

Organizational Development Training Pada Pimpinan Daerah Nasyiatul 'Aisyiyah Kabupaten Jember

Siti Nur'Aini^{1*}, Lutfi Ali Muharom¹, Januariya Lailin¹

¹ Universitas Muhammadiyah Jember; sitinuraini@unmuhjember.ac.id

DOI: <https://doi.org/10.32528/jiwakerta.v4i1.20937>

*Correspondensi: Siti Nur'Aini

Email: sitinuraini@unmuhjember.ac.id



Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstrak: Nasyiatul Aisyiyah (NA) adalah organisasi remaja putri yang merupakan salah satu organisasi otonom Muhammadiyah. Nasyiatul Aisyiyah (NA) di Kabupaten Jember mengalami tantangan yakni keberagaman usia dan status anggota sehingga Pimpinan Nasyiatul Aisyiyah mengalami kesulitan untuk memotivasi anggota NA Aktif dalam mengikuti kegiatan yang telah di susun. Hal ini disebabkan karena kurangnya pemahaman pimpinan atau pengurus NA terhadap kebutuhan anggota di organisasi. Dengan demikian perlu adanya pelatihan pengembangan organisasi (Organizational development Training). Tujuan pelatihan ini agar pimpinan dan pengurus NA memahami kebutuhan anggota organisasi dan memahami strategi perencanaan organisasi. Kegiatan ini dibagi dua tahap, tahap pertama

diberikan kuesioner terhadap peserta, tujuannya untuk mengetahui kondisi awal peserta dan organisasi NA. tahap kedua pelaksanaan pelatihan, dalam pelaksanaannya diberikan pretest sebelum materi pelatihan diberikan dan posttest diakhir sesi pelatihan, tujuan pretest dan posttest untuk mengetahui tingkat keberhasilan pelatihan yang dilaksanakan. Hasil yang didapatkan dari kegiatan pelatihan ini adalah adanya peningkatan pemahaman Peserta terhadap cara mengidentifikasi kebutuhan anggota organisasi dan pengembangan organisasi.

Keywords: Nasyiatul aisyiyah, pengembangan organisasi, pimpinan

Abstract: Nasyiatul Aisyiyah (NA) is a young women's organization which is one of the autonomous organizations of Muhammadiyah. Nasyiatul Aisyiyah (NA) in Jember Regency experienced challenges, namely the diversity of age and member status so that the Nasyiatul Aisyiyah Leaders had difficulty motivating Active NA members to participate in the activities that had been arranged. This is due to a lack of understanding by NA leaders or administrators of the needs of members in the organization. Thus the need for organizational development training (Organizational Development Training). The aim of this training is for NA leaders and administrators to understand the needs of organizational members and understand the organization's planning strategy. This activity was divided into two stages, the first stage was given a questionnaire to the participants, the aim was to find out the initial conditions of the participants and the NA organization. the second stage of the implementation of the training, in which the implementation is given a pretest before the training material is given and a posttest at the end of the training session, the purpose of the pretest and posttest is to determine the level of success of the training carried out. The results obtained from this training activity are an increase in participants' understanding of how to identify the needs of organizational members and organizational development.

Keywords: organizational development, nasyiatul aisyiyah, leadership

Pendahuluan

Organisasi merupakan elemen yang sangat diperlukan di dalam kehidupan manusia. Organisasi membantu manusia melaksanakan hal-hal atau kegiatan-kegiatan yang tidak dapat dilaksanakan dengan baik sebagai individu. Selain itu, organisasi dapat membantu

masyarakat untuk meningkatkan pengetahuan dan skill yang di butuhkan, serta dapat memenuhi aneka kebutuhan manusia seperti kebutuhan emosional, spiritual, intelektual, dan psikologis. Ada tiga hal yang mempengaruhi individu bergabung dengan organisasi, pertama keinginan untuk meningkatkan kemampuan yang dimilikinya. Kedua, dengan bantuan organisasi akan menghemat waktu dan tenaga untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan dan yang ketiga dengan mengikuti organisasi individu akan mampu mengambil manfaat dari anggota organisasi lainnya.

Nasyiatul Aisyiyah merupakan salah satu organisasi yang tidak bisa dilepaskan kaitannya dengan rentang sejarah Muhammadiyah. Muhammadiyah dalam membangun ummat memerlukan kader-kader yang tangguh yang akan meneruskan estafet perjuangan dari pendahulu di lingkungan Muhammadiyah dan Aisyiyah. Nasyiatul Aisyiyah memiliki peran strategis dalam memberikan pengaruh pemikiran Islam yang berkemajuan, pencerah bagi persoalan kaum perempuan muda. Nasyiatul Aisyiyah mendorong perempuan muda untuk siap menjadi kader, pelopor, ahli berpikir dan ahli dalam bidang organisasi.

Dalam dinamikanya organisasi Nasyiatul Aisyiyah mengalami tantangan tersendiri untuk dapat tetap berdiri dan memberikan kontribusi positif terhadap masyarakat. Salah satunya Nasyiatul Aisyiyah di Kabupaten Jember, memiliki tantangan sendiri yang berbeda dengan di daerah lain, hal ini berkaitan dengan perbedaan karakteristik masing-masing anggota Nasyiatul Aisyiyah. Berdasarkan wawancara dengan ketua Anggota Nasyiatul Aisyiyah (NA) Kabupaten Jember, NA memiliki rentang yang cukup panjang mulai usia 17 Tahun sampai 40 tahun dengan status beragam mulai dari pelajar, mahasiswa, ibu rumah tangga dan ibu bekerja. Dengan beragam usia dan status anggota menjadi tantangan tersendiri bagi Pimpinan Nasyiatul Aisyiyah untuk memotivasi supaya anggota NA Aktif dalam mengikuti kegiatan yang telah di susun.

Berdasarkan kondisi yang di hadapi saat ini secara tidak langsung muncul beberapa permasalahan yang di hadapi oleh pengurus Nasyiatul Aisyiyah Kabupaten Jember, yang meliputi sulitnya proses pengkaderan pengurus NA, sehingga pengurus atau pimpinan saat ini yang masih aktif bukan berasal dari proses pengkaderan yang telah di bangun oleh organisasi, namun mereka yang memiliki waktu luang dan memiliki keinginan yang kuat dan memiliki tanggung jawab moral untuk tetap menjalankan amanah organisasi NA. sehingga kemampuan pengurus NA dalam mengembangkan organisasi yang berkaitan dengan kemampuan menyusun perencanaan dan rencana strategi organisasi, kemampuan analisa dan identifikasi kebutuhan organisasi masih terbatas dan belum pernah di latih. Kondisi yang ada saat ini di butuhkan sebuah langkah awal untuk melakukan perubahan organisasi yang lebih ke arah positif.

Perubahan organisasi perlu dilakukan, supaya anggota organisasi mampu beradaptasi dengan perubahan yang ada, perubahan dalam organisasi meliputi adanya perubahan visi misi maupun proses dalam organisasi dalam tingkat organisasi maupun individu sebagai anggota organisasi (Bejinariu et al, 2017). Berdasarkan hasil kajian analisis permasalahan di organisasi Nasyiatul Aisyiyah memiliki kebutuhan untuk meningkatkan kemampuan menganalisa permasalahan organisasi, kemampuan membangun iklim atau budaya organ-

isasi, kemampuan mengidentifikasi kebutuhan anggota organisasi berdasarkan usia dan kemampuan menyusun strategi, untuk itu dibutuhkan pelatihan pengembangan organisasi (Organizational Development Training). Organization Development adalah Proses atau upaya perubahan dari organisasi jangka panjang untuk meningkatkan kemampuan pemecahan masalah organisasi, meningkatkan keselarasan antar struktur organisasi, strategi, orang dan budaya, mengembangkan solusi organisasi yang baru (Grieves,2000).

Salah satu teknik untuk membantu organizational delopment adalah menggunakan metode diagnosa organisasi. diagnosis organisasi merupakan pendekatan yang dilakukan secara sistematis untuk memahami dan menjelaskan kondisi organisasi (Chumming, 2008). Ada beberapa metode dalam diagnosa organisasi, salah satunya adalah model Six-Box dari Marvin Weisboard, model diagnosa organisasi ini dapat digunakan untuk organisasi pendidikan, organisasi kemasyarakatan yang melayani kepentingan publik. Ada enam aspek dalam proses diagnosa organisasi menurut Weisboard, yang meliputi tujuan, struktur, relationship, kepemimpinan, rewards dan helpful Mechanisms (Weisboard, 1976). Dalam hubungan enam aspek tersebut Weisboard mengidentifikasi uang, tenag, waktu, orang dan ide sebagai input organisasi, sedangkan output dari organisasi berupa produk dan jasa (Chumming, 2008)

Metode

Organizational Development Training dilaksanakan beberapa tahap. Adapun tahapan pelaksanaan sebagai berikut :

Tabel 1. Tahapan Pelaksanaan Pelatihan

Sesi	Tahap	Sesi per tahap	Penjelasan
1	Pre Sesion 1	Menyebarkan kuesioner Diagnosa Organisasi	Kuesioner diberikan 3 minggu sebelum pelaksanaan pelatihan. tujuan untuk mengetahui baseline pimpinan NA terhadap Organisasinya
	Pre Sesion 2	Perkenalan dan menjalin rappor	Untuk Mengetahui pengetahuan pemimpin tentang Diagnosa organisasi dan Identifikasi kebutuhan anggota organisasi
		Pre test	
2	Diagnosa Organisasi	Pemaparan materi Diagnosa Organisasi	Pimpinan Nasyyatul Aisyiyah memiliki pengetahuan dan ketrampilan Diagnosa Organisasi
		latihan Diagnosa Organisasi	Praktek
3	Identifikasi kebutuhan anggota Organisasi	Pemaparan materi identifikasi kebutuhan anggota organisasi	Pimpinan Nasyyatul Aisyiyah memiliki pengetahuan dan ketrampilan identifikasi kebutuhan anggota organisasi
		Latihan Indentifikasi kebutuhan Anggota Organisasi	Praktek
4	Post Sesion	Post Tes	Untuk mengetahui hasil pelatihan Diagnosa organisasi dan Identifikasi kebutuhan anggota organisasi

Hasil dan Pembahasan

Kegiatan pengabdian masyarakat bekerjasama dengan Pimpinan Nasyiatul Aisyiyah Kabupaten Jember. Kegiatan ini dilaksanakan di Kampus Universitas Muhammadiyah Jember dan bersamaan dengan kegiatan rutin Triwulan yang dilaksanakan oleh Pimpinan Nasyiatul Aisyiyah Kabupaten Jember. Kegiatan ini diikuti 76 orang pimpinan, tujuan kegiatan pengabdian ini pertama pimpinan atau pengurus Nasyiatul Aisyiyah memiliki kemampuan menganalisa permasalahan yang dihadapi organisasi, kedua pimpinan Nasyiatul Aisyiyah memiliki kemampuan untuk melakukan Analisa kebutuhan agar dapat mengidentifikasi kebutuhan anggota dan membentuk iklim organisasi yang positif. Ketiga, pimpinan Nasyiatul Aisyiyah memiliki kemampuan menyusun rencana strategi pengembangan organisasi dan memiliki kemampuan dalam melakukan evaluasi kegiatan yang telah di programkan.

Tahapan kegiatan pengabdian masyarakat yang dilakukan dibagi dalam dua tahap, yang pertama tahap assesmen, kegiatan assesmen ini dilaksanakan sebelum kegiatan pelatihan dilaksanakan, pada tahap ini di sebar kuesioner untuk pimpinan NA Kabupaten Jember. Tujuan pelaksanaan adalah untuk mengetahui kondisi riil persepsi pimpinan NA terhadap organisasinya. Dari hasil assesmen tersebut dijadikan sebagai dasar materi pemberian pelatihan pada kegiatan kedua. Tahap kedua kegiatan pengabdian Masyarakat, dilakukannya pelaksanaan pelatihan bagi pimpinan NA Kabupaten Jember, kegiatan ini dilaksanakan bertepatan dengan kegiatan rapat triwulan NA. Pelaksanaan pelatihan ini dibagi dalam beberapa tahapan kegiatan, yang pertama diberikannya pretest kepada peserta sebelum materi pelatihan diberikan, pemberian pretest bertujuan supaya dapat mengetahui perbedaan pemahaman peserta terhadap materi yang diberikan oleh narasumber serta dapat juga dijadikan sebagai indikator tingkat keberhasilan kegiatan pengabdian masyarakat yang telah dilakukan oleh tim pelaksana.

Kegiatan kedua pemberian materi oleh tim pengabdian masyarakat dan tahap kegiatan ketiga pemberian posttest. Dari 76 peserta yang hadir dalam kegiatan pelatihan, 47 peserta yang mengisi secara lengkap kuesioner pretest dan post test, sehingga yang dapat di Analisa oleh tim hanya sebanyak 47 peserta, Adapun hasil Analisa data pretest dan posttest peserta pelatihan dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Pre test dan Post tes

No	Pre	Post												
1	5	8	15	4	7	29	5	5	29	5	5	43	6	6
2	5	8	16	7	7	30	5	5	30	5	5	44	6	6
3	7	8	17	4	6	31	5	5	31	5	5	45	7	7
4	6	7	18	4	8	32	5	5	32	5	5	46	5	5
5	6	8	19	6	7	33	7	7	33	7	7	47	7	7
6	5	8	20	5	7	34	4	4	34	4	4			
7	5	5	21	3	6	35	6	6	35	6	6			
8	6	9	22	4	8	36	6	6	36	6	6			
9	6	8	23	5	7	37	5	5	37	5	5			
10	6	8	24	7	8	38	5	5	38	5	5			
11	7	6	25	6	6	39	7	7	39	7	7			
12	7	7	26	9	7	40	6	6	40	6	6			
13	5	5	27	5	5	41	8	8	41	8	8			
14	6	6	28	8	8	42	8	8	42	8	8			

Berdasarkan hasil di atas nampak bahwa ada beberapa peserta meningkat antara skor pretest dan skor posttest, namun ada beberapa peserta skor pretest dan posttest tetap, bahkan ada yang skornya menjadi menurun. Untuk mengetahui hasil apakah ada perubahan maka langkah selanjutnya dari data di atas dilakukan Analisa menggunakan SPSS untuk mengetahui apakah ada perbedaan yang signifikan pengetahuan siswa sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan. Berikut hasil Analisa data sebagai berikut :

Tabel 3. Analisa Data Uji Perbandingan

		Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
					Lower	Upper			
Pair 1	pre pos	-.830	1.372	.200	-1.233	-.427	-4.145	46	.000

Tabel 4. Hasil Analisa Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
pre	47	3.0	9.0	5.787	1.2500
Pos	47	4.0	9.0	6.617	1.2257
Valid N	47				

Berdasarkan hasil Analisa menunjukkan bahwa ada perbedaan signifikan hasil pretest dan posttest peserta sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan. Artinya kegiatan pelatihan yang telah dilaksanakan membawa perubahan pada peserta terhadap pengetahuan cara

mengidentifikasi kebutuhan organisasi, pengetahuan terhadap cara mengidentifikasi kebutuhan pengembangan organisasi.

Kegiatan pelatihan yang telah dilakukan masih memiliki keterbatasan dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan, hal ini dikarenakan pelaksanaan pelatihan bersamaan dengan kegiatan Triwulan NA, sehingga waktu pelaksanaan relative terbatasnya, sehingga pada kegiatan pengabdian masyarakat ini peserta masih berlatih tentang pengembangan organisasi dan identifikasi kebutuhan, namun belum secara utuh belajar mengidentifikasi kebutuhan pengembangan organisasi. Dibutuhkan kegiatan lanjutan ke depannya agar pimpinan NA dapat utuh memahami kondisi organisasi dan strategi pengembangan organisasi.

Simpulan

Hasil dari pelatihan ini menunjukkan bahwa :

- a. Berdasarkan dari hasil analisa data pretest dan posttest menunjukkan ada perbedaan pengetahuan dan pemahaman peserta terhadap materi pelatihan yang telah diberikan. Setelah mendapatkan pelatihan, pemahaman peserta menjadi meningkat.
- b. Dari hasil observasi dan wawancara selama pelaksanaan pelatihan, peserta mendapatkan pemahaman baru terkait dengan cara mengidentifikasi kebutuhan anggota organisasi dan tahapan pengembangan organisasi. Peserta juga menyampaikan kegiatan pelatihan ini sangat dibutuhkan dan bermanfaat bagi pimpinan NA dan bagi organisasi NA.

Ucapan Terima Kasih

Kami mengucapkan Banyak terimakasih kepada Lembaga penelitian dan pengabdian masyarakat Universitas Muhammadiyah Jember, yang telah memberikan kesempatan dan kepercayaannya untuk dapat melaksanakan kegiatan Pengabdian masyarakat ini. Kami juga menhaturkan terimakasih kepada Pimpinan Daerah Nasyiatul Aisyiyah Kabupaten Jember, yang telah memfasilitasi dan mendukung kegiatan pelatihan bagi seluruh pimpinan Nasyiatul Aisyiyah di Kabupaten Jember.

Daftar Pustaka

- Cummings, T.G. and Worley, C.G. 2009. Organization development & change. South-Western/Cengage Learning.
- Hamid, R., Ali, S.S., Reza, H., Arash, S., Ali, N.H. and Azizollah, A. 2011. The Analysis of Organizational Diagnosis on Based Six Box Model in Universities. Higher Education Studies 1(1). doi: 10.5539/hes.v1n1p84.
- Grieves, J. 2000. Introduction: The origins of organizational development. Journal of Management Development 19(5), pp. 345–447. doi: 10.1108/02621710010371865.

-
- Cristina Bejinariu, A., Jitarei, A. and Mocan, A. 2017. ORGANIZATIONAL CHANGE MANAGEMENT-CONCEPTS DEFINITIONS AND APPROACHES INVENTORY.
- Weisbord, M.R. 1976. Organizational Diagnosis: Six Places To Look for Trouble with or Without a Theory. *Group & Organization Management* 1(4), pp. 430–447. doi: 10.1177/105960117600100405.
- Indah, A., 2011. Organisasi Perempuan Sebagai Modal Sosial (Studi Kasus Organisasi Nasyiatul Aisyiyah Di Sulawesi Tengah). *Jurnal Academia Fisip Untad*, Vol.03 (No.01), pp. 523 - 534.