasi siswa pada madrasah merupakan salah satu wadah pengembangan dan peningkatan kualitas minat dan bakat siswa serta membantu berkontribusi besar terhadap penyelenggaraan dan peningkatan mutu pendidikan pada madrasah walau dengan waktu kerja yang terbatas namun berkelanjutan (Toni, 2019). Pihak madrasah yang fokus terhadap eksistensi kerja organisasi siswa ini akan mendapatkan implikasi positif bagi terwujudnya daya saing madrasah tersebut di masa-masa selanjutnya. Zainuddin dalam hal ini mengatakan bahwa organisasi siswa merupakan komponen penting bagi madrasah yang menjadi pionier untuk perkembangan berkelanjutan, karenanya perlu diprioritaskan eksistensinya melalui berbagai program dan keikutsertaan pengurusnya (Zainuddin et al., 2018).

Allah SWT berfirman agar kita dapat memberikan layanan yang terbaik bagi orang lain dengan cara bekerja keras secara fokus dan sistematis baik secara individu maupun secara berkelompok. Perintah tersebut terdapat pada surat al-Insyirah ayat 07:

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ، وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْجِعْ (سورة الإنشراح: ٧-٨).

Artinya: *“Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh urusan yang lain, dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap.”* (Q.S. Al-Insyirah; 07-08).

Peningkatan layanan organisasi siswa yang berkualitas sangatlah diharapkan oleh semua pihak dalam mewujudkan generasi baru-generasi baru yang siap berdaya saing dengan berbagai pengetahuan yang ditimbanya selama di bangku pendidikan (Brahmasari, 2009), dan ini berkontribusi terhadap mutu madrasah. Misi dan visi serta tujuan organisasi yang diimplementasikan dalam bentuk program-program efektif oleh setiap pengurus yang akan membawa pada kemajuan dan daya saing organisasi sehingga dapat memberikan layanan organisasi yang berkualitas bagi siswa. Karena itu lahirlah generasi-generasi yang berkualitas dalam bekerja dan berkontribusi terhadap kualitas bangsa Indonesia (Moh. Rifa’i, n.d.).

Memberikan layanan organisasi yang berkualitas bagi siswa di madrasah, tentu tidak semudah membalikkan telapak tangan. Sekian banyak problematika yang dihadapi oleh pengurus organisasi, beranekaragam dan selalu muncul. Setiap tahun pengurus ini selalu berganti sesuai kondisi dan kebutuhan, sehingga tentu perlu pengarahan, pendampingan yang terencana dan berkala bagi pembinaanya (Munandar, 2019). Hal ini dilakukan guna memberikan implikasi positif bagi mutu pendidikan dan mutu kerja, serta pengalaman bermakna bagi para pengurus selama menjalani masa-masa pendidikan di MA Nurul Jadid Paiton untuk masa-masa yang akan datang, sehingga mereka dapat berinteraksi dengan perkembangan keorganisasian di berbagai tempat. Tentu hal ini memerlukan pengertian yang baik tentang manajemen perubahan dan manajemen resiko (Widodo, 2017).

Kepasifan pengurus organisasi siswa tidak menunjukkan eksistensi dirinya sebagai motor perkembangan program kesiswaan. Hal ini bisa disebabkan karena rendahnya pemahaman tentang konsep manajemen dan kepemimpinan, pergantian pengurus yang berganti setiap tahun sekali tanpa kaderisasi sehingga selalu memunculkan pembinaan yang sama berkali-kali, kondisi yang berubah-

rubah seperti karena pandemi covid-19 dan kondisi lingkungan lainnya, serta berbagai macam konflik yang terjadi antar personal, membuat eksistensi dan layanan organisasi tidak berkualitas dan berjalan secara efektif dan efisien (Lumintang, 2015).

Kondisi seperti ini membutuhkan komitmen tinggi dari para pembina dan pengurus organisasi siswa yang menjabat di lingkungan madrasah. Profesionalisasi sangatlah urgen dalam fokus pembahasan ini sehingga semua pihak, pembina organisasi siswa perlu fokus membimbing dan menyusun program-program yang diperlukan sesuai dengan kebutuhan yang prioritas (Joko, 2018) dengan memperhatikan paradigma yang terus berkembang dan resiko-resiko yang sangat mungkin muncul tanpa prediksi.

Pengetahuan tentang ilmu kepemimpinan dan manajemen sangat urgen bagi para pelajar dalam bekerja mengurus berbagai kegiatan dalam organisasi siswa, lebih-lebih bagi pengurusnya yang sebagian besar merupakan siswa-siswa terpilih untuk memegang amanah besar roda keorganisasian (Brahmasari, 2009). Pendampingan dan pendidikan ini perlu diberikan sejak dini bagi para calon-calon pengurus organisasi (Akhiruddin, 2015) dengan berbagai format kebijakan, seperti program kaderisasi bagi siswa sebelum menjabat dan sebagainya. Program ini merupakan inti dari terbentuknya organisasi tersebut sebagai bahan utama belajar keorganisasian secara praktis dan bermakna, bahkan bisa menjadi program unggulan bagi madrasah secara universal (Husni & Saebani, 2015).

Harapan besar dari pembinaan secara fokus di atas berorientasi agar calon dan pengurus organisasi yang sedang mendapatkan amanah mengetahui dan memahami kepemimpinan dan pengelolaan organisasi yang berkualitas secara efektif dan efisien sehingga berkontribusi besar bagi madrasah setempat (Joko, 2018). Mereka memahami bagaimana mengimplementasikan teknik-teknik *leadership* dan manajemen praktis dalam kondisi yang berubah-ubah baik dari aspek sumber daya manusianya maupun sumber daya manusianya.

Berkaitan dengan pembahasan di atas, dan berdasarkan survey pendahuluan yang penulis lakukan bahwa MANJ memiliki cara unik tersendiri dalam mengatasi problematika-problematikan yang biasa terjadi pada organisasi siswa madrasah, yang bahkan tidak menjadi bagian penting dalam peningkatan mutu madrasah secara totalitas, dan itu dibiarkan saja. Padahal problematika-problematika yang dihadapi oleh sekian banyak madrasah tersebut dapat diantisipasi dengan baik. MANJ dapat memberikan percontohan dalam meningkatkan eksistensi layanan organisasi yang bermutu ini walaupun membutuhkan penyempurnaan-penyempurnaan secara berkelanjutan.

Beberapa prestasi yang telah diwujudkan dalam peningkatan layanan organisasi tersebut salah satunya tampak pada indikator terjadinya pengendalian keputusan program kerja yang tidak sesuai dengan analisis SWOT organisasi sehingga program organisasi bisa maksimal berjalan secara efektif dan efisien, penguatan kinerja pengurus organisasi dan peningkatan pemahaman kerja dalam organisasi sehingga terjadi peningkatan mutu pengetahuan, pemahaman, kerja dalam berorganisasi, pengendalian program kerja yang tidak relevan dan tersusunnya *feedback* bagi perencanaan lanjutan sehingga tidak terjadi kesalahan fatal yang selalu berulang-ulang dan berimplikasi pada pemborosan waktu dan biaya, terwujudnya budaya kerja yang berkualitas yang berimplikasi terhadap efektifitas dan efisiensi kinerja, dan peningkatan kualitas pengertian dan pemahaman SDM organisasi secara teoritis dan praktis berkaitan dengan pengetahuan kepemimpinan dan manajemen.

Prestasi di atas menjadi unik dalam penelitian, karena tidak semua madrasah dapat mengkondisikan hal tersebut, sehingga penulis perlu menyelidiki secara detail apa yang menyebabkan prestasi-prestasi tersebut tercipta?. Data dari lapangan menunjukkan bahwa hal tersebut disebabkan oleh adanya pendampingan bagi pengurus secara fokus dan partisipatif walau memang memerlukan kontinuitas yang baik. Program pendampingan ini dilakukan oleh tim pengabdian masyarakat dari dosen dan mahasiswa program studi manajemen pendidikan Islam fakultas agama Islam Universitas Nurul Jadid, yang dilakukan pada masa-masa tugas praktek kerja lapangan atau kuliah kerja lapangan selama kurang lebih 9 bulan dengan waktu yang fleksibel dan terjadwal.

Fenomena dan strategi madrasah ini menjadi menarik bagi penulis dalam rangka belajar strategi peningkatan layanan bermutu pengurus organisasi pada madrasah secara fokus dan sistematis dengan judul penelitian "*Pendampingan bagi Pengurus Organisasi Siswa dalam Meningkatkan Kualitas Layanan Organisasi*" di Madrasah Aliyah Nurul Jadid Paiton Probolinggo, dengan berpedoman kepada teori Kamaruddin Sellang dkk tentang Strategi dalam Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik yang terdiri atas model *grand strategy* dengan cara melakukan usaha yang secara terus menerus dan terkoordinasi dalam mencapai visi dan misinya, model *generic strategy*, yaitu efisiensi dalam pemberian layanan, namun tidak mengabaikan kualitas pelayanan, dan model *value based strategy* yaitu bertanggungjawab penuh dalam memenuhi kebutuhan masyarakat. Pedoman teori tersebut sebagai *grand theory* dari penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti ini.

2. METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif guna menggali data sebanyak mungkin dan secara detail, dengan jenis *descriptive research* (Shidiq & Choiri, 2019). Sumber data penelitian didapatkan dari Kepala Madrasah dan Pembina OSIM MANJ (*Purpose sampling*) namun juga mempertimbangan perkembangan data sehingga tidak mengabaikan model *snowball sampling*. Adapun teknik pengumpulan data dengan teknis dokumentasi, observasi, dan teknik wawancara. Sedangkan teknis analisis datanya dengan cara mengumpulkan data, mereduksi data, mendisplay data, dan mengambil kesimpulan (Moh. Rifa'i & Kamila, 2021). Sedangkan untuk keabsahan datanya menggunakan triangulasi, yaitu uji data antara sumber data, metode, teknik pengumpulan data, dan teori). Kemudian data dianalisis dengan teori Kamaruddin Sellang tentang strategi peningkatan kualitas layanan. Selanjutnya penelitian ini dilakukan sampai jenuh dengan mempertimbangkan perpanjangan waktu dan biaya yang dibutuhkan (Ahyar et al., 2020).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menjelaskan bahwa pendampingan bagi pengurus OSIM dilakukan melalui 5 tahapan penting guna berkontribusi meningkatkan kualitas layanan organisasi yang dilakukan oleh pengurus OSIM MANJ. Tahapan tersebut sebagai berikut:

a. Problem Identification

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pendampingan diawali dengan melakukan survei lapangan. Tim pendamping melakukannya untuk mendapatkan data yang aktual berkaitan dengan kebutuhan mitra. Semua data dikumpulkan melalui wawancara dan observasi lapangan dan pembinaan secara intensif. Survei dilakukan guna mengidentifikasi dan mereduksi problematika yang terjadi dan sedang berkembang dalam organisasi, kemudian dilakukan FGD guna menyepakati kegiatan-kegiatan apa yang dapat dilakukan untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi oleh para pengurus OSIM MANJ setelah analisis SWOT (M Rifa'i et al., 2021). Kegiatan ini dilaksanakan oleh semua tim pendamping baik dosen maupun mahasiswa yang terdiri atas 9 orang pendamping.



Gambar 1. Survei dan FGD Tim Pendamping OSIM MANJ.

Proses analisis data awal direduksi untuk kemudian disampaikan kepada Pembina OSIM MANJ. Hal ini dilakukan guna mendapatkan arahan lebih matang berkaitan dengan kebutuhan pengurus OSIM MANJ dalam meningkatkan kualitas layanan organisasi. Pengurus OSIM MANJ ikut serta dalam *fokus group discussion* ini. Beberapa hal yang menjadi keputusan dalam pertemuan tersebut antara lain adalah berkaitan dengan kebutuhan pendampingan bagi para pengurus dalam hal yang berkaitan dengan pengetahuan tentang manajemen dan kepemimpinan. Pendampingan dalam pelaksanaan kegiatan secara praktis, berjalan secara efektif dan efisien, serta kebutuhan tentang bagaimana menghadapi perubahan-perubahan dalam berorganisasi mengingat SDM pengurus yang selalu berubah-ubah dan keadaan yang selalu berubah pula.



Gambar 2. FGD tim pendamping bersama pembina dan pengurus OSIM MANJ Paiton Probolinggo.

TIM Pendamping berkumpul guna melakukan FGD setelah mendapatkan data-data secara fokus untuk menindaklanjuti tindakan-tindakan apa yang dapat

dilakukan sesuai dengan kompetensi dan kesempatan sehingga diperoleh kinerja yang maksimal dalam memberikan pendampingan bagi pengurus OSIM MANJ. Kebutuhan objek pengabdian dibahas bersama guna memecahkan permasalahannya yang sedang berkembang. Adapun data yang diperoleh adalah:

- 1). Perlunya pendampingan bagi pengurus OSIM MANJ Paiton.
- 2). Perlu dilakukannya *mini workshop* bagi pengurus OSIM MA Nurul Jadid berkaitan dengan pengetahuan manajemen dan kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas layanan organisasi.

Survey lapangan ini dilakukan dalam rangka mendapatkan data yang berkaitan dengan permasalahan objek untuk mendapatkan pendampingan guna mencapai tujuan yang diinginkan. Selaras dengan pendapat Fraenkel dan Wallen (1990) dalam Ahyar yang mengatakan bahwa survei adalah cara guna mengumpulkan informasi dari sebuah sampel dengan menanyakan melalui angket atau interview supaya dapat diprediksi berbagai aspek dari populasi (Ahyar et al., 2020). Namun *interview* merupakan metode yang digunakan oleh tim pendamping guna mendapatkan data problematika yang dihadapi mitranya.

Temuan dalam penelitian ini sependapat dengan teori kamaruddin Sellang dkk, terutama yang berkaitan dengan teori *model grand strategy* yang dikembangkannya. Model ini menguatkan kinerja yang dilakukan secara terus menerus dan terkoordinasi dalam mencapai visi dan misi sebuah organisasi (Sellang, 2019). Prioritas koordinasi dalam mendapatkan data menjadi pekerjaan penting walau tidak semua aspek temuan dalam penelitian ini sama dengan pendapat Kamaruddin Sellang tersebut. Adapun pada *model generic strategy* pada tahapan temuan penelitian ini tidak ada kesamaan, namun secara general tentang follow up kerja, pelayanan yang sesuai dengan SOP (*Standard Operating Procedure*) dan peningkatan kreatifitas SDM bisa berkembang dari model ini. Sedangkan teori Kamaruddin Sellang pada model *value based strategy*, yaitu memberikan *value* terbaik untuk pemenuhan kebutuhan masyarakat, penciptaan sistem strategi secara berkelanjutan melakukan peningkatan dalam mengimplementasikan tugas-tugas dalam meningkatkan kualitas layanan organisasi terus berkembang, dan pada akhirnya sama pendapat.

b. SWOT Analysis Implementation

Tim pendamping melakukan analisis SWOT (*Strength, Weakness, Opportunity, Treat*) setelah melakukan identifikasi problem yang dialami oleh pengurus OSIM MANJ (Istiqomah & Andriyanto, 2018). Kegiatan ini dilakukan di ruang microteaching Fakultas Agama Islam Universitas Nurul Jadid Paiton pada jam 09.00 sampai dengan jam 11.00. Pelaksanaan diawali dengan menganalisis

kekuatan yang dimiliki oleh masing-masing tim. Mereka mempresentasikan hal-hal yang sangat mungkin dilakukan berdasarkan kompetensi dan pengalaman masing-masing. Kemudian, analisis kelemahan, peluang, dan tantangan yang mungkin terjadi ketika pelaksanaan pengabdian masyarakat dipertimbangkan juga dengan mempersiapkan rencana-rencana alternatif lain sebagai pengganti dari rencana awal (Subaktilah et al., 2018).

Keputusan diambil secara fleksibel dan salah satu dari tim bisa mengendalikan pendampingan yang diharapkan, yaitu mempersiapkan materi tentang kepemimpinan dan manajemen yang dipersiapkan dalam bentuk *powerpoint* untuk dipresentasikan bagi pengurus OSIM MANJ. Maka keputusan pendampingan dengan perencanaan penyusunan program diputuskan.



Gambar 3. FGD Analisis SWOT Tim Pengabdian Masyarakat

Setelah FGD tentang analisis SWOT selesai, maka dilanjutkan dengan kegiatan mencari literatur yang relevan dengan masalah yang dihadapi pengurus OSIM MANJ khususnya dan solusi atas permasalahan secara teoritis dan praktis. Fokus materinya adalah tentang kepemimpinan dan manajemen. Kegiatan dilaksanakan bersama-sama dengan para pengurus OSIM, dengan cara menelaah beberapa buku yang relevan untuk diimplementasikan pada kegiatan praktis menjalankan program organisasi.



Gambar 4. Penelusuran literatur materi kepemimpinan dan manajemen oleh Tim Pengabdian Masyarakat Bersama Pengurus OSIM MANJ.

Temuan dalam penelitian ini sependapat dengan teori kamaruddin Sellang dkk, terutama yang berkaitan dengan teori *model grand strategy* yang dikembangkannya. Model ini menguatkan kinerja yang dilakukan secara terus menerus dan terkoordinasi dalam mencapai visi dan misi sebuah organisasi (Sellang, 2019). pada model ini hal yang sama adalah pada penentuan indicator keberhasilan. Sedangkan pada teori *model generic strategy* belum ada kesamaan, namun pada model *value based strategy* yaitu memberikan nilai terbaik untuk pemenuhan kebutuhan masyarakat, penciptaan sistem strategi secara berkelanjutan melalui pengembangan dalam mengimplementasikan kewajiban organisasi.

c. Tindakan (*Action*)

Pelaksanaan pendampingan bagi pengurus OSIM MANJ oleh tim pengabdian masyarakat dilaksanakan secara sistematis dan fleksibel sesuai dengan kondisi tempat dan waktu yang tersedia sehingga tidak mengganggu kegiatan formal dan non-formal para pengurus. Hal tersebut diputuskan berdasarkan kesepakatan awal yang telah ditetapkan.

Kegiatan awal pada sub tindakan ini diawali dengan kegiatan penyusunan materi pendampingan yang telah dikembangkan sebelumnya bersama para pengurus sebagai pengetahuan teoritis dan dikembangkan kemudian oleh para tim dengan pembagian tugas yang merata. Jadwal pendampingan, yang dilakukan berlangsung kurang lebih selama 9 bulan. Pelaksanaan pendampingan dilakukan secara partisipatif dan rutin sesuai jadwal yang telah disepakati yaitu 2 minggu

sekali secara terjadwal. Adapun sisa waktu lain selama 9 bulan digunakan untuk pendampingan dalam bentuk *monitoring* dan *evaluating* program yang sedang berjalan. Kegiatan-kegiatan tindakan pendampingan tersebut antara lain dalam bentuk:

1). Pendampingan Penyusunan Program Kerja OSIM MANJ.

Kegiatan ini dilaksanakan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan bersama. Tim pendamping dan Pembina berpartisipasi dalam kegiatan ini dalam memberikan masukan-masukan yang berlandaskan analisis SWOT yang dimiliki oleh para pengurus OSIM MANJ. Peran para pendamping adalah fokus kepada *monitoring* perencanaan-perencanaan yang akan dilakukan. Harapan dari pendampingan ini adalah supaya pelaksanaan kegiatan yang direncanakan berjalan secara efektif dan efisien sesuai dengan kebutuhan prioritas organisasi yang berbasis proses.



Gambar 5. Musyawarah Penyusunan Program Kerja OSIM MANJ.

Tindakan pendampingan ini sependapat dengan Kamaruddin Sellang pada *model grand strategy* yang dikemukakannya. Terutama pada sub penentuan indicator keberhasilan program kerja, pelaksanaan tugas sesuai SOP, dan evaluasi-evaluasi terhadap program yang tidak mungkin bisa dikerjakan yang diputuskan dalam berbagai rapat-rapat penting menjadi fokus dalam meningkatkan mutu layanan organisasi (Sellang, 2019). Demikian pada model generic strategy yang berkaitan dengan follow up kerja, layanan yang sesuai dengan standar ini selaras dengan pendapat dalam temuan penelitian ini. Adapun *value-based strategy* yang menekankan pengembangan-pengembangan secara berkelanjutan.

2). Pendampingan Dinamika dan *Sharing* Urusan Keorganisasian.

Kegiatan ini dilaksanakan dan dipimpin langsung oleh tim pendamping secara fleksibel. Para pengurus mendapatkan beberapa pengarahan dari tim pendamping dan Pembina OSIM berkaitan dengan hal yang berkaitan dengan keorganisasian. Pembahasannya terdiri atas:

- a). Rekrutmen SDM (Sumber Daya Manusia) dalam organisasi.
- b). Seleksi SDM.
- c). Penempatan (*Positioning*).
- d). Promosi.
- e). Mutasi.
- f). Demosi.
- g). *Reward* dan *Punishment*.
- h). Profesionalisasi SDM dalam meningkatkan kinerja dalam berorganisasi.
- i). SOP (*Standard Operating Procedure*).
- j). *Job Description* dan pemerataan tugas.

Implikasi kegiatan ini berjalan secara harmonis, karena diatur dengan acara dialog yang diikuti oleh semua peserta secara bergantian bertanya sehingga tercipta suasana kekeluargaan, kekompakan, kesigapan dalam menjalankan program kerja. Selain itu tercipta jalinan relasi yang baik, peningkatan pengetahuan keorganisasian, dan terwujudnya pemahaman tentang garis instruksi dan koordinasi yang baik dalam berorganisasi.



Gambar 6. Dinamika dan *Sharing* Teori dan Praktek Organisasi.

Tindakan pendampingan ini sependapat dengan teori *model grand theory* Kamaruddin Sellang tentang implementasi rapat secara berkala dengan

melibatkan bagian-bagian penting yang dapat memberikan kontribusi bagi eksistensi organisasi dalam memberikan layanan berkualitas. Adapun pada *model generic strategy* dan *value based strategy* tidak satupun indikator dikemukakan di dalamnya (Sellang, 2019).

3). Pendampingan Evaluasi Kerja OSIM MANJ.

Kegiatan ini dilaksanakan di ruang kelas MANJ. Kegiatan dipimpin langsung oleh tim pendamping secara partisipan yang kemudian memberikan kesempatan kepada ketua OSIM untuk menyampaikan beberapa kegiatan-kegiatan yang belum terlaksana oleh bagian-bagian dalam OSIM dan bagian masing-masing mempertanggungjawabkannya dengan merespon temuan-temuan yang telah disampaikan oleh ketua OSIM MANJ.

Beberapa hal yang dievaluasi pada kesempatan tersebut salah satunya adalah berkaitan dengan efektifitas kegiatan ekstrakurikuler. Kegiatan ini dipandang tidak berjalan secara seksama disebabkan kondisi yang tidak mendukung yaitu terjadi wabah covid-19, dan beberapa disebabkan oleh *human error*, termasuk pengajar dan peserta yang tidak hadir dalam kegiatan tersebut.

Evaluasi kemudian fokus pada perencanaan implementasi kegiatan ekstrakurikuler yang akan datang yang dikuatkan dengan manajemen perubahan dan resiko (Moh. Rifa'i, n.d.) sebagaimana juga dikuatkan oleh amiruddin dalam bukunya tentang manajemen perubahan (Zen, 2012) dan (Munandar, 2019). Hal ini dilakukan dalam rangka mengantisipasi efektifitas kegiatan walau dalam kondisi yang tidak mendukung, namun kegiatan bisa tetap berjalan secara efektif dan efisien.



Gambar 7. Pendampingan Evaluasi Kerja OSIM MANJ.

Kegiatan ini memberikan pengetahuan dan pemahaman bagi para pengurus tentang bagaimana cara mengelola perubahan yang sangat mungkin terjadi dan menjadi faktor penghambat terlaksananya kegiatan. Di samping itu mereka akan memahami bagaimana mengelola resiko dari berbagai keputusan dan kejadian yang tidak direncanakan namun kemudian terjadi.

Sependapat dengan teori yang dikemukakan oleh Kamaruddin Sellang, pada *model grand theory* berkaitan dengan evaluasi rencana strategis organisasi dan implementasi rapat secara rutin dalam mengevaluasi rencana strategis yang diputuskan (Sellang, 2019). Sedangkan pada *model generic strategy* dan *value based strategy* tidak ditemukan secara spesifik maksud temuan yang diinginkan.

4). Pendampingan Efektivitas Kedisiplinan.

Pendampingan tentang kedisiplinan dilakukan oleh tim secara partisipatif di lingkungan MANJ Paiton. Semua tim pendamping menyebar mendampingi para pengurus yang sedang bertugas di lapangan sesuai tugas pokok masing-masing. Salah satu tindakan yang dilakukan adalah penjagaan pintu gerbang madrasah yang menjadi tugas bagian kedisiplinan OSIM MANJ. Tim pendamping bekerja bersama dengan bagian ini guna mengkondisikan disiplin siswa dalam mengikuti kegiatan ekstrakurikuler. Tindakan yang dikerjakan adalah pendampingan bagi seluruh siswa agar memasuki ruang ekstrakurikuler masing-masing dan mengikuti kegiatan ekstrakurikuler masing-masing secara efektif dan efisien.

Implikasi dari pendampingan ini adalah terealisasinya kegiatan OSIM dalam peningkatan kedisiplinan siswa memasuki ruangan dengan tepat waktu dan tertib, dan efektifitas kegiatan ekstrakurikuler secara umum. Kegiatan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi besar dalam pengembangan bakat dan bahkan minat siswa.



Gambar 8. Pendampingan Peningkatan Disiplin Kegiatan Ektrakurikuler OSIM MANJ.

Tindakan pendampingan ini sependapat dengan semua peningkatan kualitas layanan Kamaruddin Sellang, yaitu berkaitan dengan *model grand theory* terdapat pelayanan yang dikerjakan secara efektif dan efisien. Pada *model generic strategy* terdapat pada indikator pelayanan yang dikerjakan sesuai dengan SOP. Sedangkan pada *model value based strategy* tampak pada pemenuhan harapan dan kebutuhan masyarakat sehingga performan layanan organisasi selalu berkualitas secara kontinyue (Sellang, 2019).

5). Mini *Workshop* Kepemimpinan dan Manajemen.

Kegiatan pendampingan yang terakhir yang dapat dilakukan oleh tim pendamping OSIM adalah kegiatan mini *workshop*. Kegiatan ini dilaksanakan di ruang kelas MANJ Paiton. Semua tim dan pengurus menghadiri acara mini workshop ini dalam rangka meningkatkan kualitas pengertian dan pemahaman tentang kepemimpinan dan manajemen dalam berorganisasi, sehingga dapat berkontribusi terhadap pemberian layanan organisasi yang berkualitas dan memuaskan.

Beberapa materi yang disampaikan oleh tim secara bergantian, antara lain adalah a. *planning*, b. *organizing*, c. *actuating*, d. *controlling*, dan e. *leadership*. Materi tersebut dipresentasikan oleh masing-masing tim secara bergantian dan sesuai dengan kesempatan pada awal penentuan penyaji materi. Hal tersebut dilakukan agar terjadi pendalaman terhadap materi yang disampaikan kepada seluruh pengurus OSIM MANJ. Materi *planning* terdiri atas sub tema yang antara lain adalah analisis SWOT, MBO (*Management by Objective*), dan 5W+1H. *organizing* terdiri atas sub tema rekrutmen, seleksi, *positioning*, promosi, mutasi, demosi, *reward* dan *Punishment*, profesionalisasi SDM dalam meningkatkan kinerja dalam berorganisasi, SOP (*Standard Operating Procedure*), dan *Job Description* serta pemerataan tugas. Materi *actuating* terdiri atas sub tema koordinasi dan komunikasi, dan motivasi. Materi *controlling* terdiri atas sub tema monitoring dan *evaluating*. Sedangkan *leadership* terdiri atas pengertian, manfaat, strategi-strategi, dan tipe-tipe dalam kepemimpinan.



Gambar 9. Mini *Workshop* Kepemimpinan dan Manajemen OSIM MANJ.

Pendampingan tersebut di atas berimplikasi baik kepada terkendalinya program organisasi oleh pengurus OSIM MANJ sehingga berjalan secara efektif dan efisien, peningkatan pengetahuan dan keterampilan pengurus tentang kepemimpinan dan manajemen, dan berimplikasi terhadap fleksibilitas kinerja pengurus organisasi dalam bekerja secara efektif dan efisien dalam kondisi yang selalu berubah-ubah. Baik sumber daya alam maupun sumber daya manusianya yang selalu berganti dan bersifat kondisionel.

Sependapat dengan *model grand strategy* Kamaruddin Sellang dengan cara melakukan usaha yang secara terus menerus dan terkoordinasi dalam mencapai visi dan misinya. Indikator pada model ini adalah peningkatan dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia yang berdaya saing tinggi. Pada *model generic strategy* terdapat pada indikator pelayanan dengan setulus hati dan ikhlas, memberikan pelayanan sesuai standar operasional prosedur, dan mengoptimalkan kualitas pelayanan melalui peningkatan sumber daya aparatur yang berinovatif dan profesional. Sedangkan pada model *value based strategy* yaitu bertanggungjawab penuh dalam memenuhi kebutuhan masyarakat yaitu memberikan nilai terbaik untuk pemenuhan kebutuhan masyarakat, penciptaan sistem strategi secara berkelanjutan melakukan peningkatan-peningkatan dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi (Sellang, 2019).

4. KESIMPULAN

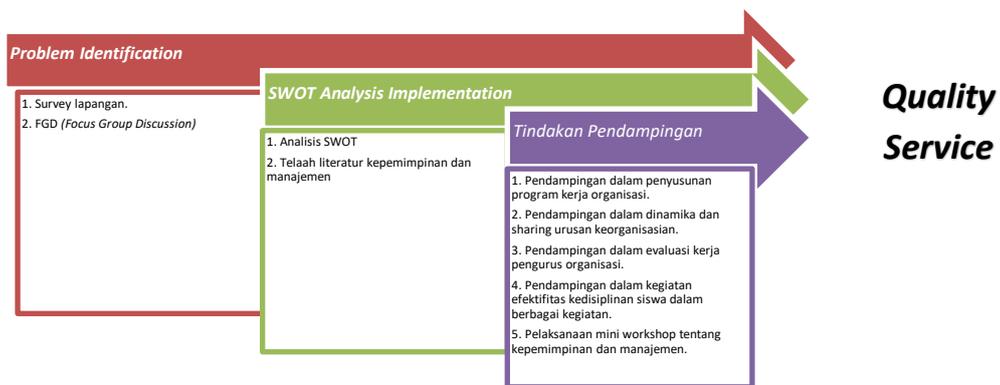
Hasil penelitian ini memberikan petunjuk kepada pembaca bahwa dalam rangka meningkatkan kualitas layanan organisasi siswa, program pendampingan bagi pengurus organisasi siswa perlu dilakukan dengan langkah-langkah efektif dan efisien yang diawali dengan identifikasi masalah dengan teknik survey

lapangan dan dan FGD (*Focus Group Discussion*), implementasi analisis SWOT dengan teknik analisis SWOT dan telaah literatur, dan melakukan tindakan-tindakan kontributif.

Adapun tindakan kontributif tersebut adalah pendampingan dalam penyusunan program kerja organisasi, pendampingan dalam dinamika dan sharing urusan keorganisasian, pendampingan dalam evaluasi kerja pengurus organisasi, pendampingan dalam kegiatan efektifitas kedisiplinan siswa dalam berbagai kegiatan, dan pelaksanaan mini workshop tentang kepemimpinan dan manajemen.

Program pendampingan ini berimplikasi terhadap pengendalian keputusan program kerja yang tidak sesuai dengan analisis SWOT organisasi, penguatan kerja SDM organisasi dan peningkatan pemahaman kerja dalam organisasi, penguatan kerja SDM organisasi dan peningkatan pemahaman kerja dalam organisasi, terwujudnya budaya kerja yang berkualitas yang berimplikasi terhadap efektifitas dan efisiensi kinerja, dan peningkatan kualitas pengertian dan pemahaman SDM organisasi secara teoritis dan praktis.

Hasil temuan tersebut dapat peneliti ilustrasikan dalam *flowchart* sebagai berikut guna mempermudah pemahaman secara praktis dalam meningkatkan kualitas layanan organisasi, yaitu:



Gambar 10. Flowchart Pendampingan bagi Pengurus Organisasi dalam Meningkatkan Kualitas Layanan Organisasi

7. REFERENSI

- Ahyar, H., Maret, U. S., Andriani, H., Sukmana, D. J., Mada, U. G., Hardani, S.Pd., M. S., Nur Hikmatul Auliya, G. C. B., Helmina Andriani, M. S., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (Issue March).
- Akhiruddin, K. (2015). Lembaga Pendidikan Islam di Nusantara. *Jurnal TARBIYA*.
- Brahmasari, I. A. (2009). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Central Proteinaprima Tbk*. 7, 64–65.
- Husni, K., & Saebani, B. A. (2015). *Manajemen Perubahan Sekolah*.
- Istiqomah, I., & Andriyanto, I. (2018). Analisis SWOT dalam Pengembangan Bisnis (Studi pada Sentra Jenang di Desa Kaliputu Kudus). *BISNIS : Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 5(2), 363. <https://doi.org/10.21043/bisnis.v5i2.3019>
- Joko, T. (2018). Implementasi manajemen organisasi siswa intra sekolah sebagai strategi dalam pengembangan kepemimpinan siswa smp negeri 2 sukadana. *Jurnal Lentera Pusat LPPM UM Metro*, 3(1), 71–86.
- Lumintang, J. (2015). Dinamika Konflik dalam Organisasi. *Acta Diurna*, IV(2).
- Munandar, D. R. (2019). MANAJEMEN PERUBAHAN ORGANISASI SEKOLAH LUAR BIASA. *Wahana Karya Ilmiah Pendidikan*, 3(01).
- Rifa'i, M, Diana, E., Saad, M., & ... (2021). Perencanaan Efektif Dalam Layanan Jasa: Studi Kasus Kbihu Nurul Haramain Probolinggo Jawa Timur. *Indonesian Journal of ...*, 1(3), 136–141. <http://journal.intelekmadani.org/index.php/ijipublication/article/view/75>
- Rifa'i, Moh. (n.d.). *Kebijakan Pendidikan Islam Dalam era otonomi daerah*. 99–114.
- Rifa'i, Moh., & Kamila, D. M. (2021). Strategi Layanan dalam meningkatkan Kepuasan Jamaah Haji (Studi Kasus KBIHU Nurul Haramain Probolinggo). *Haramain (Sekolah Tinggi Ekonomi Dan Bisnis Islam Badri Mashduqi)*, 01(01), 1–11.
- Sellang, K. (2019). - *Strategi dalam peningkatan kualitas pelayanan publik* - (Q. Media (ed.); 1st ed.). CV. Penerbit Qiara Media.
- Shidiq, U., & Choiri, M. (2019). Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9). [http://repository.iainponorogo.ac.id/484/1/METODE PENELITIAN KUALITATIF DI BIDANG PENDIDIKAN.pdf](http://repository.iainponorogo.ac.id/484/1/METODE%20PENELITIAN%20KUALITATIF%20DI%20BIDANG%20PENDIDIKAN.pdf)
- Subaktilah, Y., Kuswardani, N., Yuwanti, S., & Magister. (2018). Analisis SWOT: Faktor internal dan eksternal pada pengembangan usaha gula merah tebu. *Jurnal Agroteknologi*, 12(02), 107–115.
- Toni, I. A. (2019). Peranan Organisasi Siswa Intra Sekolah (Osis) Dalam Memebentuk Karakter Siswa Di Smk Negeri 2 Salatiga. *Satya Widya*, 35(1), 54–61. <https://doi.org/10.24246/j.sw.2019.v35.i1.p54-61>
- Widodo, H. (2017). Manajemen perubahan budaya sekolah. *Manageria: Jurnal*

- Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 287–306.
- Zainuddin, M., Syamsuadi, A., & Yahya, M. R. (2018). Peningkatan Eksistensi Organisasi Siswa Intra Sekolah (Osisi) Se Kota Pekanbaru Melalui Konsep Manajemen Dan Kepemimpinan. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Multidisiplin*, 1(2), 89–98. <https://doi.org/10.36341/jpm.v1i2.434>
- Zen, A. S. dan W. L. (2012). *Manajemen Perubahan (Telaah KOnseptual, Filosopis dan Praksis Terhadap Kebutuhan Melakukan Perubahan dalam Organisasi)* (p. 206).