



PENGUATAN MANAJEMEN ORGANISASI IKATAN PELAJAR MUHAMMADIYAH (IPM) MELALUI PELATIHAN DAN PENDAMPINGAN DI PESANTREN MBS ULIL ALBAB NGAWI

Sumarno

STIT Muhammadiyah Tempurejo Ngawi
kang.marno1313@gmail.com

ABSTRACT

This community service program aims to strengthen the organizational management of the Muhammadiyah Student Association (IPM) at the Ulil Albab Ngawi MBS Islamic Boarding School. Youth organizations play a strategic role in developing student potential, but often face internal management challenges. This study identified specific issues faced by the IPM at the Islamic boarding school, such as a lack of understanding of management principles, communication challenges, and obstacles to conflict resolution. The method used was an experiential learning and learning-by-doing intervention approach, involving an initial survey, focus group discussions (FGDs), training, and ongoing mentoring. The training covered organizational management principles, leadership development, communication enhancement, conflict resolution strategies, and increased member engagement. The results of the activity showed a significant increase in the IPM administrators' understanding of management functions, leadership skills, internal communication effectiveness, and conflict resolution capacity. Furthermore, member solidarity and participation also increased. This strengthening directly contributes to achieving the Islamic boarding school's vision of producing cadres and leaders with integrity.

Keywords: *Organizational Management, Muhammadiyah Student Association (IPM), Organizational Strengthening, Leadership, MBS Ulil Albab Ngawi Islamic Boarding School*

ABSTRAK

Pengabdian masyarakat ini bertujuan untuk memperkuat manajemen organisasi pada pengurus Ikatan Pelajar Muhammadiyah (IPM) di Pesantren MBS Ulil Albab Ngawi. Organisasi kepemudaan memiliki peran strategis dalam pengembangan potensi pelajar, namun sering menghadapi tantangan manajemen internal. Penelitian ini mengidentifikasi permasalahan spesifik yang dihadapi IPM di pesantren tersebut, seperti kurangnya pemahaman prinsip manajemen, tantangan komunikasi, dan kendala dalam resolusi konflik. Metode yang digunakan adalah pendekatan intervensi berbasis pembelajaran pengalaman (experience learning) dan pembelajaran sambil melakukan (learning by doing), yang melibatkan survei awal, diskusi kelompok terfokus (FGD), pelatihan, dan pendampingan berkelanjutan. Pelatihan mencakup prinsip-prinsip manajemen organisasi, pengembangan kepemimpinan, peningkatan komunikasi, strategi resolusi konflik, serta peningkatan keterlibatan anggota. Hasil kegiatan menunjukkan peningkatan signifikan dalam pemahaman pengurus IPM mengenai fungsi manajemen, kemampuan

kepemimpinan, efektivitas komunikasi internal, dan kapasitas resolusi konflik. Selain itu, solidaritas dan partisipasi anggota juga meningkat. Penguatan ini berkontribusi langsung pada pencapaian visi pesantren dalam mencetak kader dan pemimpin umat yang berintegritas

KataKunci: Manajemen Organisasi, Ikatan Pelajar Muhammadiyah (IPM), Penguatan Organisasi, Kepemimpinan, Pesantren MBS Ulil Albab Ngawi

PENDAHULUAN

Organisasi kepemudaan memegang peranan krusial dalam pembangunan nasional dan pembentukan karakter generasi muda. Di Indonesia, organisasi semacam ini, sering disebut Organisasi Kepemudaan (OKP) atau Organisasi Mahasiswa (Ormawa), berfungsi sebagai wadah pengembangan potensi pemuda, termasuk dalam aspek kepemimpinan, kewirausahaan, dan kepeloporan. Partisipasi aktif dalam organisasi dapat mengasah berbagai keterampilan penting, seperti kemampuan kepemimpinan, manajemen waktu yang efektif, komunikasi yang lebih baik, kerja tim, kolaborasi, dan pengembangan jaringan profesional. Keterampilan ini tidak hanya bermanfaat selama masa pendidikan, tetapi juga sangat berharga di dunia kerja dan kehidupan bermasyarakat. Ikatan Pelajar Muhammadiyah (IPM) merupakan salah satu organisasi kepemudaan yang memiliki peran sentral dalam gerakan Muhammadiyah. IPM secara khusus berfokus pada pembinaan siswa secara keagamaan, nasionalis, dan pendidikan karakter, serta menjadi lembaga kaderisasi yang mendukung misi Muhammadiyah dalam dakwah *amar ma'ruf nahi mungkar*. Peran ini menjadikan IPM sebagai aksentuator gerakan dakwah di kalangan pelajar dan pelopor, pelangsung, serta penyempurna perjuangan Muhammadiyah.

Pesantren MBS Ulil Albab Ngawi, yang berdiri pada tahun di Desa Pakah, Ngawi, Jawa Timur, adalah lembaga pendidikan Islam swasta berbasis pesantren yang memiliki visi untuk mencetak santri menjadi kader-kader Muhammadiyah dan pemimpin umat. Pesantren ini juga berfungsi sebagai laboratorium pendidikan dan spiritual, serta menjadi sumber pemurnian tegaknya syariat Islam yang berpedoman pada Al-Qur'an dan As-Sunnah. Dengan pendekatan pendidikan yang modern, Pesantren MBS Ulil Albab Ngawi menekankan pada metode, sistem pendidikan, dan pengajaran yang inovatif. Dalam konteks ini, IPM di Pesantren MBS Ulil Albab Ngawi memiliki peran vital dalam mendukung pencapaian visi pesantren tersebut, terutama dalam pengembangan kepemimpinan dan karakter santri.

Meskipun memiliki peran yang strategis, organisasi kepemudaan, termasuk IPM, seringkali dihadapkan pada berbagai tantangan dalam manajemen internalnya. Tantangan umum yang sering muncul meliputi persepsi bahwa organisasi tidak lagi relevan atau penting, yang menyebabkan menurunnya minat mahasiswa untuk bergabung. Selain itu, organisasi juga sering menghadapi keterbatasan sumber daya, baik dana maupun fasilitas, yang menghambat pelaksanaan program yang menarik. Perubahan kepemimpinan yang sering terjadi, biasanya setiap tahun, juga dapat menimbulkan disharmoni visi dan misi, menghambat kemajuan program kerja. Tantangan internal lainnya termasuk budaya "budak proker" yang menyebabkan kelelahan dan hilangnya waktu luang anggota, serta kompleksitas administrasi dan pencairan dana. Dalam aspek komunikasi, hambatan seperti *miss communication*, kurangnya responsivitas anggota, serta kendala personal atau teknis juga dapat terjadi. Konflik internal, yang mungkin disebabkan oleh perbedaan kepribadian, ego, atau kurangnya pendekatan terstruktur, juga menjadi penghambat efektivitas organisasi.

Tantangan-tantangan ini secara langsung memengaruhi kemampuan IPM di Pesantren MBS Ulil Albab Ngawi untuk beroperasi secara optimal dan mencapai tujuannya. Sebuah organisasi IPM yang kurang relevan atau tidak efektif dalam manajemennya akan kesulitan untuk membina santri, mengimplementasikan program kerja, dan pada akhirnya, mendukung visi pesantren dalam mencetak kader pemimpin. Oleh karena itu, penguatan manajemen organisasi pada pengurus IPM bukan sekadar tugas administratif, melainkan sebuah keharusan strategis yang secara langsung berkontribusi pada tujuan pendidikan dan kaderisasi pesantren. Program pengabdian masyarakat ini dirancang untuk mengatasi permasalahan tersebut melalui penguatan manajemen organisasi. Tujuannya adalah untuk meningkatkan pemahaman dan penerapan prinsip-prinsip manajemen organisasi (perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian) di kalangan pengurus IPM. Selain itu, program ini juga bertujuan untuk mengembangkan keterampilan kepemimpinan, meningkatkan efektivitas komunikasi, dan memperkuat kemampuan resolusi konflik di antara anggota IPM. Melalui kegiatan ini, diharapkan akan tercipta peningkatan keterlibatan dan solidaritas anggota IPM. Manfaat yang diharapkan meliputi peningkatan efisiensi organisasi IPM, peningkatan partisipasi anggota, implementasi program yang lebih efektif, dan pengkaderan yang lebih baik. Bagi Pesantren MBS Ulil Albab Ngawi, penguatan ini akan menghasilkan kepemimpinan santri

yang lebih tangguh dan dukungan yang lebih baik untuk program-program pesantren, yang pada akhirnya akan merealisasikan visi pesantren untuk mencetak pemimpin yang cakap.

Bagi santri dan anggota IPM, kegiatan ini akan mengembangkan keterampilan lunak yang esensial, meningkatkan rasa tanggung jawab dan integritas, serta mempersiapkan mereka untuk peran-peran di masa depan. Penting untuk dipahami bahwa kesehatan organisasi dan pemenuhan misi memiliki hubungan yang erat. Sebuah IPM yang dikelola dengan baik tidak hanya menjadi badan siswa yang efisien, tetapi juga instrumen vital bagi pesantren untuk mencapai misi utamanya dalam menghasilkan kader Muhammadiyah dan pemimpin masa depan. Tantangan yang dihadapi IPM, seperti kurangnya relevansi atau budaya "budak proker", secara langsung merusak misi ini. Oleh karena itu, penguatan manajemen bukan hanya tugas administratif, melainkan keharusan strategis yang secara langsung berkontribusi pada tujuan pendidikan dan spiritual jangka panjang pesantren. Penerapan prinsip-prinsip manajemen tradisional, meskipun universal, memerlukan penyesuaian ketika diterapkan pada organisasi pemuda seperti IPM, terutama dalam konteks pesantren.

Tantangan yang dihadapi organisasi pemuda menunjukkan bahwa struktur tradisional mungkin tidak selalu sesuai dengan preferensi pemuda kontemporer, seperti fokus pada karier atau program Merdeka Belajar Kampus Mengajar (MBKM). Oleh karena itu, penguatan manajemen harus melibatkan tidak hanya pengajaran prinsip-prinsip, tetapi juga adaptasi prinsip-prinsip tersebut untuk mendorong inisiatif, mempromosikan partisipasi yang adil, dan menciptakan rasa memiliki yang dapat mengatasi tren minimnya minat anggota. Hal ini menunjukkan perlunya penerapan prinsip-prinsip yang fleksibel dan fokus pada motivasi intrinsik, bukan hanya otoritas formal.

METODE

Pelaksanaan program penguatan manajemen organisasi bagi pengurus Ikatan Pelajar Muhammadiyah (IPM) di Pesantren MBS Ulil Albab Ngawi dilakukan dengan pendekatan yang komprehensif dan partisipatif. Metode yang diterapkan menekankan pada pembelajaran pengalaman (*experience learning*) dan pembelajaran sambil melakukan (*learning by doing*), yang diintegrasikan dengan pendekatan aksi, diskusi, refleksi, perencanaan perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*), serta implementasi perbaikan. Pendekatan ini dipilih untuk memastikan bahwa pengetahuan yang diberikan

tidak hanya bersifat teoritis, tetapi juga dapat langsung diaplikasikan dan diinternalisasi oleh para peserta. Sasaran utama dari kegiatan ini adalah pengurus IPM di Pesantren MBS Ulil Albab Ngawi. Struktur IPM umumnya meliputi Ketua Umum, Sekretaris Umum, Bendahara Umum, serta berbagai bidang seperti Perkaderan, Pengkajian Ilmu Pengetahuan, Apresiasi Seni Budaya dan Olahraga, Advokasi, Kajian Dakwah Islam, Kewirausahaan, dan IPMAWATI.

Pemahaman terhadap struktur ini memungkinkan program untuk menyesuaikan kebutuhan spesifik setiap bidang dan posisi dalam organisasi. Tahapan kegiatan dilaksanakan secara sistematis untuk memastikan efektivitas intervensi:

1. Survei Pendahuluan/Analisis Situasi yaitu Tahap awal ini bertujuan untuk memahami kondisi aktual dan tantangan manajemen yang dihadapi oleh pengurus IPM. Survei dilakukan melalui wawancara dan observasi langsung untuk mengidentifikasi masalah-masalah spesifik yang relevan dengan konteks IPM di pesantren.
2. Diskusi Kelompok Terfokus (FGD) yaitu Setelah survei pendahuluan, FGD diadakan untuk mendalami permasalahan yang teridentifikasi dan mengumpulkan masukan langsung dari anggota serta pemimpin IPM. FGD memungkinkan eksplorasi isu-isu kompleks dan validasi temuan awal.
3. Perencanaan Program yaitu Berdasarkan data dari survei dan FGD, modul pelatihan dan kegiatan pendampingan dirancang secara spesifik untuk mengatasi kebutuhan yang teridentifikasi. Perencanaan ini memastikan relevansi materi dengan tantangan nyata yang dihadapi IPM.
4. Implementasi Pelatihan dan Pendampingan yaitu Tahap ini merupakan eksekusi dari program yang telah direncanakan. Pelatihan disampaikan melalui kombinasi pemberian materi, diskusi interaktif, studi kasus, dan permainan yang dirancang khusus untuk memperkuat konsep manajemen dan kerja tim. Pendampingan dilakukan secara berkelanjutan untuk membantu pengurus menerapkan prinsip-prinsip yang telah dipelajari.
5. Monitoring dan Evaluasi yaitu Selama dan setelah implementasi, dilakukan pemantauan dan evaluasi berkelanjutan untuk menilai efektivitas program dan dampaknya terhadap kapasitas manajemen IPM.
6. Konsultasi dan Evaluasi Akhir yaitu Sesi peninjauan akhir dan umpan balik diadakan untuk mengukur pencapaian tujuan program dan merumuskan langkah-langkah

selanjutnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Penguatan Manajemen Organisasi IPM

Program penguatan manajemen organisasi dilaksanakan melalui serangkaian pelatihan dan pendampingan yang intensif. Kegiatan ini melibatkan seluruh pengurus IPM, dengan sesi yang dirancang untuk menjadi interaktif dan partisipatif. Modul-modul yang disampaikan mencakup prinsip-prinsip manajemen, pengembangan kepemimpinan, komunikasi efektif, resolusi konflik, dan strategi peningkatan keterlibatan anggota. Penggunaan metode pembelajaran pengalaman, seperti permainan dan simulasi, terbukti sangat efektif dalam memfasilitasi pemahaman dan penerapan konsep-konsep kompleks. Peserta menunjukkan antusiasme tinggi dalam setiap sesi, aktif berdiskusi, dan berpartisipasi dalam setiap aktivitas.



Gambar 1.1 (Foto Pemaparan Materi pada IPM)

Materi yang diberikan dalam pelatihan dan pendampingan mencakup beberapa aspek kunci manajemen organisasi antara lain;

- a. Pengertian Organisasi dan Organisasi Sehat yaitu Pembahasan meliputi definisi organisasi, tujuan, manfaat berorganisasi, serta karakteristik organisasi yang sehat.
- b. Prinsip-Prinsip Manajemen Organisasi yaitu Materi ini mencakup prinsip-prinsip manajemen yang dikemukakan oleh Henry Fayol, seperti pembagian kerja, wewenang dan tanggung jawab, disiplin, kesatuan komando, kesatuan pengarahan, subordinasi kepentingan individu terhadap kepentingan umum, remunerasi,

sentralisasi, hierarki, ketertiban, keadilan, stabilitas staf, inisiatif, dan *esprit de corps*. Penekanan diberikan pada penerapan prinsip-prinsip ini secara fleksibel sesuai dengan kondisi dan situasi organisasi yang berubah-ubah

- c. Prinsip Revolusi Mental yaitu Materi ini mengintegrasikan nilai-nilai dasar seperti integritas (jujur, dapat dipercaya, bertanggung jawab), etos kerja (kreatif, inovatif, produktif), dan gotong royong (solidaritas, tolong-menolong, peka, komunal) sebagai fondasi manajemen yang kuat.
- d. Pengembangan Keterampilan Kepemimpinan yaitu Pelatihan ini berfokus pada kemampuan pengambilan keputusan, pengarahan tim, penyelesaian masalah, manajemen waktu yang efektif, serta pengembangan visi dan misi organisasi. Simulasi kepemimpinan juga diberikan untuk melatih peserta dalam membuat visi, misi, dan cetak biru kepemimpinan strategis.
- e. Peningkatan Komunikasi Organisasi yaitu Materi ini membahas pentingnya komunikasi yang interaktif, terbuka, dan responsif dalam organisasi. Konsep "pola komunikasi bintang" yang memungkinkan setiap anggota berkomunikasi langsung satu sama lain untuk meningkatkan solidaritas juga diperkenalkan.
- f. Strategi Resolusi Konflik yaitu Pelatihan ini membekali pengurus dengan kemampuan untuk mengidentifikasi akar permasalahan konflik, memahami sudut pandang lawan, serta menggunakan metode penyelesaian konflik yang konstruktif seperti musyawarah, diskusi empat mata, negosiasi, mediasi, dan konsiliasi.
- g. Peningkatan Keterlibatan Anggota dan Solidaritas yaitu Strategi praktis untuk meningkatkan partisipasi anggota dibahas, termasuk melibatkan semua anggota dalam pengambilan keputusan, memastikan keadilan, mengadakan pertemuan informal atau acara kebersamaan (*family gathering*), serta menciptakan identitas bersama melalui seragam atau logo organisasi.
- h. Pembentukan Tim (*Team Building*) yaitu Sesi *team building* dilakukan melalui berbagai permainan interaktif (misalnya "Golden Silent," "Rolling Rubber," "Blind Snake") yang dirancang untuk menumbuhkan kerja sama, kebersamaan, dan pemahaman akan pentingnya sebuah tim yang solid.

Implementasi program penguatan manajemen organisasi menunjukkan dampak positif yang signifikan pada pengurus IPM di Pesantren MBS Ulil Albab Ngawi. Peningkatan kapasitas ini dapat diamati dari beberapa aspek kunci antara lain :

a. Peningkatan Pemahaman dan Penerapan Prinsip Manajemen Organisasi

Pelatihan berhasil meningkatkan pemahaman pengurus IPM mengenai fungsi-fungsi dasar manajemen: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Peserta mulai menginternalisasi prinsip-prinsip manajemen klasik seperti pembagian kerja yang lebih spesifik, pemahaman yang lebih baik tentang wewenang dan tanggung jawab, serta pentingnya disiplin dalam menjalankan tugas. Konsep kesatuan komando dan kesatuan pengarahan juga lebih dipahami, membantu mengurangi kebingungan dalam instruksi dan tujuan kegiatan. Selain itu, pengarusutamaan prinsip Revolusi Mental, yaitu integritas, etos kerja, dan gotong royong, mulai terlihat dalam praktik sehari-hari. Pengurus menunjukkan peningkatan dalam kejujuran dan tanggung jawab (integritas), semangat untuk berinovasi dalam program (etos kerja), serta inisiatif untuk bekerja sama dan saling membantu (gotong royong). Hal ini menunjukkan bahwa penguatan manajemen tidak hanya terbatas pada struktur dan proses, tetapi juga pada pembentukan nilai-nilai inti yang mendukung kinerja organisasi.

Tabel. 1

Prinsip-Prinsip Manajemen Organisasi dan Relevansinya dengan IPM

Prinsip Manajemen (Fayol/Revolusi Mental)	Deskripsi Singkat	Relevansi/Penerapan dalam Konteks IPM
Pembagian Kerja	Spesialisasi tugas untuk efisiensi.	Pengurus IPM mulai mengalokasikan tugas sesuai dengan bidang keahlian dan minat anggota, meningkatkan efisiensi dan kualitas program.
Wewenang & Tanggung Jawab	Hak untuk memberi perintah dan kewajiban untuk melaksanakannya.	Pengurus memahami batas wewenang dan tanggung jawab masing-masing, mengurangi tumpang tindih tugas dan meningkatkan akuntabilitas.
Disiplin	Kepatuhan terhadap aturan dan perjanjian organisasi.	Terjadi peningkatan kepatuhan terhadap jadwal rapat dan pelaksanaan

		program, didorong oleh kepemimpinan yang lebih baik.
Kesatuan Komando	Setiap anggota menerima instruksi dari satu atasan.	Memastikan kejelasan instruksi, menghindari kebingungan, dan memperlancar koordinasi antarbidang.
Kesatuan Pengarahan	Kegiatan dengan tujuan sama diarahkan oleh satu manajer dengan satu rencana.	Program kerja IPM menjadi lebih terintegrasi dan terfokus pada tujuan bersama pesantren dan IPM.
Subordinasi Kepentingan Individu	Kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi.	Anggota lebih mengedepankan kepentingan kolektif IPM daripada agenda pribadi, meningkatkan solidaritas.
Integritas (Revolusi Mental)	Jujur, dapat dipercaya, bertanggung jawab.	Pengurus menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap janji dan tugas, membangun kepercayaan internal.
Etos Kerja (Revolusi Mental)	Kreatif, inovatif, produktif.	Munculnya ide-ide program baru dan peningkatan efisiensi dalam pelaksanaan kegiatan IPM.
Gotong Royong (Revolusi Mental)	Solidaritas, tolong-menolong, peka, komunal.	Peningkatan kerja sama tim, saling membantu dalam menyelesaikan tugas, dan rasa kebersamaan yang kuat.
Pembentukan Tim (<i>Esprit De Corps</i>)	Semangat tim, rasa persatuan dan kebersamaan.	Permainan dan aktivitas <i>Team building</i> menumbuhkan rasa kekeluargaan dan kebersamaan yang lebih erat di antara pengurus

b. Pengembangan Keterampilan Kepemimpinan Pengurus IPM

Program ini secara signifikan mengembangkan keterampilan kepemimpinan di

kalangan pengurus IPM. Mereka menunjukkan peningkatan dalam kemampuan pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat, pengarahan tim yang lebih efektif, serta penyelesaian masalah yang muncul selama pelaksanaan kegiatan. Melalui simulasi dan latihan praktis, pengurus IPM juga belajar bagaimana merumuskan visi dan misi yang jelas untuk program mereka, serta menyusun cetak biru strategis untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini tercermin dari peningkatan kepercayaan diri pengurus dalam berbicara di depan umum, memimpin diskusi, dan menginisiasi proyek-proyek baru.

c. Peningkatan Efektivitas Komunikasi Internal Organisasi

Komunikasi internal dalam IPM menunjukkan perbaikan yang nyata. Pengurus IPM mulai menerapkan pola komunikasi yang lebih interaktif, terbuka, dan responsif dalam setiap diskusi atau rapat. Konsep "pola komunikasi bintang," di mana setiap anggota memiliki kesempatan yang sama untuk berkomunikasi langsung dengan yang lain tanpa perantara, mulai diadopsi. Hal ini mengurangi miss communication dan meningkatkan aliran informasi, yang pada gilirannya memperkuat kolaborasi antarbidang. Diskusi menjadi lebih produktif, dan informasi penting dapat disebarluaskan dengan lebih efisien, menciptakan lingkungan organisasi yang lebih transparan.



Gambar 1.2 (Diskusi Manajemen Konflik pada IPM)

a. Strategi Resolusi Konflik yang Adaptif dalam Lingkungan Organisasi

Pengurus IPM menunjukkan peningkatan kapasitas dalam mengelola dan

menyelesaikan konflik. Mereka belajar untuk mengidentifikasi akar permasalahan konflik dan mempertimbangkan berbagai sudut pandang sebelum mengambil tindakan. Penggunaan metode resolusi konflik yang konstruktif seperti musyawarah, diskusi empat mata, dan negosiasi menjadi lebih dominan dibandingkan dengan pendekatan yang merusak. Peran kepemimpinan dalam memediasi atau memfasilitasi penyelesaian konflik juga menjadi lebih jelas dan efektif. Pelatihan juga membantu pengurus mengatasi faktor penghambat seperti ego atau perasaan sungkan, yang sebelumnya sering menghambat penyelesaian konflik.

b. Peningkatan Keterlibatan dan Solidaritas Anggota

Program ini berhasil meningkatkan keterlibatan anggota dan memperkuat rasa solidaritas dalam IPM. Observasi menunjukkan peningkatan partisipasi dalam rapat dan kegiatan organisasi, yang sebelumnya mungkin rendah karena persepsi organisasi yang kurang relevan. Strategi seperti melibatkan semua anggota dalam pengambilan keputusan, memastikan keadilan dalam pembagian tugas, dan mengadakan acara kebersamaan (*family gathering*) secara signifikan berkontribusi pada penguatan rasa persaudaraan dan kepemilikan. Penggunaan atribut identitas bersama seperti seragam atau logo juga memperkuat rasa persatuan dan kebanggaan terhadap organisasi.

Tabel. 2
Indikator Peningkatan Kapasitas Pengurus IPM Pasca-Intervensi

Aspek Kapasitas Organisasi	Indikator Peningkatan (Kualitatif/Kuantitatif)	Observasi/Bukti (Contoh)
Pemahaman Prinsip Manajemen	Peningkatan skor tes pemahaman; kemampuan menjelaskan konsep manajemen.	Pengurus dapat mengidentifikasi fungsi manajemen dalam program mereka; penggunaan istilah manajemen yang lebih tepat.
Penerapan Prinsip Manajemen	Perbaikan dalam perencanaan program; alokasi tugas yang lebih terstruktur.	Rapat kerja lebih terarah; pembagian peran dalam tim lebih jelas; laporan kegiatan lebih sistematis.
Keterampilan Kepemimpinan	Peningkatan kepercayaan diri dalam memimpin diskusi; kemampuan mengambil keputusan.	Pengurus lebih berani mengemukakan ide; pelaksanaan proyek lebih terorganisir; inisiatif personal meningkat.

Efektivitas Komunikasi Internal	Frekuensi <i>miss communication</i> menurun; diskusi lebih terbuka dan responsif.	Rapat berjalan lebih lancar; informasi tersebar lebih cepat; anggota lebih aktif bertanya dan memberi masukan.
Resolusi Konflik	Peningkatan penggunaan musyawarah; penurunan konflik yang berlarut-larut.	Konflik kecil dapat diselesaikan secara internal; pengurus mampu mengidentifikasi akar masalah konflik.
Keterlibatan Anggota	Peningkatan kehadiran dalam rapat dan partisipasi kegiatan.	Jumlah anggota yang hadir dalam pertemuan rutin meningkat; lebih banyak anggota yang mengajukan diri untuk tugas.
Solidaritas Organisasi	Rasa kebersamaan yang lebih kuat; saling membantu antar anggota	Suasana kekeluargaan lebih terasa; dukungan moral antar pengurus meningkat; inisiatif gotong royong dalam kegiatan

2. Analisis Situasi Awal Pengurus IPM di Pesantren MBS Ulil Albab Ngawi

Berdasarkan survei pendahuluan dan Diskusi Kelompok Terfokus (FGD) yang dilakukan, teridentifikasi beberapa tantangan spesifik dalam manajemen organisasi IPM di Pesantren MBS Ulil Albab Ngawi. Tantangan ini mencerminkan isu-isu umum yang dihadapi oleh organisasi kepemudaan, namun dengan manifestasi yang khas dalam konteks pesantren.

Tabel.1

Tantangan Umum Organisasi Kepemudaan dan Manifestasinya di IPM MBS Ulil Albab Ngawi.

Tantangan Umum Organisasi Kepemudaan	Sumber	Manifestasi/Contoh di IPM MBS Ulil Albab Ngawi
Kurangnya relevansi dan kesulitan menarik anggota baru		Minat santri untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan IPM cenderung rendah, seringkali karena persepsi bahwa kegiatan organisasi kurang menarik atau tidak sejalan dengan prioritas pribadi mereka (misalnya, fokus pada akademik atau kegiatan ekstrakurikuler lain).
Keterbatasan sumber daya (dana, fasilitas)		IPM mengalami kendala dalam pengadaan kegiatan yang inovatif atau berskala besar karena keterbatasan anggaran dan fasilitas pendukung, yang berdampak pada kualitas dan daya tarik program.
Perubahan kepemimpinan yang sering		Pergantian pengurus IPM yang terjadi secara berkala (misalnya, setiap tahun) terkadang menyebabkan diskontinuitas program dan visi, serta membutuhkan waktu adaptasi bagi pengurus baru.
Budaya "budak proker" dan kelelahan anggota		Pengurus IPM terkadang merasa terbebani dengan banyaknya program kerja, yang menyebabkan rapat dan kegiatan yang panjang, mengurangi waktu luang, dan berpotensi menimbulkan <i>burnout</i> .
Kompleksitas administrasi dan pencairan dana		Proses administratif dan pencairan dana untuk kegiatan IPM belum efisien, menyebabkan penundaan dan hambatan dalam pelaksanaan program.

Hambatan komunikasi internal		Terjadi <i>miss communication</i> antar pengurus atau antara pengurus dan anggota, kurangnya responsivitas dalam diskusi, serta kendala personal dalam menyampaikan pendapat, yang menghambat koordinasi dan kolaborasi.
Kendala dalam resolusi konflik		Konflik internal, meskipun kecil, terkadang sulit diselesaikan secara efektif karena perbedaan kepribadian, perasaan sungkan, gengsi, atau emosi yang sulit dikendalikan, serta kurangnya struktur yang jelas untuk mediasi

PENUTUP

Program pengabdian masyarakat yang berfokus pada penguatan manajemen organisasi bagi pengurus Ikatan Pelajar Muhammadiyah (IPM) di Pesantren MBS Ulil Albab Ngawi telah berhasil mencapai tujuannya. Terjadi peningkatan yang signifikan dalam pemahaman dan penerapan prinsip-prinsip manajemen organisasi, pengembangan keterampilan kepemimpinan, peningkatan efektivitas komunikasi internal, dan kapasitas resolusi konflik di kalangan pengurus IPM. Selain itu, program ini juga berhasil menumbuhkan keterlibatan anggota yang lebih tinggi dan memperkuat solidaritas dalam organisasi. Peningkatan ini menunjukkan bahwa IPM kini memiliki fondasi manajemen yang lebih kokoh, memungkinkan mereka untuk menjalankan program kerja dengan lebih efisien dan efektif.

Keberhasilan intervensi ini memiliki implikasi yang luas bagi IPM, Pesantren MBS Ulil Albab Ngawi, dan organisasi kepemudaan serupa. Bagi IPM, penguatan manajemen ini berarti peningkatan kapasitas internal yang memungkinkan mereka menjadi wadah pengembangan potensi pelajar yang lebih optimal, serta akselerator dalam misi dakwah dan kaderisasi Muhammadiyah. Bagi Pesantren MBS Ulil Albab Ngawi, IPM yang lebih kuat dan terkelola dengan baik secara langsung mendukung visi pesantren untuk

mencetak kader-kader Muhammadiyah dan pemimpin umat yang berintegritas dan cakap. Manfaat konkret yang dihasilkan meliputi peningkatan efisiensi operasional, implementasi program yang lebih terstruktur, dan peningkatan partisipasi santri dalam kegiatan positif.

Lebih dari itu, keberhasilan ini dapat menjadi model yang direplikasi untuk penguatan organisasi kepemudaan di lingkungan pesantren atau lembaga pendidikan Islam lainnya. Ini menunjukkan bahwa dengan pendekatan yang tepat, organisasi pelajar dapat diberdayakan untuk menjadi agen perubahan yang lebih efektif dalam komunitas mereka. Studi kasus IPM di Pesantren MBS Ulil Albab Ngawi menunjukkan bahwa kerangka kerja yang sukses untuk memberdayakan organisasi pemuda dalam lembaga pendidikan Islam dapat direplikasi. Hal ini memiliki implikasi signifikan bagi gerakan Muhammadiyah yang lebih luas dan pesantren lainnya, memposisikan laporan ini sebagai kontribusi berharga bagi bidang pengembangan pemuda dan pendidikan Islam.

DAFTAR PUSTAKA

- Baldwin, T. T., & Ford, J. K. (1988). Transfer of training: A review and directions for future research. *Personnel Psychology*, 41(1), 63-105.
- Berk, R. A. (2009). Multimedia teaching with video clips: TV, youtube, and mtvU in the college classroom. *International Journal of Technology in Teaching and Learning*, 5(1), 1-21.
- Dewey, J. (1938). *Experience and Education*. New York: Macmillan.
- Harvard Business Review. (2018, September 4). The Importance of Strategic Planning.
- Johnson, D. W., & Johnson, R. T. (1999). *Learning together and alone: Cooperative, competitive, and individualistic learning*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Kirkpatrick, D. L. (1994). *Evaluating training programs: The four levels*. San Francisco: Berrett- Koehler.
- Kemdikbud. (2023). *Statistik Pendidikan*.

- Kahn, R. L., & Byosiere, P. (1992). Stress in organizations. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 571-650). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- LPPM UMM. (2024). *Survei Keterampilan Kepemimpinan Pelajar*.
- Noe, R. A. (2020). *Employee training and development*. New York: McGraw-Hill Education.
- Phillips, J. J. (1997). *Return on investment in training and performance improvement programs*. Houston: Gulf Publishing Company.
- Robinson, S. P. (2017). *Fundamentals of management*. Pearson.
- Salas, E., Tannenbaum, S. I., Kraiger, K., & Smith-Jentsch, K. A. (2012). The science of training and development in organizations: What matters in practice. *Psychological Science in the Public Interest*, 13(2), 74-101.
- Schein, E. H. (2017). *Organizational culture and leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- World Economic Forum. (2020). *The Future of Jobs Report*.
- Yin, R. K. (2018). *Case study research and applications: Design and methods*. Sage publications.