

**Beti Malia Rahma Hidayati|Capacity Building
BIMBINGAN KELOMPOK PADA PENGURUS ORGANISASI SISWA
(Pendalaman Kasus Kelompok Bidang Psikologi Pendidikan)**

Beti Malia Rahma Hidayati
tulhidayati@gmail.com
Institut Agama Islam Tribakti Kediri

Abstrak

Pelayanan bimbingan dan konseling merupakan bagian yang tidak terpisahkan (*integral*) dari keseluruhan program pendidikan untuk menemukan pribadi, mengenal lingkungan, kerja kelompok, dan perencanaan masa depan. Organisasi kesiswaan IPNU-IPPPNU di MTs Sunan Ampel Pare yang baru terbentuk masih fokus menata administrasi dan program kerja yang masih sangat sederhana. Kepengurusan masih belum berjalan efektif dan masih menunggu perintah dari guru dan belum mandiri, madrasah sudah memberikan wadah dan siap memberikan dana, namun siswa tidak bisa memanfaatkannya. Sebagai psikolog pendidikan peneliti melakukan pendalaman kasus kelompok di madrasah melalui proses asesmen psikologis. Untuk menindaklanjuti permasalahan tersebut, dibuat rancangan intervensi dalam bentuk kegiatan bimbingan kelompok dengan tema *capacitcy building*.

Kata Kunci : *Capacitcy building*, kasus kelompok, bimbingan dan konseling

Abstract

Guidance and counseling services is an integral part (integral) of the entire educational program to find personal, recognize the environment, group work, and future planning. IPNU-IPPPNU student organization at MTs Sunan Ampel Pare he newly formed still focus arrange administration and a work program that is still very simple. Stewardship is still not effective, still waiting for orders from teachers and not yet independent, madrasah has given place, and ready to provide funds, but students can not use it. As an educational psychologist, researchers do deepening of group cases in the madrasah through a psychological assessment process. To follow up on these issues, created the design of interventions in the form of group counseling activities with the theme capacity building

Keyword : *capacity building, group cases, guidance and counseling*

Beti Malia Rahma Hidayati|Capacity Building

Pendahuluan

MTs Sunan Ampel Pare adalah madrasah yang memiliki visi untuk mewujudkan insan qur'ani yang berwawasan IMTAQ dan IPTEKS, dengan misi mewujudkan manusia muslim yang bertaqwa kepada Allah SWT, berakhlaqul karimah, cerdas, berpengetahuan luas, cakap, terampil dan bertanggung jawab serta berguna bagi Agama, Nusa, dan Bangsa berdasarkan nilai-nilai Al-Qur'an. Kurikulum madrasah dikembangkan sesuai dengan tujuan dan visi, misi pengajaran, serta karakteristik Pondok Pesantren yang bercirikan Agama Islam dan Aswaja.

Informasi awal yang diperoleh dari salah satu guru pengajar di madrasah tersebut, menyayangkan kondisi organisasi siswa di madrasah. Jika organisasi siswa yang ada bisa berjalan efektif, akan membantu pihak yayasan dalam memberikan wadah kegiatan siswa yang dikelola oleh siswa sendiri, sehingga bisa memberikan alternatif kegiatan dari siswa untuk siswa. Kegiatan dari siswa untuk siswa diprediksikan bisa membantu dalam meminimalkan kejemuhan siswa, terlebih mayoritas siswa di MTs Sunan Ampel Pare adalah siswa yang jauh dari orang tua dan tinggal di pondok (wawancara pada januari 2017).

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi memiliki peran dan fungsi yang penting dalam tercapainya tujuan organisasi. Perkembangan organisasi secara umum tidak dapat diingkari bahwa pendukung yang dominan dari tercapainya tujuan tersebut adalah jasa-jasa dan prestasi sumber daya manusianya (Gaol, 2014). Sumber daya manusia merupakan aset utama (*ultimate resource*) yang harus dikelola dan didayagunakan secara efektif dan efisien oleh organisasi, sehingga dapat bermanfaat untuk menunjang aktivitas dan rutinitas dalam mencapai tujuan organisasi.

Faktanya, pengurus Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama (IPNU) dan Ikatan Pelajar Putri (IPNU) MTs Sunan Ampel Pare belum bisa bekerja sama dengan baik. Hasil wawancara dengan ketua IPNU diperoleh informasi bahwa antar anggota devisi belum bisa bekerja sama. Saat ada panggilan rapat hanya

Beti Malia Rahma Hidayati|Capacity Building

beberapa yang datang. Pengurus juga masih belum paham tentang yang harus dilakukan sebagai seorang pengurus, kecuali mengatur upacara rutin pada setiap awal bulannya (Wawancara pada januari 2017).

IPNU-IPNU sebagai organisasi siswa di madrasah, merupakan aset bangsa yang dapat memberikan dampak positif terhadap kemajuan bangsa dan agama pada umumnya dan sekolah pada khususnya sekiranya berjalan dengan efektif. Potensi tersebut belum sepenuhnya teraktualisasi sebagai akibat kurangnya pengurus dapat membawa organisasi menuju ke arah visi dan misi organisasi.

Keberadaan organisasi siswa memiliki potensi dan nilai strategis tersendiri pada proses pendidikan. Terdapat manfaat besar yang dimiliki oleh organisasi siswa, diantaranya yaitu sebagai wadah pelatihan dan praktek keterampilan berorganisasi siswa. Pembentukan pengurus IPNU - IPPNU dari madrasah diharapkan menghasilkan satu tim kerja yang solid dan dapat bertanggung jawab terhadap tugas yang diemban. Menyadari tentang nilai dan potensi yang dimiliki oleh organisasi ini, peneliti berusaha untuk melakukan program pembinaan dan pendampingan kelompok terhadap anggota pengurus IPNU-IPNU MTs Sunan Ampel Pare.

Kajian Literatur

Bimbingan dan Konseling

Psikologi pendidikan merupakan sumbangsih dari ilmu pengetahuan psikologi terhadap dunia pendidikan dalam kegiatan pendidikan pembelajaran, pengembangan kurikulum, proses belajar mengajar, sistem evaluasi, dan layanan konseling, serta beberapa kegiatan utama dalam pendidikan terhadap peserta didik, pendidik, orang tua, masyarakat, dan pemerintah agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara sempurna dan tepat guna.

Dilingkungan madrasah, peran tersebut termasuk tugas dan fungsi konselor madrasah. Konselor madrasah adalah guru

Beti Malia Rahma Hidayati|Capacity Building

bimbingan dna konseling. Pelayanan bimbingan dan konseling merupakan bagian yang tidak terpisahkan (integral) dari keseluruhan program pendidikan. Tidak hanya pendidikan di kelas pun juga dengan pendidikan untuk menemukan pribadi, mengenal lingkungan, kerja kelompok, dan perencanaan masa depan.

Bimbingan dan konseling di Indonesia secara formal masuk dalam sistem pendidikan nasional mulai tahun 1975, yaitu pada saat diberlakukannya kurikulum 1975 di SMP-SMA seluruh Indonesia. Hal ini berarti bahwa sejak saat itu dimulai diakui profesi bimbingan dan konseling di madrasah. Suatu profesi yang diharapkan akan dapat membantu, mendukung dan mengembangkan seluruh kemampuan peserta didik sesuai dengan potensinya melalui layanan bimbingan dan konseling yang bersifat preventif dan kuratif (Wahyu, 2013).

Pelaksanaan bimbingan dan konseling di madrasah dilandasi oleh beberapa peraturan, yang makin mengokohkan pelaksanaan pelayanannya. Dasar pemikiran penyelenggaraan bimbingan dan konseling di madrasah, bukan semata-mata terletak pada ada atau tidaknya landasan hukum (perundang-undangan) atau ketentuan dari atas, namun yang lebih penting adalah menyangkut upaya memfasilitasi peserta didik agar mampu mengembangkan potensi dirinya atau mencapai tugas-tugas perkembangannya, yaitu menyangkut aspek fisik, emosi, intelektual, sosial dan moral-spiritual (Tim penyusun modul, 2006).

Pendidikan yang pada dasarnya mengupayakan pengembangan manusia seutuhnya serta tidak terhindar dari berbagai sumber rintangan dan kegagalan tersebut perlu diselenggarakan secara luas dan mendalam mencakup segenap segi manusia, baik di dunia maupun akhirat. Pengajaran dikelas saja ternyata tidak cukup memadai untuk menjawab tuntutan penyelenggaraan pendidikan yang luas dan mendalam. Pelayanan bimbingan dan konseling merupakan unsur yang perlu

Beti Malia Rahma Hidayati|Capacity Building

dipadukan ke dalam upaya pendidikan secara menyeluruh, baik di madrasah, maupun di luar madrasah (Wahyu, 2013)

Bimbingan dan konseling mempunyai empat bidang bimbingan, diantaranya yaitu: bimbingan pribadi, bimbingan sosial, bimbingan belajar, dan bimbingan karir. Sedangkan layanan yang ditawarkan oleh bimbingan dan konseling madrasah yaitu layanan orientasi, layanan informasi, layanan penempatan dan penyaluran, layanan pembelajaran, layanan konseling perorangan, layanan bimbingan kelompok, dan layanan konseling kelompok (Tim penyusun modul, 2006).

Teori Perkembangan

Secara umum, karakteristik perkembangan usia remaja ditandai dengan kemampuan berpikir secara abstrak dan hipotesis, sehingga ia mampu memikirkan sesuatu yang akan atau mungkin terjadi, sesuatu yang abstrak. Remaja dapat mangintegrasikan apa yang telah mereka pelajari dengan tatanan di masa mendatang dan membuat rencana untuk masa depan. Mereka juga sudah mampu berpikir secara sistematis, mampu berpikir dalam kerangka apa yang mungkin terjadi, bukan hanya apa yang terjadi (Desmita, 2010).

Siswa-siswi MTs dapat dikategorikan sebagai anak usia remaja awal. Remaja dalam bahasa aslinya disebut *adolescence*, berasal dari bahasa *adolescere* yang berarti “tumbuh atau tumbuh untuk mencapai kematangan”. Perkembangan lebih lanjut, istilah *adolescence* sesungguhnya memiliki arti mencakup kematangan mental, emosional, sosial dan fisik.

Secara umum remaja dapat didefinisikan sebagai suatu tahap perkembangan pada individu, dimana remaja mengalami perkembangan biologis, psikologis, moral dan agama. Remaja juga merupakan pola identifikasi dari anak-anak menjadi dewasa. Dapat dikatakan juga, bahwa remaja adalah masa transisi dari periode anak-anak menuju dewasa. Untuk memudahkan identifikasi, biasanya masa remaja dibatasi oleh waktu tertentu.

Beti Malia Rahma Hidayati|Capacity Building

WHO membagi 2 tahap usia remaja yaitu: remaja awal (10 – 14 tahun) dan remaja akhir (15 – 20 tahun).

Dalam tahap perkembangannya, siswa-siswi MTs berada pada periode perkembangan yang sangat pesat dari segala aspek. Berikut ini disajikan perkembangan tersebut yang berhubungan dengan pendidikan, yaitu perkembangan aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik.

Perkembangan aspek kognitif

Menurut Piaget usia 11-15 tahun berada pada periode formal operasional. Pada tahap ini operasi mental pada anak tidak lagi terjadi pada objek konkret, tapi juga dapat diaplikasikan pada kalimat verbal atau logika, yang tidak hanya menjangkau kenyataan melainkan juga kemungkinan, tidak hanya menjangkau masa kini tetapi juga masa depan.

Dengan demikian pada tahap ini siswa-siswi sudah dapat berfikir secara abstrak dan hipotetis sehingga mereka mampu memikirkan sesuatu yang akan atau mungkin terjadi yang merupakan sesuatu yang bersifat abstrak. Siswa-siswi pada tahap formal operasional dapat mengintegrasikan apa yang telah mereka pelajari dengan tantangan di masa mendatang dan membuat rencana untuk masa depan. Mereka juga mampu berfikir secara sistematik, mampu berfikir bukan hanya dalam apa yang terjadi tetapi berfikir dalam kerangka apa yang mungkin terjadi. Mereka memikirkan semua kemungkinan secara sistematik untuk memecahkan permasalahan.

Perkembangan aspek afektif

Keberhasilan proses pendidikan juga ditentukan oleh keberhasilan dalam perkembangan aspek afektif siswa-siswi. Bloom memberikan definisi tentang aspek afektif yang terbagi atas lima tataran afektif yang berimplikasi pada siswa-siswi di MTs sebagai berikut:

- a. Sadar akan situasi, fenomena di masyarakat dan objek di sekitarnya.

- b. Responsif terhadap stimulus-stimulus yang ada di lingkungan mereka.
- c. Mampu menilai.
- d. Sudah mulai bisa mengorganisir nilai-nilai dalam suatu sistem dan menentukan hubungan di antara nilai-nilai yang ada.
- e. Sudah mulai memiliki karakteristik dan mengetahui karakteristik tersebut.

Perkembangan aspek psikomotorik

Perkembangan aspek psikomotorik ini juga merupakan salah satu aspek yang perlu diketahui oleh guru. Perkembangan aspek-aspek psikomotorik siswa-siswi MTs melalui tahap-tahap berikut ini:

a. Tahap kognitif

Tahap ini ditandai dengan adanya gerakan-gerakan yang kaku dan lambat. Hal ini terjadi karena siswa-siswi masih dalam taraf belajar untuk mengendalikan gerakan-gerakannya. Mereka harus berfikir terlebih dahulu sebelum melakukan suatu gerakan. Pada tahap ini siswa-siswi sering membuat kesalahan yang kadang-kadang membuat mereka merasa frustasi. Melakukan kesalahan atau percobaan merupakan hal yang penting dalam proses pendidikan. Seseorang yang pernah melakukan suatu kesalahan diharapkan dapat mengambil pelajaran dari segala hal yang terjadi.

b. Tahap asosiatif

Pada tahap ini siswa-siswi membutuhkan waktu yang lebih pendek untuk memikirkan tentang gerakan-gerakan yang akan dilakukannya. Mereka mulai dapat mengasosiasikan gerakan yang sedang dipelajarinya dengan gerakan yang sudah dikenalnya. Tahap ini merupakan tahap pertengahan dalam perkembangan aspek psikomotorik siswa-siswi.

Gerakan-gerakan pada tahap ini belum merupakan gerakan-gerakan yang bersifat otomatis. Pada tahap ini anak berfikir untuk melakukan gerakan yang akan dilakukannya lebih sedikit dibanding pada waktu dia berada pada tahap kognitif.

Beti Malia Rahma Hidayati|Capacity Building

Karena waktu yang digunakan relatif pendek, maka gerakan-gerakannya sudah mulai tidak kaku dan lambat.

c. Tahap otonomi

Pada tahap ini siswa-siswi telah mencapai tingkat otonomi yang tinggi. Proses belajarnya sudah hampir lengkap meskipun mereka tetap dapat memperbaiki gerakan-gerakan yang dipelajarinya. Tahap ini disebut tahap otonomi dikarenakan siswa-siswi sudah tidak memerlukan kehadiran instruktur untuk melakukan gerakan-gerakan. Pada tahap ini, gerakan-gerakan mereka telah dilakukan secara spontan sehingga gerakan-gerakan yang dilakukannya tidak harus dipikirkanya terlebih dahulu.

Capacity Building

Capacity building adalah istilah yang sering digunakan pada tahun 1980an. Kini, mulai disebut dengan pengembangan kapasitas, untuk menekankan pentingnya proses perkembangan yang terjadi dalam diri kelompok itu sendiri. Pengurus mempunyai peran menciptakan suatu lingkungan yang mendukung terjadinya pembangunan kelompok yang berkelanjutan. *Capacity building* secara umum merupakan suatu proses pembelajaran dalam meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan keahlian yang dimiliki oleh individu, kelompok atau organisasi serta sistem untuk memperkuat kemampuan diri, kelompok dan organisasi sehingga mampu mempertahankan diri/profesinya ditengah perubahan yang terjadi secara terus menerus.

Tujuan dari *capacity building* dapat dibagi menjadi dua bagian, yaitu:

- a. Secara umum diidentikkan pada perwujudan sustainabilitas (keberlanjutan) suatu sistem.
- b. Secara khusus ditujukan untuk mewujudkan kinerja yang lebih baik dilihat dari aspek:
 - 1) Efisiensi dalam hal waktu (*time*) dan sumber daya (*resources*) yang dibutuhkan guna mencapai suatu *outcome*.
 - 2) Efektifitas berupa kepantasan usaha yang dilakukan demi hasil yang diinginkan.

Beti Malia Rahma Hidayati|Capacity Building

- 3) Responsifitas yakni bagaimana mensinkronkan antara kebutuhan dan kemampuan untuk maksud tersebut.
- 4) Pembelajaran yang terindikasi pada kinerja individu, grup, organisasi dan sistem.

Sedangkan manfaat dari kegiatan *capacity building* dalam pengembangan sumber daya manusia menurut Schuler (1992), yaitu :

- a. Mengurangi dan menghilangkan kinerja yang buruk.
- b. Meningkatkan produktivitas.
- c. Meningkatkan fleksibilitas dari angkatan kerja.
- d. Meningkatkan komitmen karyawan.
- e. Mengurangi turn over dan absensi.

Salah satu faktor kunci dalam pengembangan kapasitas adalah pembelajaran. Pembelajaran terjadi pada tingkat individu maupun kelompok. Pengembangan kapasitas adalah suatu proses yang berlangsung dalam jangka panjang secara berkesinambungan dimana orang-orang belajar untuk lebih *capable* (lebih mampu melaksanakan pekerjaannya). Belajar agar dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, dan mengubah perilaku untuk mencapai tujuan. Dalam pengembangan kapasitas, baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok, memiliki pengalaman hidup yang dapat menjadi sebuah sumber bagi proses pembelajaran yang memiliki kemampuan untuk menetapkan tujuan-tujuan sendiri.

Dalam mengembangkan kapasitas individu, kelompok, organisasi atau masyarakat, tidak hanya sekedar mentransfer pengetahuan, keterampilan atau sikap, namun juga berbagi. Dalam proses pengembangan kapasitas tidaklah mengubah kemampuan dengan hanya menambah atau mengganti kemampuan yang sudah dimiliki, namun yang dilakukan melalui proses berbagi tersebut adalah menciptakan suatu pengetahuan, keterampilan atau sikap yang baru, yang dikembangkan dari yang telah dimiliki.

Pengembangan kapasitas memiliki aktifitas tersendiri yang memungkinkan terjadinya pengembangan kapasitas pada

Beti Malia Rahma Hidayati|Capacity Building

sebuah individu, kelompok, atau sistem, dimana ada aktifitas tersebut terdiri atas beberapa fase umum. Adapun fase tersebut menurut Gandara (2008) adalah:

a. Fase Persiapan. Pada fase ini terdapat 5 langkah, yaitu:

1) Identifikasi kebutuhan untuk pengembangan kapasitas

Langkah ini memiliki kegiatan utama yaitu mengenali alasan-alasan dan kebutuhan nyata untuk mengembangkan kapasitas.

2) Menentukan tujuan-tujuan

Langkah ini memiliki kegiatan utama yaitu melakukan konsultasi dengan stakeholder utama untuk mengidentifikasi isu utama pengembangan kapasitas.

3) Memberikan tanggung jawab

Langkah ini memiliki kegiatan utama yaitu menetapkan penanggungjawab kegiatan pengembangan kapasitas, misal membentuk kordinator kegiatan.

4) Merancang proses pengembangan kapasitas

Langkah ini memiliki kegiatan utama yaitu menentukan metodologi pemetaan sesuai permasalahan yang muncul dan membuat penjadwalan kegiatan tentang proses pemetaan dan tahapan perumusan berikutnya tentang rencana tindak pengembangan kapasitas.

5) Pengalokasian sumber daya

Kegiatan utamanya adalah mengidentifikasi pendanaan kegiatan proses pengembangan kapasitas dan mengalokasikan sumber daya dengan membuat formulasi kebutuhan sumber daya sesuai anggaran yang dibutuhkan dan dapat disetujui oleh pihak berwenang.

b. Fase Analisis. Pada fase ini terdapat 5 langkah, yaitu:

1) Mengidentifikasi permasalahan, kegiatan utamanya berupa melakukan pemeriksaan terhadap masalah untuk penyelidikan lebih lanjut.

2) Analisis terhadap proses, kegiatan utamanya berupa menghubungkan permasalahan untuk pemetaan kapasitas dengan proses kinerja individu, kelompok, dan sistem.

Beti Malia Rahma Hidayati|Capacity Building

- 3) Analisis organisasi, kegiatan utamanya berupa memilih organisasi untuk diselidiki lebih dalam (pemetaan organisasional).
 - 4) Memetakan gap dalam kapasitas, kegiatan utamanya adalah berupa memetakan jurang pemisah antara kapasitas ideal dengan kenyataannya.
 - 5) Menyimpulkan kebutuhan-kebutuhan pengembangan kapasitas yang mendesak, kegiatan utamanya adalah berupa menyimpulkan temuan-temuan dan mengumpulkan usulan-usulan untuk rencana tindak pengembangan kapasitas.
- c. Fase Perencanaan. Pada fase ini terdapat 3 langkah, yaitu:
- 1) Perencanaan tahunan, kegiatan utamanya adalah merumuskan draf rencana tindak pengembangan kapasitas.
 - 2) Membuat rencana jangka menengah, kegiatan utamanya berupa pertemuan-pertemuan konsultatif.
 - 3) Menyusun skala prioritas, kegiatan utamanya berupa menetapkan skala prioritas pengembangan kapasitas dan tahapan-tahapan implementasinya.
- d. Fase Implementasi. Pada fase ini terdapat 5 langkah, yaitu:
- 1) Pemrograman, kegiatan utamanya berupa mengalokasikan sumber daya yang dimiliki saat ini.
 - 2) Perencanaan proyek pengembangan kapasitas, kegiatan utamanya berupa merumuskan kebijakan implementasi pengembangan kapasitas.
 - 3) Penyeleksian penyedia jasa layanan pengembangan kapasitas, kegiatan utamanya berupa mengidentifikasi layanan dan produk luar terkait kebutuhan implementasi pengembangan kapasitas yang akan dikerjakan.
 - 4) Implementasi proyek, kegiatan utamanya berupa implementasi program tahunan pengembangan kapasitas sesuai sumber daya yang ada dan jadwal yang tersedia.
 - 5) Monitoring proses, kegiatan utamanya berupa melakukan monitoring terhadap aktifitas-aktifitas pengembangan kapasitas.

Beti Malia Rahma Hidayati|Capacity Building

e. Fase Evaluasi. Pada fase ini terdapat 2 langkah, yaitu:

- 1) Evaluasi dampak, kegiatan utamanya berupa mengevaluasi pencapaian pengembangan kapasitas, seperti peningkatan kinerja.
- 2) Merencanakan ulang rencana tindak pengembangan kapasitas, kegiatan utamanya adalah melakukan analisa terhadap temuan monitoring proses dan evaluasi dampak dalam konteks kebutuhan perencanaan ulang pengembangan kapasitas.

Asesmen Psikologis

Asesmen yaitu proses pengumpulan informasi dari subjek yang digunakan sebagai dasar untuk pengambilan keputusan tentang pengetahuan dan kemampuan subjek tersebut. Subjek dalam penelitian ini adalah pengurus IPNU-IPPNU MTs Sunan Ampel Pare.

Asesmen ditujukan untuk mendapatkan data lebih lanjut terkait subjek penelitian, permasalahan, serta sebab-sebab terjadinya permasalahan. Metode asesmen yang dilakukan, diantaranya yaitu:

Wawancara

Wawancara adalah metode pengumpulan data dengan jalan tanya jawab sepihak yang dikerjakan dengan sistematik dan berlandaskan kepada tujuan penyelidikan. Yang dimaksud dengan sepihak disini menerangkan perbedaan tingkat kepentingan antara kedua belah pihak. Wawancara ini bertujuan untuk pengumpulan data dan pengukuran psikologis. Hasil wawancara digunakan untuk penyusunan dinamika psikologis dan merumuskan diagnosa.

Wawancara dilakukan untuk pengumpulan data tentang pengurus IPNU-IPPNU MTs Sunan Ampel Pare, permasalahan yang dialami oleh kelompok yang tergabung dalam kepengurusan, serta sebab-sebab terjadinya permasalahan.

Beti Malia Rahma Hidayati|Capacity Building

Data yang diperoleh dari wawancara akan diinterpretasi dalam rangka mendapat pemahaman tentang pengurus untuk melakukan diagnosa permasalahan pengurus dan usaha mengatasi masalah tersebut. Disini wawancara digunakan sebagai alat untuk melengkapi informasi yang telah diperoleh melalui cara pengumpulan data yang lain untuk menguatkan data yang telah diperoleh. Wawancara dilakukan terhadap siswa, guru BK, kepala madrasah, dan pengurus IPNU-IPPNU MTs Sunan Ampel Pare.

Wawancara dengan siswa untuk mengetahui informasi terkait kegiatan pengurus di madrasah yang pernah dirasakan oleh siswa dan program-programnya, termasuk harapan yang diinginkan dari pengurus. Wawancara dengan guru BK untuk mencari informasi tentang kinerja pengurus, program yang diketahui, dampak yang dirasakan dari keberadaannya, dan mencari informasi terkait individu-individu dalam kepengurusan, dinamika kelompok yang tampak, dan kinerja pengurus bagi BK. Wawancara dengan kepala madrasah untuk mendapatkan informasi terkait susunan kepengurusan, tugas kepengurusan, penilaian kepala madrasah terhadap pengurus, dan harapan terhadap pengurus. Wawancara dengan pengurus IPNU-IPPNU untuk mencari informasi terkait dinamika kelompok dari pengurus, pengetahuan tentang organisasi, perannya di madrasah, dan hambatan dalam pelaksanaan tugas kepengurusan.

Observasi

Observasi merupakan suatu kegiatan dalam rangka mengumpulkan data yang berkaitan dengan masalah melalui proses pengamatan langsung di lapangan. Observasi merupakan tindakan memperhatikan secara akurat, mencatat fenomena yang muncul, dan mempertimbangkan hubungan antara aspek dan fenomena tersebut. Observasi digunakan untuk mendapatkan data tentang suatu masalah sehingga diperoleh pemahaman, serta sebagai alat pembuktian terhadap informasi atau keterangan yang diperoleh sebelumnya. Peneliti akan secara langsung mengamati

Beti Malia Rahma Hidayati|Capacity Building

dan mencatat informasi-informasi yang didapat dari observasi untuk digunakan sebagai data penunjang.

Observasi ditujukan untuk mengetahui permasalahan yang terjadi pada pengurus. Dalam observasi, akan diamati kantor pengurus dan hal-hal yang terkait dengan dokumentasi pengurus. Observasi juga dilakukan untuk mengetahui aktifitas pengurus selama di madrasah.

Dokumentasi

Dokumentasi merupakan bentuk pengumpulan data yang diperoleh dari berbagai dokumen-dokumen terkait dengan masalah yang diteliti. Dalam hal ini, dokumentasi yang dijadikan acuan adalah dokumen-dokumen milik pengurus IPNU-IPPPNU MTs Sunan Ampel Pare. Dokumen yang dimaksud adalah SK kepengurusan, jobdis pengurus, program kerja, dll.

Hasil Dan Pembahasan

Secara umum, siswa MTs masuk pada kategori usia remaja. Karakteristik perkembangan usia remaja ditandai dengan kemampuan berpikir secara abstrak dan hipotesis, sehingga mampu memikirkan sesuatu yang akan atau mungkin terjadi, sesuatu yang abstrak. Remaja dapat mangintegrasikan apa yang telah mereka pelajari dengan tantangan di masa mendatang dan membuat rencana untuk masa depan. Remaja juga sudah mampu berpikir secara sistematis, mampu berpikir dalam kerangka apa yang mungkin terjadi, bukan hanya apa yang terjadi (Desmita, 2010). Berdasarkan teori perkembangan tersebut, besar harapan pengurus IPNU – IPPNU bisa lebih maju dan berkompetensi dalam menjalankan keorganisasian.

Pengurus terpilih adalah siswa kelas VII dan VIII yang dipilih dan ditunjuk untuk menjadi pengurus IPNU-IPPPNU sebagai organisasi siswa di madrasah. Pengurus mendapatkan surat keputusan tentang kepengurusan IPNU-IPPPNU dari kepala madrasah untuk menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai organisasi siswa di madrasah.

Beti Malia Rahma Hidayati|Capacity Building

Pada pelaksanaan pelatihan *capacity building*, telah diperkenalkan visi, misi, tujuan, sasaran nilai, cara berorganisasi yang baik bagi IPNU-IPPPNU MTs Sunan Ampel Pare. Dibuka pula sesion tanya jawab secara langsung, untuk pengembangan organisasi. Ketidakkonsistenan dan tidak adanya rasa percaya terhadap pemimpin akan mengurangi kejelasan visi dari suatu organisasi. Untuk itu, ketua diajari bisa mendemonstrasikan kepemimpinan dalam menjunjung nilai-nilai melalui perilaku mereka sendiri dan melalui cara mereka memperkuat perilaku pengurus lain dalam tanggung jawab berorganisasi. Setiap pemimpin organisasi bertanggung jawab dalam memainkan peranan penting dalam menciptakan atmosfer lingkungan organisasi yang mendorong setiap anggotanya untuk berkinerja tinggi.

Hasil bimbingan menunjukkan peserta lebih mengenal antar anggotanya. Terlihat dari hasil *posttest* dari pertanyaan untuk menyebutkan nama-nama pengurus dan jabatannya. Hasil *pretest* menunjukkan pengetahuan peserta tentang anggota kepengurusannya masih minim. Kebanyakan diantara mereka menjawab dengan menyebutkan dirinya sendiri dan nama ketuanya. Hasil *posttes* menunjukkan jawaban yang berbeda. Kebanyakan diantara mereka menjawab dengan menyebutkan diri mereka sendiri, pengurus inti (ketua, sekretaris, dan bendahara) serta anggota sesama devisinya juga beberapa nama dari devisi lain.

Peserta juga mengalami perubahan pada pengetahuannya tentang IPNU-IPPPNU di madrasah. Pada jawaban *pretest* menunjukkan peserta mengetahui kepanjangan dari IPNU-IPPPNU, namun berbeda dengan hasil *posttest* yang menunjukkan bahwa peserta mengetahui landasan dibentukkan IPNU-IPPPNU di madrasah, mengetahui prinsip yang digunakan sebagai landasan, dan perannya sebagai organisasi siswa di madrasah. Peningkatan lain juga terlihat dari pertanyaan tentang sebagai devisi apa masing-masing peserta di kepengurusan IPNU-IPPPNU MTs Sunan Ampel Pare. Berdasarkan hasil *pretest*, sebagian berhasil

Beti Malia Rahma Hidayati|Capacity Building

menjawab namun tidak sedikit yang tidak memberikan jawaban. Berbeda dengan hasil *posttest* yang dijawab dengan benar oleh peserta.

Bimbingan kelompok ini juga telah memberikan pemahaman bagi peserta tentang proses berorganisasi. Hasil *pretest* menunjukkan bahwa peserta tidak dapat memberikan jawaban dari pertanyaan tentang program kerja yang dimiliki devisinya di kepengurusan, namun hasil *posttest* menunjukkan beberapa pengurus menuliskan program dengan benar juga menuliskan berbagai alasannya.

Telah disadari semua pihak, bahwa pengurus terhitung masih baru terbentuk secara mandiri. Sehingga masih banyak pemberian diberbagai aspek. Untuk itu, telah disepakati bahwa tuntutan yang diberikan kepada anggota pengurus akan dikurangi namun tetap dalam pendampingan dengan prioritas dan tetap fokus pada program yang telah dicanangkan. Hal demikian tidak boleh membuat potensi anggota pengurus menjadi menurun, sehingga tetap harus ada kontrol dan pelatihan dan pengembangan guna meningkatkan kemampuan pengurus.

Dalam proses tindak lanjut, ketua IPNU-IPNU MTs Sunan Ampel Pare diberikan panduan untuk mengekspresikan secara jelas tentang kinerja yang tinggi dan berupaya mendapatkan berbagai dukungan untuk kegiatan-kegiatan keorganisasian, termasuk dukungan dari guru-guru dan WAKA. Dalam intervensi tindak lanjut juga difasilitasi untuk semua anggota kepengurusan yang memiliki masalah tentang organisasi atau sesama anggotanya akan dibantu untuk mediasi dan mencari penyelesaian masalah.

Program tindak lanjut juga menunjukkan perubahan, pengurus mulai banyak perhatian untuk organisasi dan usaha pengembangan organisasi, termasuk membuat program dan rancangan pelaksanaannya. Pengurus mulai bertanya tentang hal-hal yang harus dilakukan untuk mengembangkan organisasinya dan dengan semangat mereka mulai melakukan tugas organisasi yang telah dikonsultasikan dengan pembimbing. Memang, belum

Beti Malia Rahma Hidayati|Capacity Building

semua tugas organisasi telah dipenuhi, namun dengan pembekalan pada bimbingan kelompok dengan tema *capacity building* diharapkan organisasi IPNU-IPPPNU akan terus berkembang.

Kesimpulan

Dari hasil asesmen, dapat diketahui bahwa kelompok yang terbentuk dari kesamaan menjadi pengurus IPNU-IPPPNU MTs Sunan Ampel Pare masih belum bisa bekerja sebagaimana semestinya. Padahal, pengurus adalah sumber daya manusia yang paling utama. Organisasi yang baik adalah organisasi yang program-programnya berjalan dengan baik pula, namun tidak terjadi pada organisasi ini. Untuk itu, perlu adanya penggalian mendalam terkait pengurus IPNU-IPPPNU MTs Sunan Ampel Pare.

Lebih dalam, diketahui bahwa sebagian besar pengurus belum saling mengenal antar sesama juga belum tahu sebagai devisi apa di kepengurusan, termasuk tugas-tugasnya sebagai pengurus. Pengurus belum mengerti kegiatan keorganisasian yang seharusnya mereka jalankan, program kerja yang mereka laksanakan, dan masih belum bisa bekerja sama dengan sesama pengurus. Ketidaktahuan pengurus terkait dasar-dasar organisasi, managemen organisasi, kepemimpinan, dan administrasi membuat pengurus tidak bisa melakukan kegiatan keorganisasian.

Adapun intervensi yang dilakukan yaitu bimbingan kelompok dengan tema *capacity building*. Didalamnya diberikan materi tentang dasar-dasar organisasi, managemen organisasi, kepemimpinan, dan administrasi, serta refleksi kelompok. Intervensi tidak berhenti disitu saja, namun ada tindak lanjut yang diberikan dengan *follow-up* berupa konseling kelompok dan bimbingan kelompok.

Dalam pelaksanaan intervensi yang telah dilakukan, telah dilakukan pula evaluasi untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Sebelum pelaksanaan bimbingan kelompok, pengetahuan pengurus tentang organisasi dan atributnya masih sangat minim.

Beti Malia Rahma Hidayati|Capacity Building

Berbeda dengan setelah adanya bimbingan kelompok ini, pengetahuan pengurus sudah jelas bertambah dan lebih memahami tentang organisasinya. Dengan adanya sesi tanya jawab juga membantu anggota pengurus untuk mendapatkan jawaban dari berbagai hal yang belum mereka mengerti atau masih terjadi salah dalam pemahaman.

Pelaksanaan tindak lanjut memperlihatkan hasil yang positif. Termasuk antusias pengurus yang tinggi dan benar-benar memanfaatkan adanya konseling kelompok dan bimbingan kelompok yang diprogramkan.

SARAN

Untuk mendapatkan hasil yang maksimal, perlu adanya dukungan dan partisipasi yang baik dari berbagai pihak. Adapun beberapa saran yang dapat diberikan dalam penanganan kasus ini, yaitu:

Bagi Pihak Pengurus IPNU-IPNU

- a. Meningkatkan kekompakkan, minimal dengan saling mengenal lebih dalam dengan sesama pengurus, melalui kegiatan bersama.
- b. Membuat dan melaksanakan rapat rutin secara mandiri dan berani mengambil sikap.
- c. Berusaha sebisa mungkin untuk mengkondisikan kantor IPNU-IPNU menjadi nyaman untuk pengurus beraktifitas. Jika butuh sarana dan prasarana, segera minta bantuan madrasah dengan membuat proposal.
- d. Masing-masing devisi memahami tugasnya dan berusaha meningkatkan kemampuannya dalam berorganisasi.
- e. Sering melakukan evaluasi dan pendampingan. Utamanya melakukan komunikasi yang baik dengan pembina organisasi atau WAKA bidang kesiswaan untuk kemajuan IPNU-IPNU MTs Sunan Ampel Pare.

Beti Malia Rahma Hidayati|Capacity Building

Bagi Pihak Pengurus Madrasah

- a. Mengontrol kinerja IPNU-IPPPNU MTs Sunan Ampel Pare dengan pertemuan rutin oleh pembina atau WAKA bidang kesiswaan.
- b. Memberikan tuntutan kepada pengurus untuk melaksanakan tugas keorganisasian sesuai dengan visi dan misi yang telah ditentukan.
- c. Menyediakan sarana dan prasarana untuk kepentingan organisasi.
- d. Memfasilitasi pengurus untuk memahami tugas kepengurusan dan aplikasinya.

Beti Malia Rahma Hidayati|Capacity Building Daftar Pustaka

- Andi., S., (2011). Analisis Pengaruh *Affective Commitment, Continuance Commitment*, dan *Normative Commitment* Terhadap Kinerja (Studi Kasus pada Perawat Rumah Sakit Umum William Booth Semarang). SKRIPSI. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Aqib & Zainal., (2012). *Ikhtisar Bimbingan dan Konseling di Sekolah*. Bandung: Yrama Widya.
- Arikunto & Suharsimi., (2005). *Manajemen Penelitian*, Edisi Revisi. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Arikunto & Suharsimi., (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi VI. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Azwar & Saifuddin., (2004). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar & Saifuddin., (2007). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.Buraidah dan Lieke E. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi di Organisasi Pendidikan Islam X*. Pasca Sarjana Psikologi Universitas Gunadarma.
- Desmita., (2010). *Psikologi Perkembangan Peserta Didik*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Endang., M., (2014). Pengaruh Interaksi antara Total Quality Management dengan Sistem Penghargaan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris pada SMK di Kabupaten Karanganyar). *Jurnal Paradigma* 12 (2)
- Gaol, C., H., R., & Jimmy L. (2014). *A to Z Human Capital Managemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Grasindo.
- Hadi & Sutrisno., (2004). *Statistik*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Hasan & Iqbal., (2002). *Pokok-pokok Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Hasan & Iqbal., (2008). *Analisis Data Penelitian*. Jakarta: PT Bumi Aksara. Modul pembelajaran mata kuliah observasi di UIN MALIKI Malang.
- Prayitno, Amti & Erman., (2009). *Dasar-dasar Bimbingan dan Konseling*. Jakarta: RinekaCipta.
- Salahudin & Anas., (2010). *Bimbingan dan Konseling*. Bandung: CV. Pustaka Setia.

Beti Malia Rahma Hidayati|Capacity Building

- Setiyowati., R., B., & Esti (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru MTS Muhammadiyah di Kabupaten Purworejo*. Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Purworejo.
- Tohirin., (2013). *Bimbingan dan Konseling di Sekolah dan Madrasah (Berbasis Integrasi)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Triatmojo, Fery, Syamsul M., Dewi B., A, & Intan F., M., (2012). Pelatihan untuk Pelatih (*Training for trainer*) Manajemen Organisasi Intra Sekolah bagi Pengurus OSIS seKKM MAN I Metro Lampung Timur. Dipublikasikan di Seminar Hasil Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat- Dies Natalis FISIP Unila.