



Pariticipatory by IAI TABAH is licensed under a Creative CommonsAttribution- NonCommercial 4.0 International License

Naskah masuk	Direvisi	Dipublish
10-Desember-2023	12-Pebruari-2024	30-April-2024
DOI: https://10.58518/participatory.v3i1.2532		

PENDAMPINGAN PENINGKATAN PROFESIONAL MANAJEMEN PENGURUS OSIS

Fitrotn

Institut Agama Islam Tarbiyatut Tholabah Lamongan, Indonesia

fithrotin@iai-tabah.ac.id

Husnul Fuadatun Nisa'

Universitas Kiai Abdullah Faqih Gresik

husnulfuadatunnisa@gmail.com

Ahmad Fauzul Adlim

UPT SMPN 11 Gresik, Indonesia

afa.adlim@gmail.com

ABSTRAK: Seiring dengan laju gerak pembangunan, organisasi-organisasi publik maupun organisasi pendidikan semakin banyak yang mampu memanfaatkan teknologi informasi baru yang dapat menunjang efektivitas, produktivitas dan efisiensi mereka (Fitriana and Bakri, 2019), begitu juga sebuah lembaga pemerintahan. Peran serta OSIS atau Organisasi Siswa Intra Sekolah dalam menunjang pencapaian visi dan misi sekolah tidak dapat dikecualikan. OSIS mampu memberikan kontribusi yang positif bagi sekolah yang bersangkutan. Keberadaan OSIS mampu memperlancar kegiatan di sekolah baik yang bersifat intra kurikuler maupun ekstra kurikuler. Mengingat begitu besar peran OSIS dalam menunjang pencapaian visi dan misi sekolah, maka kinerja para pengurusnya harus dapat diandalkan. Pentingnya penguatan manajemen pada pengurus OSIS dalam suatu lembaga Pendidikan sangat dibutuhkan demi kelancaran organisasi serta peran dalam organisasinya. Terkait manajemen dalam suatu lembaga pendidikan dapat disinggung dalam pembahasan, yaitu OSIS dan problematikanya, manajemen sarana dan prasarana, manajemen keuangan serta tantangan manajemen. Dalam manajemen suatu lembaga intra sekolah harus memiliki korelasi



yang tidak dapat dipisahkan. Jika salah satu bagian dari manajemen tidak berjalan yang terjadi adalah macetnya proses pembelajaran dalam organisasi tersebut.

Hasil pendampingan memberikan petunjuk kepada pembaca bahwa dalam rangka meningkatkan kualitas layanan organisasi siswa, 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: *Professional, Management, OSIS*

ABSTRACT: *Along with the pace of development, more and more public organizations and educational organizations are able to utilize new information technology that can support their effectiveness, productivity and efficiency (Fitriana and Bakri, 2019), as well as government institutions. The role of OSIS or Intra-School Student Organizations in supporting the achievement of the school's vision and mission cannot be ignored. OSIS is able to make a positive contribution to the school concerned. The existence of the OSIS is able to facilitate activities at school, both intra-curricular and extra-curricular. Considering the large role of the OSIS in supporting the achievement of the school's vision and mission, the performance of its administrators must be reliable. The importance of strengthening the management of OSIS administrators in an educational institution is very necessary for the smooth running of the organization and its role in the organization. Regarding management in an educational institution, the discussion can be touched on, namely the OSIS and its problems, management of facilities and infrastructure, financial management and management challenges. In the management of an intra-school institution there must be an inseparable correlation. If one part of management does not work, what happens is that the learning process in the organization stalls. The results of mentoring provide guidance to readers that in order to improve the quality of student organization services, the contributive actions are mentoring in preparing organizational work programs, mentoring in the dynamics and sharing of organizational affairs, mentoring in evaluating the work of organizational administrators, mentoring in student disciplinary effectiveness activities in various activities, and implementation of mini workshops on leadership and management.*

Keywords: *Professional, Management, OSIS*

PENDAHULUAN

Penyediaan informasi yang cepat, tepat, dan akurat membutuhkan suatu sistem informasi manajemen yang terkomputerisasi (Damayanti and Sulistiani, 2017). Sistem komputerisasi merupakan bagian dari salah satu perkembangan teknologi yang sangat diandalkan dalam mendukung kegiatan perusahaan. Informasi yang dihasilkan dapat



dipergunakan untuk memperlancar pelaksanaan pekerjaan dengan adanya implementasi sistem informasi manajemen yang terkomputerisasi. Seiring dengan laju gerak pembangunan, organisasi-organisasi publik maupun organisasi pendidikan semakin banyak yang mampu memanfaatkan teknologi informasi baru yang dapat menunjang efektivitas, produktivitas dan efisiensi mereka (Fitriana and Bakri, 2019), begitu juga sebuah lembaga pemerintahan. Peran serta OSIS atau Organisasi Siswa Intra Sekolah dalam menunjang pencapaian visi dan misi sekolah tidak dapat dikecualikan. OSIS mampu memberikan kontribusi yang positif bagi sekolah yang bersangkutan (Purwanto, 2003).

Keberadaan OSIS mampu memperlancar kegiatan di sekolah baik yang bersifat intra kurikuler maupun ekstra kurikuler. Mengingat begitu besar peran OSIS dalam menunjang pencapaian visi dan misi sekolah, maka kinerja para pengurusnya harus dapat diandalkan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pengurus OSIS. Faktor tersebut antara lain adalah kepemimpinan, lingkungan organisasi, pengalaman, motivasi, kompetensi, kepuasan kerja, latihan, dan keamanan kerja. Menurut penelitian (Greenberg & Baron, 2017), menjelaskan bahwa kinerja menunjukkan hasil - hasil perilaku yang dinilai dengan beberapa kriteria atau standar mutu. Perkembangan teknologi informasi dipengaruhi oleh tingginya kebutuhan akan teknologi dan sistem informasi yang akurat, efektif dan efisien. Berkembangnya teknologi komputer mempengaruhi kinerja manusia sebagai operasional sistem sehingga peralihan ke arah sistem informasi yang berbasiskan komputer semakin meningkat (Munandar and Amarudin, 2017).

Saat ini kinerja pengurus OSIS pada UPT SMPN 11 Gresik sudah berjalan dengan baik sesuai dengan program kerja yang dibuat. Dalam menjalankan program kerja masih menemui kendala khususnya Manajemen Organisasi, Pembuatan Proposal dan Laporan Kegiatan, serta Public Speaking. Oleh karena itu diperlukan kegiatan sebagai wadah untuk para pengurus OSIS belajar bagaimana mengelola manajemen organisasi dan public speaking dalam kegiatan, dengan harapan OSIS nanti bisa berjalan sebagai sarana untuk melatih pengembangan diri siswa dalam berorganisasi. Melihat permasalahan yang dihadapi OSIS di UPT SMPN 11 Gresik, maka diadakannya kegiatan pengembangan pengetahuan dan kompetensi pengurus OSIS sebagai penunjang melaksanakan program kerja dengan tema "Pelatihan Peningkatan Profesional Manajemen OSIS UPT SMPN 11 Gresik".

Oleh karena itu PKM ini bertujuan mengembangkan dan meningkatkan produktivitas kinerja pengurus OSIS tentang organisasi, mampu merencanakan dan mengelola organisasi siswa, serta memiliki keterampilan administrasi organisasi. Selain itu dengan pelatihan public speaking diharapkan pengurus OSIS memiliki soft skill yang dapat digunakan untuk meningkatkan kepercayaan diri saat berkomunikasi dan



menyampaikan informasi yang jelas kepada semua orang di depannya atau di muka umum, menumbuhkan leadership, serta menyampaikan ide atau pendapat dengan lancar.

METODE

Strategi yang digunakan

Strategi yang digunakan dalam melaksanakan PKM untuk memberikan solusi yang ditawarkan guna mengatasi permasalahan pada UPT SMPN 11 Gresik. Tahapan pelaksanaan yang akan dilakukan yaitu:

1. Identifikasi Masalah.

Pada tahapan ini tim pengusul bersama mitra mengidentifikasi masalah sesuai kebutuhan terkait dengan pelatihan yang akan dilaksanakan. Peran mitra UPT SMPN 11 Gresik yaitu memberikan masukan kepada tim pengusul terkait tentang kinerja pengurus OSIS yang berjalan dan perencanaan kebutuhan kemampuan.

2. Pengumpulan Data.

Setelah mengidentifikasi masalah yang dibutuhkan mitra, selanjutnya tim pengusul membuat analisis dan perancangan kebutuhan sesuai dengan permasalahan yang ada. Pada tahapan analisis kegiatan yang dilakukan adalah membuat kebutuhan fungsional dan non fungsional dari pelatihan yang akan dibuat, sedangkan pada tahapan perancangan kegiatan yang dilakukan adalah merancang pelatihan yang meliputi materi, narasumber, capaian pelatihan, dan peserta.

3. Pembuatan Proposal.

Tahapan ini menuangkan usulan pelatihan ke dalam proposal hibah PkM yang didanai oleh IAI TABAH

4. Tahap Pelatihan.

Kegiatan ini merupakan tahapan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan tentang organisasi, mampu merencanakan dan mengelola organisasi siswa, serta memiliki keterampilan administrasi organisasi, dan public speaking.

5. Menulis artikel.

Kegiatan PKM yang telah dilaksanakan dibuat dalam beberapa karya ilmiah seperti artikel ilmiah (paper) yang akan dipublikasi pada jurnal dan media elektronik.

6. Pembuatan video.

Kegiatan PKM harus didokumentasikan dalam bentuk foto dan video sebagai bentuk pertanggungjawaban dan bukti bahwa kegiatan benar-benar dilaksanakan.

7. Tahap publikasi.

Kegiatan PKM yang telah dibuat dalam bentuk paper dan video, selanjutnya dilakukan publikasi ke media elektronik seperti youtube dan koran elektronik.

8. Pembuatan Laporan.



Pada tahapan ini akan dilakukan pembuatan laporan dan hasil evaluasi dari pelaksanaan PkM yang dilaksanakan. Hasil evaluasi didapat berdasarkan penilaian hasil kuisioner kepada guru dan siswa untuk mengukur hasil pelatihan

Langkah-Langkah dalam Pendampingan

Terlebih dahulu kami melakukan pengumpulan data dengan menyusun instrumen yang merupakan pekerjaan penting di dalam langkah penelitian, tetapi mengumpulkan data jauh lebih penting lagi, terutama jika peneliti menggunakan metode yang rawan terhadap masuknya unsur subjektif peneliti. Itulah sebabnya menyusun instrumen pengumpulan data harus ditangani secara serius agar diperoleh hasil yang sesuai dengan kegunaannya (Alhamdid and Anufla, 2019) Observasi Teknik pengumpulan data ini dilakukan secara langsung untuk melihat sistem yang sedang berjalan. Untuk melakukan observasi seorang peneliti diharuskan untuk melakukan pengamatan di UPT SMPN 11 Gresik yang kemudian dikumpulkan dalam catatan atau alat rekam (Bungin, 2007) Wawancara Secara konsep terdapat kesamaan antara kuesioner dengan interview, yang membedakannya adalah waktu terjadinya proses pertukaran. Interview dilakukan secara langsung kepada Kepala Sekolah bapak Afandi Zuhri di UPT SMPN 11 Gresik dengan melakukan tanya jawab atau wawancara.

Dalam teknik wawancara interview narasumber berperan sebagai informan yang berperan sebagai sumber informasi (Yunus, 2010) Studi Literatur Untuk dapat melakukan teknik pengumpulan data studi literatur peneliti melakukan pengumpulan studi literatur yang memiliki relevansi dan sesuai dengan apa yang dibutuhkan untuk menunjang penelitian. Pengambilan literatur dilakukan dari beberapa jurnal ilmiah dan buku-buku referensi (Zed, 2004)

PEMBAHASAN

Pengertian Manajemen

Perlu diketahui kata manajemen dikutip dari Bahasa Latin, yaitu dari asal kata manusia yang dapat kita artikan sebagai tangan dan aksi yang artinya melakukan. Kedua kata itu digabung menjadi kata kerja manajemen yang artinya menangani. Manajemen jika diterjemahkan ke dalam Bahasa Inggris yaitu menjadi kata manage. Dengan kata beda management, dan manager untuk orang yang melakukan kegiatan manajemen, Akhirnya, management diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia menjadi manajemen atau pengelolaan (Musfah, 2015).

Secara terminology, ada beberapa definisi sebagaimana yang dikemukakan para ahli, diantaranya misalnya: George R. Terry berpendapat bahwa manajemen adalah suatu perubahan khas seperti tindakan-tindakan perencanaan, perorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk mencapai sasaran-sasaran yang telah



ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya (Liana, 2012). Lalu Harold Knootz and Cyril O'Donnell mengemukakan bahwa manajemen adalah usaha untuk mencapai suatu tujuan tertentu melalui kegiatan orang lain. Setelah itu manajer melakukan pengawasan atas sejumlah kegiatan orang lain seperti perencanaan, perorganisasian, penempatan, pengarahan dan pengendalian. Dan menurut Fatah Syukur, manajemen adalah ilmu dan seni dalam mengontrol proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang direncanakan. Dari ketiga definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen akan berjalan dengan baik, efektif dan teratur apabila memiliki tujuan yang jelas, adanya perpaduan antara seni dan ilmu, melakukan segala proses dengan terkoordinasi, dan memiliki kerjasama yang bagus antara setiap bidang. Adapun tujuan manajemen adalah sesuatu yang direalisasikan, yang menggambarkan cakupan tertentu dan menyarankan kepada usaha seorang pemimpin. Menurut Shrode dan Voich, target tujuan manajemen yaitu rasa puas dan produktivitas (Usman, 2017). Tujuan ini kelak yang akan mendorong suatu organisasi dalam pengelolaannya. Maka dari itu tak ada suatu usaha yang tak memiliki tujuan. Dalam pengelolaannya, tugas pokok harus dijalankan oleh pemimpin dalam organisasi itu. Sedangkan menurut S. P. Siagian, sebagaimana yang telah dibaca oleh Soebagio Atmodiwirio, dalam manajemen yang dimaksud dengan fungsi adalah semua tugas yang dapat dikerjakan dengan diri sendiri (Usman, 2017).

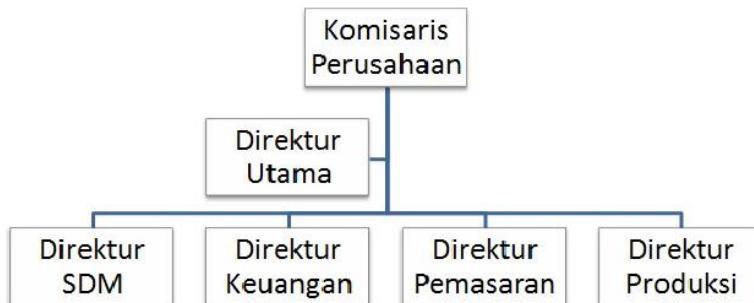
Definisi dan Bentuk-bentuk Organisasi

Organisasi berasal dari kata organ (sebuah kata dalam bahasa Yunani) yang berarti alat. Dapat didefinisikan organisasi merupakan sebuah wadah yang memiliki multi peran dan didirikan dengan tujuan mampu memberikan serta mewujudkan keinginan berbagai pihak, dan tak terkecuali kepuasaan bagi pemiliknya.

Di sisi lain Stephen P. Robbins mendefinisikan organisasi adalah kesatuan (entity) sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan.

Secara umum ada beberapa bentuk organisasi yang selama ini dipakai atau dianggap familiar untuk diterapkan, yaitu:

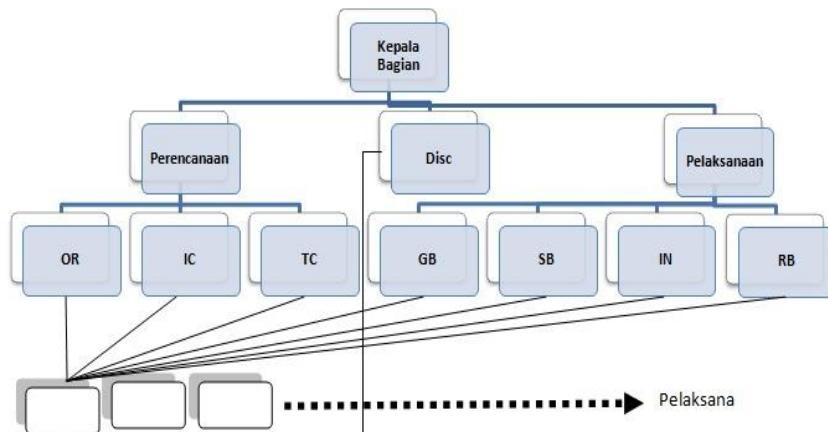
- a. Organisasi Garis



Gambar Bentuk Organisasi Garis

Organisasi garis menganut konsep yang bersifat vertikal, yaitu dimana setiap perintah, kebijakan, aturan dan petunjuk penugasan bersumber dari atas ke bawah. Dipelopori oleh H. Fayol (merupakan stelses organisasi tertua) dimana penanggung jawab keputusan adalah pimpinan, dan penanggungjawab yang tertinggi adalah pimpinan yang tertinggi, dan seterusnya.

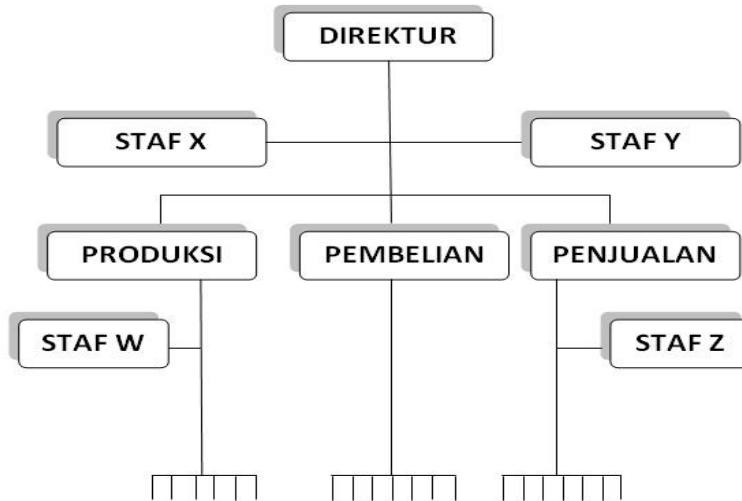
b. Organisasi Fungsional



Gambar Bagan Struktur Organisasi Fungsional

Organisasi ini memiliki konsep yang menempatkan pelaksanaan pekerjaan secara terpisah dan setiap bagian memiliki tanggung jawabnya masing-masing, namun tetap melakukan koordinasi secara continue dengan tujuan agar pelaksanaan pekerjaan dapat terselesaikan secara sempurna. Dikembangkan oleh Frederick Winslow Taylor (1856-1915) yang disebut juga sebagai bapak Manajemen Modern.

c. Organisasi Garis dan Staf



Gambar Bagan Organisasi Garis & Staf

Organisasi garis dan staf merupakan organisasi yang dibentuk dari penggabungan model garis dan staf dengan mempelajari beberapa kelemahan yang timbul pada kedua organisasi sebelumnya. Faisal Affif mengatakan, agar kesatuan perintah dapat dipertahankan, serta daya penanganan pimpinan dapat diperluas, H. Emerson telah menyusun stelses organisasi garis dan staf, yakni suatu organisasi garis yang dilengkapi dengan staf ahli, yang disusun sebagai fungsional staf. Adapula organisasi Sistem Tertutup dan Sistem Terbuka.

a. Organisasi Sistem Tertutup

Organisasi yang menganut konsep sistem tertutup adalah organisasi tersebut tidak memiliki tingkat interaksi yang tinggi dengan lingkungan luar. Organisasi ini cenderung lebih kaku dan itu terakumulasi dalam bentuk kebijakan yang dihasilkan. Dampak lebih jauh akan terasa pada saat organisasi ini mengalami berbagai bentuk masalah perusahaan. Sehingga keputusan yang dihasilkan tidak memiliki format win-win solution, namun malah bisa jadi bersifat win-lose solution.

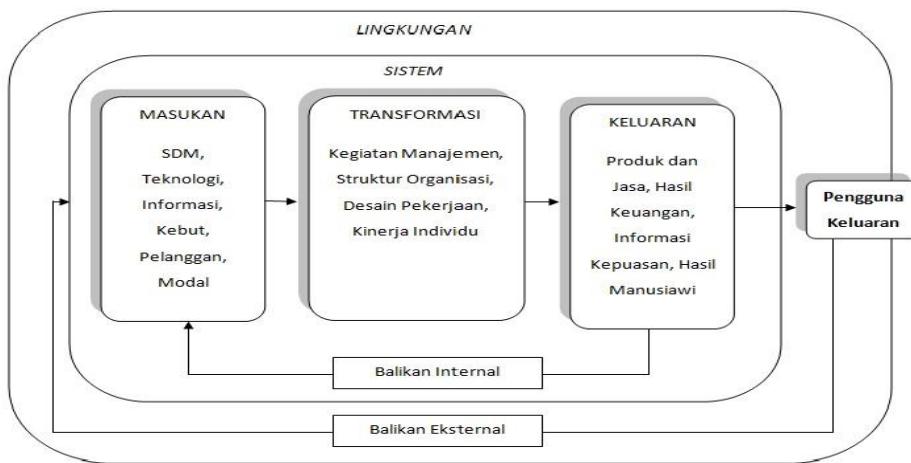
b. Organisasi Sistem Terbuka

Organisasi dengan sistem terbuka adalah organisasi yang memiliki tingkat interaksi tinggi dengan lingkungan luar. Organisasi ini cenderung interaktif dan dinamis dalam menanggapi setiap bentuk perubahan yang terjadi karena mengedepankan kebersamaan dan memiliki kepedulian tinggi pada lingkungan bisnis, baik lingkungan internal maupun eksternal.



Organisasi Sistem dalam Perspektif Manajemen Kepemimpinan

Organisasi dengan sistem terbuka menjadi jauh lebih menarik untuk dikelola dan dipimpin, dibandingkan dengan organisasi sistem tertutup. Karena dengan keterbukaan dalam menerima berbagai ide dan masukan dari berbagai pihak telah menempatkan organisasi tersebut memiliki kemampuan adaptasi tinggi dengan kondisi pasar global. Seperti keputusan melakukan ekspansi pasar dan masuknya berbagai komisaris serta pergantian top manajemen perusahaan, dimana semua itu dilihat sebagai suatu keputusan untuk pembaharuan ke arah yang lebih baik.



Dalam menjalankan aktivitas organisasi secara umum ada dua tujuan yang diinginkan, yaitu:

1. Profit. Bagi suatu organisasi yang berorientasi profit artinya organisasi tersebut mengejar penjualan yang tinggi dengan tujuan memaksimalkan perolehan laba. Dengan perolehan laba yang tinggi maka perusahaan akan mengalami kemakmuran keuangan atau kesejahteraan yang layak.
2. Kontinuitas. Pada sisi kontinuitas dituntut untuk mampu menjalankan organisasi secara jangka panjang. Kontinuitas ini dapat dilihat dari segi pertumbuhan badan usaha (seperti pertumbuhan omzet, laba bersih, pendapatan kotor) dan faktor-faktor yang menunjang pertumbuhan tersebut (seperti prestise badan usaha; hubungan yang baik dengan buruh, pelanggan dan masyarakat; selalu mengikuti kemajuan teknologi; tanggung jawab sosial).

Teori Organisasi

Teori organisasi dikembangkan untuk memahami dan menyelesaikan berbagai bentuk permasalahan dalam organisasi, baik bersifat jangka pendek maupun jangka panjang. Menurut Stephen P. Robbins bahwa, hampir semua masalah di bidang Teori Organisasi dapat disusun sebagai jawaban terhadap salah satu dari lima pertanyaan:



1. Bagaimana kita mengetahui bahwa sebuah organisasi itu berhasil?
2. Apa komponen-komponen sebuah organisasi?
3. Apa yang menentukan struktur sebuah organisasi ?
4. Pilihan-pilihan apa yang dipunyai para manajer untuk merancang organisasi mereka dan bilamana masing-masing harus digunakan?
5. Bagaimana anda mengaplikasikan suatu pengetahuan tentang teori organisasi untuk memecahkan masalah manajemen yang anda hadapi?

Organisasi dan Manajemen Kepemimpinan

Setiap organisasi dan semua organisasi apapun jenisnya pasti memiliki dan memerlukan seorang pimpinan tertinggi atau manajer tertinggi yang harus menjalankan kegiatan kepemimpinan (leadership) atau manajemen (management) bagi keseluruhan organisasi sebagai satu kesatuan. Keberadaan pemimpin di suatu organisasi yang menjalankan fungsinya secara baik diharapkan lebih jauh akan mampu mewujudkan berbagai rencana serta strategi organisasi secara utuh. Sondang P. Siagian menjelaskan bahwa fungsi-fungsi kepemimpinan terdiri dari;

1. Pimpinan sebagai penentu arah
2. Pimpinan sebagai wakil dan juru bicara organisasi.
3. Pimpinan sebagai komunikator yang aktif.
4. Pimpinan sebagai mediator, dan
5. Pimpinan sebagai integrator

Seyogyanya pemimpin paham bahwa posisinya sebagai pemimpin disebuah organisasi adalah amanah. Secara konsep manajemen kepemimpinan jabatan memang amanah, artinya seseorang ditempatkan sebagai pemimpin bertugas untuk melakukan tindakan sesuai dengan aspirasi banyak pihak, khususnya mereka yang langsung berada di bawah kendalinya. Ada beberapa solusi secara umum dalam menyelesaikan berbagai masalah di bidang organisasi, yaitu:

- a. Melakukan evaluasi terhadap keberadaan organisasi tersebut secara rutin.
- b. Manajemen organisasi adalah mengedepankan konsep button up jika ingin merubah konsep organisasi dari model domestik ke internasional.
- c. Manajemen organisasi dalam mengubah bentuk organisasi harus bercermin pada konsep representatif.
- d. Dalam era globalisasi saat ini akan lebih baik jika suatu organisasi menerapkan konsep sistem terbuka untuk mewujudkan visi dan misi yang membutuhkan konsep "high adaption".
- e. Menyelesaikan masalah yang dianggap serius dengan berkonsultasi pada para ahli manajemen.



Menurut Masruri, (2018) dalam ilmu manajemen terdapat 5 teori fungsi utama manajemen yaitu:

1. Planning (Perencanaan) Proses inilah yang digunakan untuk menentukan tujuan dari suatu organisasi dalam bentuk visi dan misi baik jangka panjang juga jangka pendek. Selain itu, strategi yang harus dipakai juga sudah harus ditentukan dari awal. Supaya, dalam pelaksanaannya akan mendapat kemudahan dan kelancaran dalam mencapai tujuan organisasi.
2. Organizing (Mengorganisasi) Fungsi ini digunakan untuk mengorganisasi atau mengatur orang-orang yang ada dalam suatu organisasi tersebut. Supaya, mereka dapat menjalankan peran juga fungsi mereka masing masing secara jelas dan efektif.
3. Staffing (Penempatan) Hampir sama dengan dengan organizing, Staffing ini lebih meluas cakupannya. Kalau organizing condong memanajemen SDM sedangkan staffing lebih ke sumber daya secara lebih meluas/umum. Contoh, peralatan dan inventaris yang dimiliki suatu kelompok atau organisasi.
4. Coordinating (Mengkoordinasi) Coordinating berfungsi untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kinerja suatu organisasi, menjadikan suasana dalam organisasi kerja menjadi dinamis dan aktif, serta sehat juga nyaman dll. Fungsi ini diemban oleh manajer, jadi manajer memiliki fungsi penting dan utama untuk mengkoordinasi bawahannya agar performanya dapat meningkatkan.
5. Controlling (Mengontrol) Pada fungsi ini terdapat hal-hal penting, semisal evaluasi dan juga pembuatan kebijakan baru.

SIMPULAN

Hasil pendampingan 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 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: problem identification, SWOT analysis Implementations dan tindakan pendampingan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bungin, M. Burhan. (2007). Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Damayanti and H. Sulistiani (2017), "Sistem Informasi Pembayaran Biaya Sekolah Pada SD Ar-Raudah Bandar Lampung," Jurnal TEKNOINFO, vol. 11, no. 2, pp. 25-29.
- Greenberg, J. And Robert A. Baron., (2014). Behavior in Organization International Edition, New Jersey: Prentice Hall
- Kencana.Musolin, M. (2020). Manajemen Kesiswaan Pada Madrasah Tsanawiyah Al Iman Bulus Gebang Purworejo Tahun Ajaran 2019/2020. Madinah: Jurnal Studi Islam, 7(1), 53–67.
- Manik, M. A. (2016). Tantangan Manajemen Pendidikan Islam Dalam Menghadapi Era Globalisasi. Ihya al-Arabiyyah: Jurnal Pendidikan Bahasa dan Sastra Arab, 2(1).
- Mardliana, I. H. (2020). Manajemen Sarana dan Prasarana dalam Menunjang Pelaksanaan Ujian Nasional Computer Based Test (UN-CBT) di Madrasah Aliyah Negeri Kota Surabaya. UIN Sunan Ampel Surabaya.Musfah, J. (2015). Manajemen Pendidikan Teori, Kebijakan, dan Praktik.
- Mustari, M., & Rahman, M. T. (2014). Manajemen pendidikan. Jakarta. RajaGrafika Persada.Rahmah, N. (2016). Prinsip-Prinsip Manajemen Keuangan Sekolah. Kelola: Journal of IslamicEducation Management , 1(1), 73-77.<https://doi.org/10.24256/kelola.v1i1.430>
- Rohiyatun, B. (2019). Standar Sarana Dan Prasarana Pendidikan. Jurnal Visionary:Penelitian dan Pengembangan dibidang Administrasi Pendidikan, 4(1).
- Sahibuddin, M. S. M. (2018). Aktualisasi Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Madrasah. TaLimuna: Jurnal Pendidikan Islam, 4(2), 162-176.<http://dx.doi.org/10.32478/ta.v4i2.120>



Triyono, A. (2019). Upaya melengkapi sarana dan prasarana pendidikan madrasah. *El-Hamra*, 4(1), 99–105.

Umar, M. (2016). Manajemen Hubungan Sekolah Dan Masyarakat Dalam Pendidikan. *JURNAL EDUKASI: Jurnal Bimbingan Konseling*, 2(1), 18–29.<http://dx.doi.org/10.22373/je.v2i1.688>

Usman, J. (2017). Urgensi Manajemen Pembiayaan Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Madrasah. *TADRIS: Jurnal Pendidikan Islam*, 11(2), 219–246.<http://dx.doi.org/10.19105/tjpi.v11i2.1170>

Utari Langeningtias, Achmad Musyaffa' Putra, Ulviana Nurwachidah1282Jurnal Pendidikan Indonesia(Japendi), Vol. 2 No. 7 Juli2021