

## PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENGELOLAAN ORGANISASI DI MAN 1 MALUKU TENGAH

Andi Ismail Marasabessy<sup>1</sup>, Muhammad idul Launuru<sup>2</sup>, Umi Kalsum Hehanussa<sup>3</sup>, Fahrul<sup>4</sup>,  
Wahab<sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4,5</sup>Institut Agama Islam Negeri Ambon, Maluku, Indonesia  
email: andimarasabessy@iainambon.ac.id

### Abstrak

Pengabdian ini dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan pelaku organisasi mengenai pemberdayaan manusia yang ada dalam organisasi. Pengabdian ini dilakukan di sebuah organisasi internal sekolah (OSIS) Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Maluku tengah. Setelah melaksanakan pengabdian ini, diharapkan para pelaku organisasi osis MAN 1 malteng memiliki kemampuan dalam pengelolaan organisasi. Selain itu, anggota osis dalam hal ini ketua osis atau ketua bidang memiliki kemampuan dalam mengelola sumber daya manusia yang ada di dalam kepengurusan osis. Anggota osis juga memiliki cara dalam menyelesaikan permasalahan yang umumnya terjadi dalam organisasi seperti menurunnya semangat anggota, pembagian tugas, masalah komunikasi, dan kedisiplinan.

**Kata Kunci:** Pengelolaan Organisasi, Pengelolaan SDM, Manajemen Konflik

### Abstract

This service is carried out to increase the knowledge of organizational actors regarding human empowerment in the organization. This service was carried out at an internal school organization (OSIS) Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Central Maluku. After carrying out this service, it is hoped that the organizational actors of the Central Maluku 1 MAN osis organization will have the ability to manage the organization. In addition, osis members, in this case the osis chairman or field chairperson, have the ability to manage human resources within the osis management. osis members also have ways of solving problems that generally occur in organizations such as decreased member morale, division of tasks, communication problems, and discipline.

**Keyword:** Organizational Management, HR Management, Conflict Management

### PENDAHULUAN

Organisasi adalah sekumpulan dua orang atau lebih yang memiliki tujuan yang sama. Organisasi sangat beranekaragam dan memiliki karakteristik dan budaya yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. James D. Mooney menjelaskan bahwa organisasi merupakan bentuk setiap perserikatan manusia untuk mencapai tujuan bersama. Charles I. Bernard menjelaskan bahwa organisasi yaitu sistem kerja sama yang dilakukan oleh dua orang atau lebih. Dapat ditarik kesimpulan bahwa organisasi adalah perserikatan dua orang atau lebih yang didalamnya terdapat aturan, sistem, dan susunan untuk mencapai tujuan tertentu (Bagus Julianto, 2021). Salah satu organisasi yang dapat ditemui di sekolah adalah Organisasi Siswa Intra Sekolah yang kemudian disingkat OSIS.

OSIS adalah organisasi yang dimiliki sekolah dan memiliki peran penting dalam mendukung nuansa akademik yang direncanakan oleh pimpinan sekolah. Perlu diketahui bahwa Osis adalah satu-satunya organisasi resmi yang ada di sebuah sekolah (Sari Putri Pujianti & Fajar Suhendar, 2019). Bukan hanya sebagai organisasi resmi, namun Osis juga merupakan wadah di sekolah untuk belajar selain pelajaran di kelas seperti *leadership* atau kepemimpinan (Dekanawati et al., 2021). Oleh sebab itu, Osis dituntut memiliki kegiatan-kegiatan yang dapat mendukung tercapainya visi-misi sekolah melalui pemberdayaan dan pembinaan siswa-siswa yang memiliki minat ataupun bakat pada bidang-bidang tertentu.

Pada dasarnya, organisasi osis memiliki kesamaan dengan organisasi lainnya yaitu pemberdayaan anggota dan masyarakat sekolah. Pertanyaan mendasar yang memunculkan tim kami berkeinginan melaksanakan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini adalah apakah anggota dan ketua osis saat ini mengetahui pemberdayaan Sumber daya manusia dalam mengelola organisasi ataukah belum mengetahui perihal tersebut. Hal ini dikarenakan hasil observasi kami yang melihat kurangnya kegiatan osis yang melibatkan siswa dalam peningkatan skill atau bakat di lingkungan sekolah. Sekolah cenderung hanya menjadi tempat belajar kajian akademik di kelas-kelas setiap harinya.

Pemberdayaan sumber daya manusia adalah hal yang sangat penting dalam pengelolaan organisasi. Sebab organisasi memerlukan sdm untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa sdm maka organisasi

tidak akan bergerak. Organisasi hanyalah wadah ibaratnya benda mati. Kehidupan organisasi dipengaruhi oleh manusia-manusia yang saling berkolaborasi di dalam organisasi tersebut. Sumber daya manusia perlu direncanakan hal ini dikarenakan setiap organisasi membutuhkan sdm yang sesuai dengan karakter dan tujuan organisasi (Setiyati & Hikmawati, 2019). Oleh sebab itu, setiap organisasi perlu memperhatikan manusianya agar terbedayakan dan dapat meningkatkan kualitasnya yang akan memudahkan organisasi dalam mencapai tujuan di masa yang akan datang (Nurmalasari & Karimah, 2020).

Dalam siklus kehidupan organisasi tidak dikesampingkan banyak problem dalam organisasi. Hal ini dikarenakan perbedaan karakter maupun pola pikir setiap orang dalam organisasi. Banyak permasalahan yang muncul dalam permasalahan sdm diantaranya konflik internal maupun anggota yang tidak aktif yang nantinya dapat merambat pada ketidak efisienan dalam masa kerja osis. Oleh sebab itu perlu diberikan pemahaman mengenai pengelolaan organisasi yang baik, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, dan bagaimana cara menyelesaikan problem-problem yang terjadi dalam sebuah organisasi.

## METODE

Kegiatan ini dilakukan dengan memberikan penyuluhan kepada pengurus osis di Madrasah Aliyah Negeri 1 Maluku tengah. Adapun kegiatan pengabdian ini dibagi dalam beberapa tahap diantaranya adalah sebagai berikut ini:

1. Persiapan kegiatan yang terdiri dari:
  - a. Perencanaan pelaksanaan kegiatan pengabdian dan penentuan tema kegiatan
  - b. Survey dan *brain storming* dengan pihak MAN 1 Maluku tengah mengenai kegiatan pengabdian
  - c. Pengurusan administrasi (perijinan)
  - d. Persiapan alat dan akomodasi
2. Kegiatan penyuluhan
  - a. Pembukaan kegiatan
  - b. Pelaksanaan dan pengenalan dengan pengurus osis MAN 1 Maluku Tengah
  - c. Penyuluhan mengenai pengelolaan organisasi
  - d. Penyuluhan mengenai pengelolaan sumber daya manusia
  - e. Penyuluhan mengenai manajemen konflik dalam bentuk *game* interaktif.
3. Penutupan
  - a. Pemberian brosur informasi
  - b. Foto bersama pihak sekolah Madrasah Aliyah Negeri 1 Maluku Tengah
  - c. Berpamitan kepada pihak sekolah

Kegiatan pengabdian masyarakat dilakukan pada tanggal 15-19 februari tahun 2023 berlangsung selama lima hari dimulai dari tahap persiapan hingga tahap penutupan. Adapun pembagian harinya adalah sebagai berikut ini:

1. Tahap persiapan yang dilakukan pada tanggal 15 dengan rapat tim pengabdian. Dilanjutkan tanggal 16 berkunjung ke pihak sekolah untuk mengantarkan surat pengabdian. Pada tanggal 16 tersebut juga mengurus administrasi perijinan lainnya. Pada tanggal 17 mempersiapkan alat dan seluruh kebutuhan pengabdian.
2. Tahap pelaksanaan kegiatan yang dilaksanakan pada tanggal 18 mengenai:
  - a. Penyuluhan pengelolaan organisasi
  - b. Penyuluhan pengelolaan SDM
  - c. Manajemen konflik
3. Tahap penutupan dilakukan pada tanggal 19 februari 2023 dengan berpamitan kepada pihak sekolah.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Pengabdian kepada masyarakat yang dilakukan di madrasah Aliyah negeri 1 Maluku tengah diikuti oleh 20 orang siswa baik ketua osis, pengurus osis, maupun anggota osis lainnya. Hal ini memberikan manfaat kepada pengurus organisasi untuk dapat mengelola organisasi osis maupun sumber daya manusia yang terdapat dalam osis, serta dapat menyelesaikan problematika yang terjadi dalam organisasi osis.

Setelah dilakukan penyuluhan mengenai pentingnya pengelolaan organisasi para anggota osis memiliki kemampuan mengenai bagaimana cara mengelola organisasi agar efektif dan efisien. Para siswa mengetahui bahwa mengelola organisasi ada seninya dan bukan merupakan aturan baku dalam mengelola sebuah organisasi. Kegiatan penyuluhan ini diikuti oleh pengurus osis bahkan pembina osis.



Gambar 1. Penyuluhan Pengelolaan organisasi

Setelah pelaksanaan penyuluhan organisasi, materi selanjutnya yang disampaikan adalah penyuluhan mengenai pengelolaan sumber daya manusia. Setelah melakukan penyuluhan, para siswa memiliki kemampuan dalam mengambil keputusan dalam pengelolaan sdm seperti reshuffle anggota yang tidak aktif, pemberian reward punishment, dan cara pendekatan dalam berkomunikasi dengan manusia di dalam organisasi.



Gambar 2. Penyuluhan mengenai pengelolaan SDM

Penyuluhan berikutnya adalah mengenai manajemen konflik yang dilakukan dengan permainan interaktif. Setelah melakukan permainan ini setiap kelompok akan mengetahui permasalahan apa yang dimiliki oleh kelompok tersebut sehingga kelompok satu cenderung lebih lama dari kelompok lainnya. Permainan interaktif yang diaminkan adalah pembagian kelompok dan menyusun kepingan koran menjadi satu halaman utuh.



Gambar 3. Penyuluhan manajemen konflik

## Pembahasan

Berdasarkan hasil pengabdian yang dilakukan, didapatkan peningkatan pengetahuan osis dalam mengelola sebuah organisasi. Sebagaimana diketahui bersama bahwa organisasi adalah benda mati dan perlu dikelola sedemikian rupa agar tujuan organisasi dapat tercapai dan memberikan manfaat pada masyarakat. Dalam hal ini, organisasi terdiri dari berbagai elemen yang kompleks seperti sumber daya manusia, dan sistem manajemen yang dijalankan. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Kadafi (2010) yang menyatakan bahwa kerjasama tim dan orientasi hasil akan mempengaruhi kinerja anggota dan akan memajukan sebuah organisasi.

Selain itu, dalam pengelolaan organisasi dibutuhkan kemampuan keuangan. Bagi organisasi sekolah ataupun organisasi apapun, dalam membuat program, dibutuhkan sokongan dana untuk mewujudkan program-program dalam sebuah organisasi. Dibutuhkan kemampuan dalam menghimpun dana dengan berbagai cara. Bukan hanya menjual bazar, namun mampu melakukan kerjasama dengan instansi-instansi terkait sehingga memperoleh dana dan progress kegiatan dapat berkembang setiap tahunnya. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Irfan (2016) yang menyatakan bahwa penggalangan dana perlu memiliki ilmu yang tidak hanya berfokus pada pencarian dana semata.

Satu poin penting yang harus dilakukan oleh organisasi adalah arsip. Pengarsipan adalah hal sepele, namun memiliki peran yang sangat vital terhadap keberlangsungan sebuah organisasi. Faturahman (2018) menyatakan bahwa arsip adalah sumber informasi. Sumber informasi yang dimaksud disini adalah seluruh kegiatan yang dilakukan diorganisasi perlu diarsipkan sehingga dapat dijadikan informasi kepada kepengurusan selanjutnya agar memperbaiki dan melakukan program atau kegiatan yang lebih baik. Arsip sebagai acuan dan control untuk kepengurusan selanjutnya dalam sebuah organisasi. Arsip juga dapat digunakan untuk kegiatan laporan pertanggungjawaban satu pengurusn organisasi dalam satu periode masa jabatannya.

Organisasi memerlukan manusia untuk menggerakkan organisasi tersebut. Tidak jarang kita melihat organisasi yang memiliki persyaratan-persyaratan tertentu dalam menerima anggota organisasi. Hal ini menyebabkan organisasi lebih baik karena memiliki SDM yang sesuai dengan karakteristik organisasi. Namun, terkadang pergerakan organisasi melambat diakibatkan oleh manusia-manusia di dalam organisasi, Sebagaimana hasil pengabdian ini, ditemukan bahwa organisasi osis menjadi terkendala karena ada beberapa anggota osis yang tidak aktif. Namun, pengurus dalam hal ini ketua osis perlu mengetahui mengenai reshuffle. Nasution (2019) menyatakan hambatan berupa SDM dalam pelaksanaan kegiatan, maka diperlukan untuk melakukan reshuffle. Keputusan ini perlu dipertimbangkan oleh para pimpinan dalam sebuah organisasi agar organisasi tetap berjalan efektif dan efisien.

Selain reshuffle, kemampuan lain yang ditanamkan pada peserta pengabdian adalah reward dan punishment. Febianti (2018) menyatakan bahwa reward dan punishment dapat meningkatkan motivasi untuk belajar. Dalam hal ini, anggota organisasi akan terus belajar untuk mengembangkan kemampuan dirinya agar mendapatkan reward dan menghindari punishment. Wijaya (2021) mempertegas bahwa konsep reward punishment dapat meningkatkan kinerja. Setiap anggota diharapkan akan meningkatkan kinerjanya sehingga mendapatkan hadiah dari sebuah organisasi dan akan mengurangi melakukan flop agar tidak dikenakan sanksi atau hukuman.

Organisasi akan berjalan lebih baik jika terjalin pola komunikasi yang baik. Sehingga dalam pengabdian ini diberikan pemahaman dan kemampuan dalam mengatur berbagai cara komunikasi di dalam organisasi. Komunikasi menjadi penting dikarenakan dua atau tiga orang dalam bekerja sama pada sebuah organisasi perlu melakukan komunikasi. Puspitasari dan Danaya (2022) menyatakan bahwa terdapat berbagai pola komunikasi dalam organisasi seperti lisan, non-verbal, dan tertulis. Organisasi perlu memainkan pola komunikasi sehingga lingkungan organisasi menjadi lebih sehat dan beryawa.

Setelah pelaksanaan penyuluhan mengenai pengelolaan organisasi dan peningkatan sumber daya manusia, selanjutnya dilakukan penyuluhan mengenai manajemen konflik. Setiap organisasi pastinya mengalami konflik. Baik konflik yang disengaja dan konflik yang tidak disengaja. Konflik dibutuhkan untuk memahami karakter dan sudut pandang anggota organisasi ketika menghadapi sebuah masalah. Wardana (2020) menyatakan manajemen konflik dibutuhkan untuk kesadaran diri dan membuat hubungan antar anggota menjadi lebih baik. Konflik perlu dikelola sehingga orang-orang yang acuh terhadap organisasi kembali peduli dan orang-orang yang merasa hebat kembali membumi.

Palito (2022) menjelaskan bahwa manajemen konflik dibutuhkan untuk komunikasi antar budaya sehingga tidak muncul perpecahan. Sebagaimana diketahui bersama bahwa sebuah organisasi terdiri dari manusia-manusai yang memiliki latar belakang yang berbeda-beda. Sehingga seorang ketua memerlukan skill manajemen konflik untuk menangani keberagaman tersebut.

### SIMPULAN

1. Dalam pengelolaan organisasi dibutuhkan kemampuan untuk kerjasam tim untuk tercapainya tujuan organisasi, kemampuan lain yang dibutuhkan yaitu kemampuan penggalangan dana. Terutama untuk organisas-organisasi yang berada di lingkungan sekolah dengan sumber dana utama yang terbatas. Kemampuan lain yang dibutuhkan yaitu arsip. Arsip memegang kendali penting dalam penyedia informasi pada sebuah organisasi.
2. Dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia, diberikan pemahaman bagi anggota osis untuk melakukan *reshuffle* untuk kelangsungan sebuah organisasi. Selain itu, *reward* dan *punishment* dibutuhkan untuk memacu kinerja para anggota osis dan perlu memiliki *skill* komunikasi pada seluruh sumber daya manusia dalam sebuah organisasi sekolah.
3. Manajemen konflik dibutuhkan untuk memberikan kesadaran diri bagi anggota organisasi. Selain itu, konflik dibutuhkan untuk membuat para anggota lebih peduli dan mau kembali berkontribusi untuk kemajuan sebuah organisasi.

### SARAN

Kepada pelaksanaan pengabdian selanjutnya untuk menggunakan metodologi pengabdian lainnya seperti Participatory Action Research, Asset Based Community Development, atau service learning. Sehingga dampak pengabdian lebih sustainable untuk jangka waktu yang panjang.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih kami sampaikan kepada pihak kesiswaan MAN 1 Maluku Tengah yang telah menerima tim pengabdian sehingga pengabdian ini dapat terlaksana di MAN 1 Maluku Tengah. Ucapan terima kasih selanjutnya kami sampaikan kepada Pembina Osis, dan seluruh perangkat Osis MAN 1 Maluku Tengah yang telah aktif berpartisipasi dalam pengabdian ini.

### DAFTAR PUSTAKA

- Bagus Julianto, T. Y. A. C. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Organisasi Kinerja , Dan Efektivitas Organisasi ( Suatu Kajian Studi Literature Review Ilmu Manajemen Terapan ). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(5), 676–691.
- Dekanawati, V., Astriawati, N., Santosa, P. S., & Bertho, I. (2021). Pelatihan Digital Leadership 4.0 Bagi Pengurus OSIS SMKN 2 DEPOK. *Dedication: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 5(2), 147–154.
- Fathurrahman, M. (2018). Pentingnya arsip sebagai sumber informasi. *JUPI (Jurnal Ilmu Perpustakaan Dan Informasi)*, 3(2), 215-225.
- Febianti, Y. N. (2018). Peningkatan motivasi belajar dengan pemberian reward and punishment yang positif. *Edunomic Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 6(2), 93-102.
- Irfan, M. (2016). Crowdfunding sebagai pemaknaan energi gotong royong terbaru. *Share: Social Work Journal*, 6(1).
- Kadafi, M. (2010). Pentingnya Kerjasama Tim dan Orientasi Hasil Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Eksis*, 6(2), 1440-1605.
- Nasution, I. Y. (2019). *Aktivitas Dakwah Pimpinan Cabang (PC) Dewan Masjid Indonesia (DMI) Kecamatan Bagan Sinembah* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU).
- Nurmalasari, I., & Karimah, D. Z. (2020). Peran Manajemen Sdm Dalam Lembaga Pendidikan Untuk Meningkatkan Mutu Pendidik. *MANAGERE: Indonesian Journal of Educational Management*, 2(1), 33–44. <https://doi.org/10.52627/ijeam.v2i1.14>
- Palito, M. Z. (2022) Pentingnya Manajemen Konflik di dalam Komunikasi Antarbudaya Agar Terhindarnya Miskomunikasi yang Dapat Menyebabkan Perpecahan. *LINTAS BUDAYA DI ERA 5.0*, 111.
- Puspitasari, D., & Danaya, B. P. (2022). Pentingnya Peranan Komunikasi Dalam Organisasi: Lisan, Non Verbal, Dan Tertulis (Literature Review Manajemen). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem*

- Informasi*, 3(3), 257-268.
- Sari Putri Pujianti, L., & Fajar Suhendar, I. (2019). Peranan Osis Dalam Mengembangkan Nilai-Nilai Kewarganegaraan Di SMA Plus PGRI Ciranjang. *Jurnal Pendidikan Politik, Hukum Dan Kewarganegaraan*, 9(2), 2622–8718.
- Setiyati, R., & Hikmawati, E. (2019). Pentingnya Perencanaan Sdm Dalam Organisasi. *Pentingnya Perencanaan Sdm Dalam Organisasi Forum Ilmiah*, 16, 215. <https://ejurnal.esaunggul.ac.id/index.php/Formil/article/view/2816/2399>
- Wardana, D. J., Fauziyah, N., Rahim, A. R., & Sukaris, S. (2020). Manajemen Konflik Dengan Self-Awareness. *DedikasiMU: Journal of Community Service*, 2(4), 632-639.
- Wijaya, L. F. (2021). Sistem Reward dan Punishment sebagai Pemicu dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *JIEM: Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen*, 1(2), 1-11.