

PENDAMPINGAN TATA KELOLA ORGANISASI BAGI PENGURUS IPNU-IPPNU DI KECAMATAN BALEN KABUPATEN BOJONEGORO

Zaini Miftah¹, Ida Fauziatun Nisa², M.Nasirul Umam³, Sheilla Vida Rahmah⁴, Siti Nur
Vebriyanti⁵, Ahmad Mufti Alim Arzaqi⁶

^{1,2,3,4,5,6} Universitas Nahdlatul Ulama Sunan Giri

¹zaini@unugiri.ac.id, ²ida@unugiri.ac.id, ³umammnasirul1@gmail.com, ⁴sheillarahmah6@gmail.com,
⁵riyarciscis02@gmail.com, ⁶zaki.zion16@gmail.com

Article History:

Received: 22-01-2025

Revised: 06-02-2025

Accepted: 16-02-2025

Keywords: Assistance,
Governance, Organization,
IPNU-IPPNU.

Abstract:

Organizational governance is an important part that cannot be separated from organizational goals, because only with good governance will an organization achieve its goals well. Likewise, the governance of IPNU/IPPNU organization continues to improve its shortcomings in the hope of becoming a professional youth community organization. The important elements that are the focus of assistance in the governance of IPNU/IPPNU organization are reviewing the organizational structure, vision, mission, goals and work programs as well as the organization's articles of association and bylaws. Sustainability of this assistance in the long term according to the context, space and broader level, namely in coaching activities as long as required by the interested parties. This mentoring was attended by 30 participants from the IPNU-IPPNU Branch Management (PAC) of Balen District. After providing this assistance, it is hoped that participants will be able to design, plan, implement, evaluate and develop training in the future.

PENDAHULUAN

IPNU-IPPNU adalah salah satu badan otonom dari organisasi masyarakat Nahdlatul Ulama' yang bergerak dalam ranah pelajar dan kepemudaan yang bertujuan mencetak kader-kader NU. IPNU-IPPNU seperti halnya organisasi lain, memiliki budaya organisasi yang sesuai dengan orientasi, arah, dan tujuan organisasi itu didirikan (Siti Makhmudah & Zainal Arifin, 2024). IPNU-IPPNU juga merupakan organisasi yang mempunyai orientasi pada satu hal yakni kaderisasi. jika dilihat dalam konteks ini, dapat dipahami sebagai organisasi kader. Tugas utamanya adalah melakukan proses kaderisasi, dalam rangka pembangunan sumber daya kader (*cadre resources building*) yang diharapkan mampu merespon dan tanggap terhadap tantangan zaman. Selain itu, pola yang tak kalah penting dari proses kaderisasi ini adalah sifatnya yang berkelanjutan (*sustainable*). Sehingga, mampu melakukan regenerasi kader disetiap zaman, tentu harus disesuaikan dengan tuntutan dan tantangan yang ada (Saman Hudi, 2021).

IPNU-IPPNU Kecamatan Balen merupakan organisasi kepemudaan Islam yang berada di bawah naungan Majelis Wakil Cabang Nahdlatul Ulama (MWCNU) Kecamatan Balen Kabupaten Bojonegoro. Sebagai salah satu badan otonom NU yang berfokus pada kepemudaan, IPNU-IPPNU memegang peran penting dalam proses kaderisasi anggota. Secara nasional, organisasi ini telah memiliki jumlah kader yang cukup besar, yang terdiri dari pelajar, mahasiswa, dan santri. Di Kecamatan Balen sendiri, keanggotaan IPNU-IPPNU tercatat berjumlah sekitar 115 orang, yang meliputi Pimpinan Anak Cabang, Pimpinan

Ranting se-Kecamatan Balen, dan Pimpinan Komisariat. Meskipun jumlah anggota cukup signifikan, terdapat masalah yang cukup serius, yakni kurangnya keterampilan manajemen yang baik dikalangan pengurus. Hal ini berdampak pada menurunnya semangat dalam menjalankan roda organisasi, yang disebabkan oleh ketidaktahuan para pengurus terhadap tugas dan tujuan organisasi (Ragil Arwani, 2023).

Ketua Pimpinan Anak Cabang IPNU Kecamatan Balen, Moh. Samsul Hadi menegaskan bahwa sejak beliau mengemban amanah sebagai pemimpin organisasi, banyak pengurus mengalami kebingungan dalam mengambil langkah-langkah yang tepat untuk menjalankan roda organisasi. Beliau menyampaikan bahwa pengurus IPNU-IPPNU baik di tingkat Pimpinan Anak Cabang, Ranting, maupun Pimpinan Komisariat, masih kurang memiliki kesadaran terhadap tugas dan tanggung jawab masing-masing. Hal ini menyebabkan, tidak adanya rencana kegiatan yang jelas, sehingga kepengurusan tidak berjalan efektif. Fenomena ini, menurut Ketua IPNU, disebabkan oleh minimnya pemahaman terkait manajemen atau tatakelola organisasi yang komprehensif, yang pada akhirnya menimbulkan kebingungan dalam menjalankan organisasi serta menjadi hambatan dalam mewujudkan tujuan-tujuan organisasi yang sesungguhnya (Samsul Hadi, 2024). Adapun beberapa permasalahan tatakelola organisasi yang sering terjadi diantaranya adalah terkait pengambilan keputusan, transparansi, keterlibatan pemangku kepentingan, akuntabilitas, evaluasi kinerja, kurangnya pengawasan atas aktivitas manajemen serta strategi operasional.

Menjawab berbagai permasalahan yang telah dipaparkan di atas, sangat penting bagi para pengurus sebuah organisasi untuk dibekali dengan kemampuan manajemen yang memadai. Kemampuan manajemen ini dirasa sangat esensial dalam upaya menumbuhkan kembangkan organisasi. Keterampilan manajemen dibutuhkan oleh semua kelompok dan organisasi, serta menjadi fondasi bagi keberhasilan berbagai jenis kegiatan atau pekerjaan. Dengan manajemen yang baik, organisasi dapat berjalan lebih efektif, efisien, dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Hani Handoko, 2010: 3).

Islam sebagai agama yang sempurna telah mengatur tentang betapa pentingnya melakukan tata kelola yang baik terhadap segala sesuatu termasuk organisasi. Berikut adalah salah satu hadis yang diriwayatkan oleh Imam Thabrani yang berkaitan dengan pentingnya manajemen atau pengelolaan yang baik dalam pekerjaan: (HR. At-Thabrani, No. 891)

عَنْ كَعْبِ بْنِ عُجْرَةَ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: "إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتْقِنَهُ
(رواه الطبراني في المعجم الكبير)

Manajemen berperan penting dalam merencanakan, melaksanakan, mengendalikan, dan mengevaluasi setiap kegiatan agar organisasi tetap berada pada jalur yang benar, sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Namun, untuk mengoptimalkan fungsi dan tujuan manajemen tersebut, diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kecakapan sebagai unsur inti atau subjek dalam menggerakkan organisasi menuju pencapaian tujuan. Sumber daya manusia yang kompeten dan terampil menjadi kunci utama dalam menjalankan manajemen yang efektif dan efisien.

Pengetahuan tentang ilmu kepemimpinan dan manajemen sangat penting bagi para pengurus IPNU-IPPNU, terutama dalam menjalankan berbagai kegiatan-kegiatan mereka. Hal ini menjadi semakin krusial bagi pengurus IPNU-IPPNU yang dipercaya untuk mengemban tanggung jawab besar dalam mengelola roda organisasi (Brahmasari, 2009). Pendampingan dan pendidikan tentang kepemimpinan perlu diberikan sejak dini kepada calon pengurus

organisasi melalui berbagai kebijakan seperti program kaderisasi sebelum mereka resmi menjabat (Akhiruddin, 2015). Program kaderisasi ini menjadi bagian penting dari pembentukan organisasi, sebagai media pembelajaran praktis dan bermakna tentang keorganisasian. Bahkan, program ini berpotensi menjadi program unggulan bagi madrasah secara menyeluruh (Husni & Saebani, 2015: 15).

Berdasarkan analisis permasalahan pada mitra sasaran, yaitu rendahnya pengetahuan para pengurus IPNU-IPPNU tentang konsep manajemen dan kepemimpinan serta tidak adanya kaderisasi untuk pergantian pengurus diperlukan Solusi yang dapat mengatasi permasalahan tersebut. Solusi yang dapat ditawarkan adalah sebagai berikut:

- a. Memberikan pengetahuan kepada pengurus IPNU-IPPNU tentang manajemen kepengurusan yang melibatkan pengaturan berbagai program kerja, alokasi sumber daya, dan pembagian tugas di antara anggota untuk memastikan kelancaran operasional.
- b. Memberikan pengetahuan kepada pengurus IPNU-IPPNU tentang kepemimpinan yang menekankan pada kemampuan untuk memotivasi, menginspirasi, dan mengarahkan anggota tim.
- c. Memberikan pengetahuan kepada pengurus IPNU- IPPNU Balen dalam pengevaluasian dan penyusunan rencana tindak lanjut pembinaan bagi anggota IPNU di kepengurusan berikutnya

Harapan besar dari pendampingan yang dilakukan secara fokus adalah agar para calon dan pengurus organisasi yang mendapatkan amanah mampu memahami dan menguasai kepemimpinan serta pengelolaan organisasi yang berkualitas secara efektif dan efisien. Dengan demikian, mereka diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi kemajuan organisasi setempat (Joko T, 2018). Pemahaman tersebut mencakup kemampuan untuk mengimplementasikan teknik-teknik kepemimpinan dan manajemen praktis dalam menghadapi kondisi yang dinamis, baik dari aspek sumber daya manusia maupun faktor lainnya. Hal ini menjadi kunci dalam memastikan keberhasilan organisasi di tengah tantangan yang terus berubah. Adapun alurnya dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar alur PKM

Dalam program sistematis yang disajikan diatas, terdapat dua kategori utama, yaitu Sosialisasi dan Pendampingan.

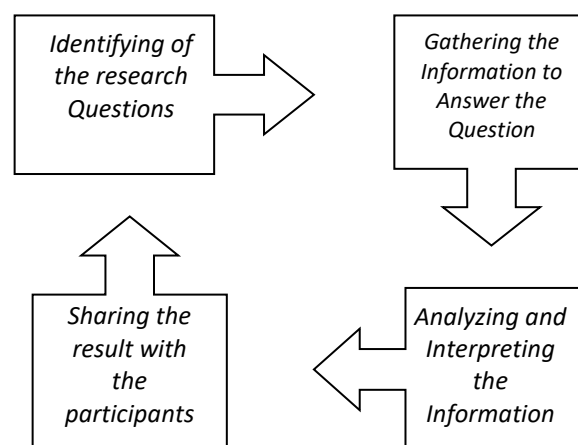
- a. Sosialisasi: Program (a) dan (b) merupakan kegiatan yang berfokus pada penyampaian informasi dan sosialisasi kepada mitra sasaran. Hal ini bertujuan untuk mengatasi permasalahan kurangnya pengetahuan pengurus IPNU-IPPNU terkait manajemen dan kepemimpinan.
- b. Pendampingan: Program (c) merupakan kegiatan yang mendampingi mitra sasaran dalam pengevaluasian dan penyusunan rencana tindak lanjut pembinaan bagi anggota IPNU di

kepengurusan berikutnya.

Kecamatan Balen merupakan salah satu Kecamatan yang ada di Wilayah Kabupaten Bojonegoro terdiri dari 23 (Dua Puluh Tiga) desa, terletak disebelah timur Pusat Pemerintah Kabupaten Bojonegoro yang berjarak 7 Km dan Ibukota Provinsi Jawa Timur Surabaya berjarak 100 Km, dengan batas-batas administrasi Sebelah Utara Kecamatan Soko Kabupaten Tuban, Sebelah Selatan Kecamatan Sukosewu, Sebelah Barat Kecamatan Kapas, Sebelah Timur Kecamatan Sumberrejo. Secara demografi Masyarakat kecamatan Balen mayoritas beragama Islam. Dan pada aspek organisasi kemasyarakatan, Nahdlatul Ulama masih menjadi Ormas Mayoritas. Hal ini berdasarkan pengamatan penulis yang banyak menemui lebih banyak kegiatan NU. Dari data tersebut, maka IPNU-IPPNU Kecamatan Balen memiliki “*double majority*” yakni unggul pada aspek kuantitas pada jumlah penganut agama dan organisasi kemasyarakatan. Akan tetapi menurut analisa awal penulis, menjadi sebuah paradoks manakala keunggulan itu tidak dibarengi dengan kemampuan manajerial dalam memaksimalkan keunggulan organisasi. Berisi deskripsi tentang analisis situasi atau kondisi obyektif subyek pengabdian (komunitas dampingan), isu dan fokus pengabdian, alasan memilih subyek pengabdian, dan perubahan sosial yang diharapkan atau tujuan pengabdian masyarakat yang didukung dengan data-data kualitatif maupun kuantitatif, serta didukung dengan *literature review* yang relevan.

METODE

Lokasi pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada Masyarakat berada di kecamatan Balen Kabupaten Bojonegoro dengan mitra para pengurus IPNU-IPPNU kecamatan Balen. Metode pelaksanaan yang digunakan adalah *Participatory Action Research* (PAR). PAR merupakan metode penyadaran masyarakat mengenai potensi dan masalah yang ada serta mendorong keikutsertaan atau partisipasi masyarakat dalam kegiatan perubahan yang akan dilaksanakan (Abdul Rahmat & Mira Mirnawati, 2020). Secara umum tahapan metode PAR terangkum ke dalam siklus yang dimulai dari tahap observasi, refleksi, kemudian dilanjut dengan rencana aksi dan tahap tindakan atau pelaksanaan program (Nurmalasari, dkk, 2023). Siklus tersebut tidak berhenti hingga pada tahap tindakan/aksi, namun berlanjut ke tahap evaluasi yang kemudian nantinya akan kembali ke refleksi, perencanaan program lanjutan dan pelaksanaan program hingga terjadi perubahan sosial sebagai tujuan bersama.



Gambar Siklus Metode PAR (Lune & Berg, 2017)

Sedangkan, dalam pelaksanaan program pengabdian kepada masyarakat pada

program pendampingan tatakelola organisasi bagi pengurus IPNU-IPPNU melalui beberapa tahapan yakni tahap **identifikasi masalah** melalui observasi lapangan kemudian dilanjutkan dengan **tahapan pengorganisasian dan perencanaan program**, dilanjutkan dengan aksi atau **pelaksanaan program** serta yang terakhir adalah **tahap evaluasi**.

- a. Identifikasi masalah, dilakukan dengan cara meninjau langsung situasi dan kondisi pengurus IPNU-IPPNU dan melakukan wawancara bersama ketua IPNU-IPPNU Kecamatan Balen Bojonegoro.
- b. Perencanaan program, dari hasil Observasi Tim PKM membuat perencanaan kegiatan yang akan dilakukan untuk meningkatkan kemampuan pengurus IPNU-IPPNU dalam pendampingan Rencana Kerja Organisasi (Rakor) dan menjalankan Rencana Kerja Organisasi dengan baik dan ekselen.
- c. Pelaksanaan program, Tim PKM melakukan **sosialisasi** yang berfokus pada penyampaian informasi kepada pengurus IPNU-IPPNU tentang manajemen kepengurusan yang melibatkan pengaturan berbagai program kerja, alokasi sumber daya, dan pembagian tugas di antara anggota untuk memastikan kelancaran operasional. Dan Memberikan pengetahuan kepada pengurus IPNU-IPPNU tentang kepemimpinan yang menekankan pada kemampuan untuk memotivasi, menginspirasi, dan mengarahkan anggota tim. Dan Tim PKM juga melakukan **pendampingan** dalam pengevaluasian dan penyusunan rencana tindak lanjut pembinaan bagi anggota IPNU di kepengurusan berikutnya.
- d. Evaluasi, selesai terlaksana seluruh kegiatan, Tim PKM melaksanakan evaluasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang dilakukan penulis melibatkan beberapa mahasiswa yang aktif dalam organisasi. Sesuai dengan permasalahan yang dihadapi oleh organisasi IPNU/IPPNU, maka kegiatan pengabdian masyarakat ini menitik beratkan pada kegiatan tatakelola organisasi tersebut. Dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini, terdapat 5 tahapan seperti yang tergambar dibawah ini. Tahapan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- a. Tahap sosialisasi terkait dengan manajemen kepengurusan dan konsep kepemimpinan. Tim pengusul melakukan sosialisasi kepada mitra. Tim menjelaskan tujuan PKM dan kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan selama 6 bulan. Sosialisasi juga menjelaskan target PKM serta peran dari mitra agar PKM dapat berjalan sesuai dengan rencana dan bermanfaat secara optimal. Sosialisasi ini penting untuk menyamakan persepsi dan meningkatkan komitmen mitra pada program ini. Sosialisasi bertujuan untuk menjelaskan pelaksanaan program, tahapan program yang harus dikerjakan dan target luaran yang harus tercapai/terselesaikan sampai akhir program.



Gambar Sosialisasi Program Kegiatan

- b. Pendampingan kepada mitra adalah membekali mitra sasaran dengan ketrampilan agar kemampuan dalam hal yang dilatihkan menjadi meningkat atau peningkatan skill/kompetensi. Tahap pendampingan yang diberikan mencakup tatakelola organisasi.



Gambar Pendampingan Kegiatan

- c. Bentuk kegiatan penerapan teknologi dalam kegiatan ini mencakup beberapa aspek yang mendukung proses terbentuknya organisasi yang dapat membantu meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kemampuan bersaing dalam organisasi



Gambar Peningkatan Produktifitas Pengurus

- d. Tim pengusul mendampingi mitra dalam evaluasi sampai tuntas sehingga program ini dapat terus berlanjut setelah program ini berakhir. Monitoring dilakukan untuk memastikan bahwa semua kegiatan dan luaran sesuai dengan perencanaan. Jika ditemukan sesuatu yang kurang tepat segera dilakukan perbaikan Tahap pendampingan berbentuk pengevaluasian dan penyusunan rencana tindak lanjut pembinaan bagi anggota IPNU-IPPNU di kepengurusan berikutnya



Gambar Pelaksanaan Evaluasi Bersama

- e. Hasil monitoring dan evaluasi menjadi pertimbangan untuk menyusun rencana tindak lanjut dari program. Keberlanjutan program sangat penting agar teknologi, program yang diberikan tidak berhenti begitu saja, oleh karena itu tim pengusul melakukan pendampingan secara berkala setelah program selesai. Mitra menjadi tempat/sarana bagi dosen dan mahasiswa untuk mengembangkan diri baik untuk pembelajaran, penelitian dan pengabdian.



Gambar Terbentuknya Kepengurusan Baru

Kegiatan pelatihan ini berlangsung selama 4 kali pertemuan. Pada setiap pertemuannya dibagi menjadi 2 sesi. Peserta pelatihan berjumlah 30 orang, yang seluruhnya adalah pengurus IPNU/IPPNU PAC Balen. Berdasarkan wawancara singkat, tanya jawab dan pengamatan langsung selama proses kegiatan pendampingan ini memberikan hasil yang cukup baik. Mereka mengetahui dan memahami pentingnya memiliki kemampuan tatakelola organisasi.

Tingkat keberhasilan pelatihan ini dilakukan melalui pengamatan langsung melalui penilaian kinerja dan hasil produk pada peserta dalam proses persiapan, pelaksanaan, dan evaluasi dalam kegiatan. Dengan mengacu pada indikator yang tercantum dalam rubric yang telah disiapkan. Maka tim dosen PkM mampu mengevaluasi hasil pelatihan. Adapun model rubric yang digunakan adalah rubric untuk menilai ketrampilan proses sebagai berikut:

No	Kegiatan yang diamati	Skala Nilai			
		4	3	2	1
1	Ketepatan materi pelatihan pada sasaran				
2	Antusiasme peserta terhadap pendampingan				
3	Pola komunikasi semua yang terlibat dalam proses kegiatan				
4	Tahapan kegiatan				
5	Kerjasama semua yang terlibat dalam proses kegiatan				
6	Motode yang dipakai dalam pelaksanaan kegiatan				
7	Efektifitas kegiatan				
8	Efisiensi anggaran				
9	Ketercapaian hasil pelatihan				
10	Produk pelatihan				

Ket.

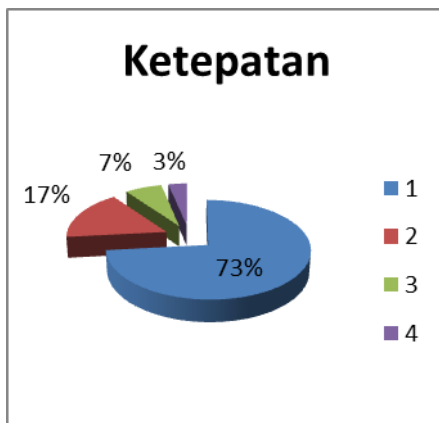
4=sangat baik, 3=baik, 2=cukup, 1=kurang

Selanjutnya hasil akhir penilaian kinerja dirata-ratakan dan dikonversi menggunakan pedoman konversi sebagai berikut:

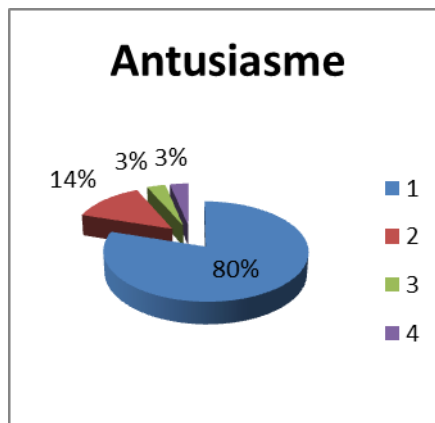
No	Rentangan	Nilai	Kategori
1	85 – 100	4	Sangat baik
2	70 – 84	3	Baik

3	55-69	2	Cukup
4	4 < 54	1	Kurang

Adapun hasil analisa rubric dari pelaksanaan pengabdian ini dalam menilai keterampilan proses kegiatan sebagai berikut:

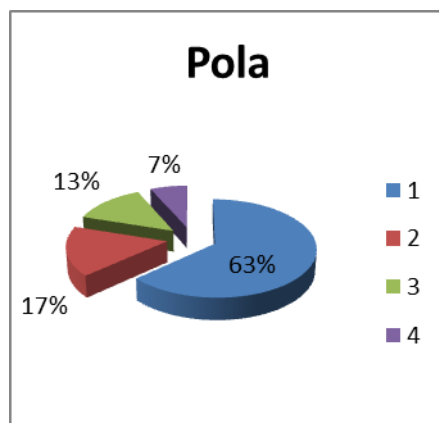


Gambar 1: Ketepatan

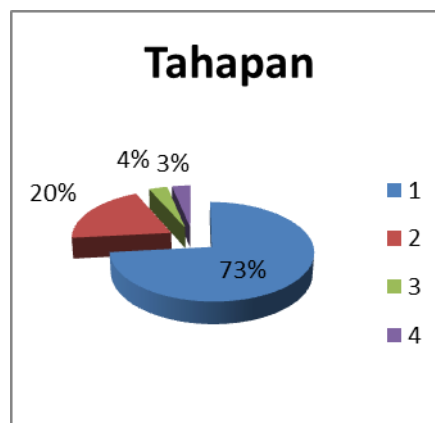


Gambar 2: Antusiasme

Berdasarkan data chart diatas menunjukkan bahwa kegiatan yang dilakukan sangat tepat sasaran dan sesuai dengan kebutuhan peserta, yaitu sebanyak 73%. Begitu pula antusiasme peserta yang begitu tinggi dengan prosentase 80%. Ini menunjukkan bahwa kegiatan tersebut sangat diminati oleh pengurus IPNU/IPPNU.

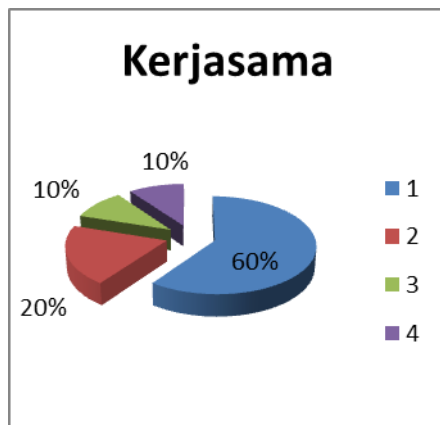


Gambar 3: Pola Komunikasi

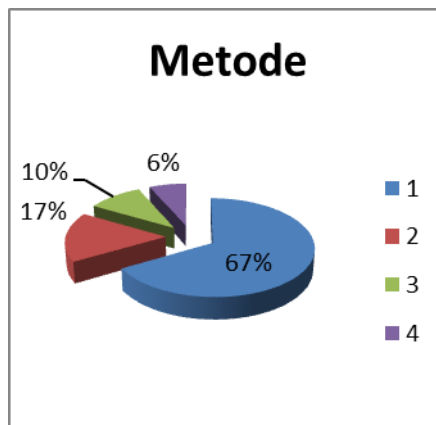


Gambar 4: Tahapan

Dari data chart diatas mendapatkan gambaran bahwa pola komunikasi dalam kegiatan tersebut sangat diterima oleh peserta. Begitu pula tahapan yang ditempuh dalam penyelenggaraan kegiatan pengabdian sangat diminati oleh peserta, yaitu pada tarap 63% dan 73%.

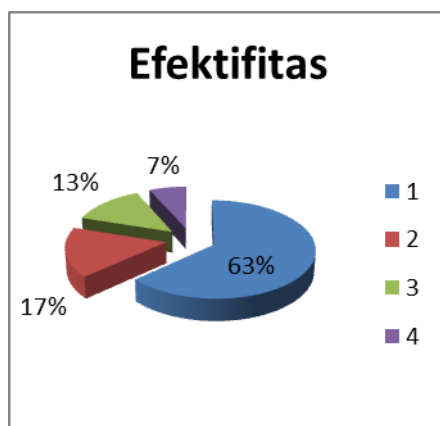


Gambar 5: Kerjasama

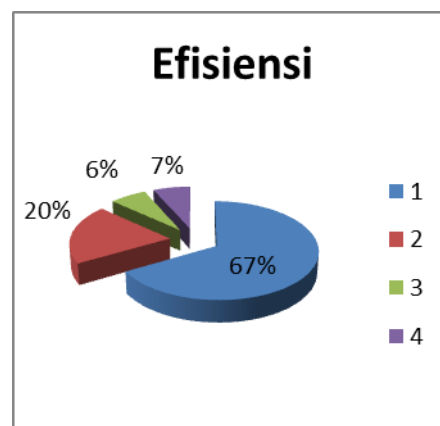


Gambar 6: Metode

Dalam hal kerjasama disini juga masih memiliki dampak yang sangat berarti, terlihat dalam chart diatas bahwa peserta terbuka dan support dalam kegiatan pendampingan tersebut, yang dibuktikan dengan 60%. Begitu pula metodologi dalam kegiatan tersebut nampak mudah diterima oleh peserta, yaitu 67%.

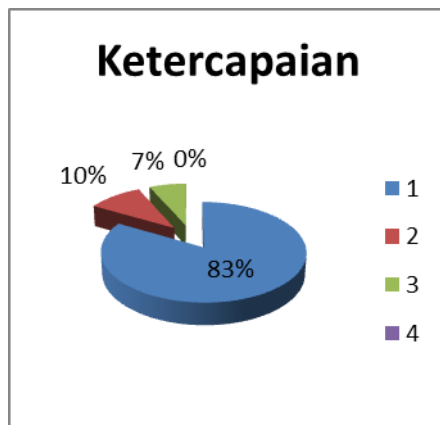


Gambar 7: Efektifitas

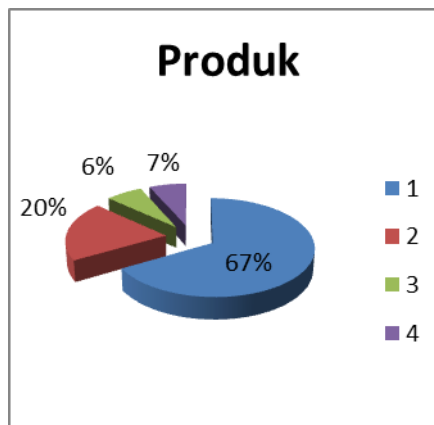


Gambar 8: Efisiensi

Dalam pelaksanaan kegiatan tersebut, walaupun hanya dilakukan beberapa pertemuan, namun efektifitas kegiatan tersebut sangat dirasakan terlebih bagi kalangan mahasiswa, yaitu 63%. Begitupun efisiensi anggaran dan waktu sangat fleksibel dan membuat enjoy peserta dalam kegiatan pelatihan, yaitu 67%.



Gambar 9: Ketercapaian



Gambar 10: Produk

Adanya kegiatan rutinitas organisasi yang menjadi daya dukung dalam kegiatan pengkaderan ini, adalah kegiatan diskusi ilmiah sehingga dengan pelatihan ini akan sangat mendukung kemampuan mereka dalam olah bicara di depan publik. Hal ini menjadi indikator keberhasilan kegiatan pendampingan sehingga mendapatkan 83% kepuasan dalam kegiatan tersebut. Begitu pula produk yang dihasilkan juga tak kalah menarik, yaitu munculnya bibit-bibit kader yang ternyata selama ini terpendam bisa keluar dengan ajang pendampingan. Akan tetapi tidak terlalu banyak, hanya skitar 67%.

Sedangkan dalam penyampaian materi, dilakukan melalui metode ceramah, yang dilanjutkan dengan tanya jawab, yang mana materi-materi yang disampaikan terbagi menjadi beberapa pembahasan manajemen organisasi secara komprehensif yakni; 1) Materi Manajemen Organisasi yang meliputi tentang definisi manajemen dari beberapa ahli, fungsi manajemen organisasi, urgensi manajemen organisasi, tingkatan manajemen organisasi, tujuan manajemen organisasi, tahapan tata kelola organisasi yang efektif, penugasan dan diskusi. 2) Materi Kepemimpinan yang meliputi definisi kepemimpinan, fungsi dan tujuan kepemimpinan, urgensi dari kepemimpinan dan bagaimana menjadi pemimpin organisasi yang efektif. 3) Materi Komunikasi yang meliputi pengertian tentang komunikasi dalam organisasi, fungsi dan jenis komunikasi yang dilakukan dalam organisasi, komponen dan cara membuat komunikasi dalam organisasi menjadi lebih efektif. 4) Materi Manajemen Konflik yang meliputi mengenal konflik yang ada pada sebuah organisasi dan bagaimana strategi dalam memanajemen konflik yang terjadi pada sebuah organisasi. Dan 5) Materi *Lobbying* yang meliputi definisi *lobbying*, karakteristik dan teknik *lobbying* yang efektif baik di dalam maupun luar organisasi.

Akhir pendampingan apresiasi yang tinggi ditunjukkan oleh Pimpinan Anak Cabang (PAC) IPNU-IPPNU Kecamatan Balen dengan diberikan sebuah sertifikat kepada pemateri sebagai ucapan terima kasih atas pendampingan dalam pelatihan tersebut. Harapan dari peserta untuk bisa segera mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh melalui Rencana Tindak Lanjut (RTL) yang merupakan bagian dari pelatihan tersebut.

PENUTUP

Pendampingan tata kelola organisasi bagi pengurus IPNU-IPPNU di Kecamatan Balen memberikan dampak positif dalam meningkatkan kapasitas pengurus. Kegiatan ini membantu pengurus memahami pentingnya manajemen kepengurusan, kepemimpinan, dan evaluasi untuk memastikan keberlanjutan organisasi. Diharapkan, hasil dari kegiatan ini dapat menjadi model bagi pengurus di wilayah lain untuk mengembangkan organisasi secara lebih profesional.

Saran untuk kegiatan pendampingan selanjutnya adalah, para pengurus IPNU-IPPNU dapat menjalankan kepengurusan dengan lebih baik berdasarkan kegiatan yang telah dilakukan. Kemudian membuat jejaring untuk pengembangan organisasi.

UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terima kasih disampaikan kepada Kampus Unugiri dan Pimpinan Anak Cabang (PAC) IPNU-IPPNU Kecamatan Balen Bojonegoro selaku mitra dan penyelenggara kegiatan pendampingan tatakelola organisasi yang telah memberikan kesempatan bagi penulis dalam kegiatan tersebut. Terima kasih dan apresiasi yang setinggi-tingginya juga kepada para peserta yang sangat antusias dalam kegiatan tersebut. Semoga PAC IPNU-IPPNU bisa mengamalkan ilmu dan pengalamannya dengan baik, sehingga roda organisasi bisa berjalan secara efektif sebagaimana maksud dan tujuannya, terlebih lagi semoga apa yang telah kami lakukan mendapat ridho dari Allah SWT dan bermanfaat bagi semuanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rahmat, Mira Mirnawati, Model Participation Action Research Dalam Pemberdayaan Masyarakat, *Jurnal Aksara; Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, Vol 6, No 1 (2020), <https://ejurnal.pps.ung.ac.id/index.php/Aksara/article/view/198/0>
- Akhiruddin K. Lembaga Pendidikan Islam di Nusantara. *Jurnal TARBIYA. Jurnal Ilmu Pendidikan Islam*, 2015; <https://journal.uinsgd.ac.id/index.php/jurnal-tarbiya/article/view/143>
- At-Thabrani, Mu'jam al-Ausath, Juz 2, (Mauqi'u al-Islam dalam software Maktabah Samilah, 2005)
- Brahmasari IA. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Central Proteinaprima Tbk. 2009;64-5. *JAM (Jurnal Aplikasi Manajemen)* <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/153>
- Husni, K., & Saebani BA. *Manajemen Perubahan Sekolah*. Pustaka Setia : Bandung, 2015
- Joko T. Implementasi manajemen organisasi siswa intra sekolah sebagai strategi dalam pengembangan kepemimpinan siswa smp negeri 2 sukadana. *Jurnal Lentera Pus LPPM UM Metro*. 2018;71-86. <https://ojs.umm metro.ac.id/index.php/lentera/article/view/824/577>
- Lune, H., & Berg, B. L. (2017). *Methods for the Social Sciences* (9th ed.). Edinburgh:Pearson.
- Nurmalasari, N., Zakiyyah, A. N., Padillah, A. R., Rohiman, R., & Hidayat, Y. (2023). Pemberdayaan UMKM melalui Legalitas Usaha di Desa Sukamulya Kecamatan Langkaplancar Kabupaten Pangandaran. *Prima Abdika: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 3(1), 59-64. <https://doi.org/10.37478/abdika.v3i1.2603>
- Siti Makhmudah¹, Zainal Arifin² YY. Pendampingan Moderasi Beragama Pada Ippnu Dan Remaja Masjid Desa Katerban. *Ngaliman, Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*. 2024;3(2):54. <https://ejurnal.iaipd-nganjuk.ac.id/index.php/ngaliman/article/view/916/594>
- Hani Handoko, “*Manajemen*”, Edisi 2, (Yogyakarta: BPFE, 2010)
- Ragil Arwani. Pendampingan Keterampilan Manajerial Pengurus Organisasi Melalui Latihan Kader Muda IPNU-IPPNU Kecamatan Selorejo. *Jurnal Abdimas Al-Hidayah*. <https://www.ejournal.staihitkediri.ac.id/index.php/alhidayah/article/view/42/23>
- Saman Hudi ANB. Pendampingan dan Pendampingan Instruktur Pimpinan Cabang Ikatan Pelajar Nahdlatu Ulama (IPNU) Pimpinan Cabang Ikatan Pelajar Putri Nahdlatu Ulama (IPPNU) Kabupaten Jember Di Mima 33 Tarbiyatul Islamiyah Ambulu. *Jurnal Al Hidmah*. 2021;1(1):13. <https://ejurnal.uji.ac.id/index.php/JAK/article/view/1119/979>
- Samsul Hadi. wawancara tentang IPNU IPPNU kecamatan Balen. 2024.