

PELATIHAN DAN WORKSHOP PENGELOLAAN ORGANISASI MUDIKA PAROKI SANTO PAULUS JUANDA

Daniel Tulasi¹

Robertus Sigit Haribowo Lukito²

Lena Ellitan³

Dominicus Wahyu Pradana⁴

Widya Mandala Catholic University Surabaya

sigit@ukwms.ac.id

ARTICLE INFO

Article history:

Received : 10 Oct 2019

Revised : 19 Oct 2019

Accepted : 10 Nov 2019

Key words:

Pelatihan dan workshop, pengelolaan, organisasi

ABSTRAK

Muda-Mudi Katolik (mudika) sebagai salah satu bagian dari komponen bangsa memiliki peran yang sangat strategis dan perannya sangat ditunggu untuk membantu membangun Bangsa Indonesia Dalam perjalanannya mudika dihadapkan pada dua pilihan yang sulit menurut kaca mata mereka yang sebetulnya dua pilihan tersebut bukanlah hal yang harus dipilih salah satu, akan tetapi bisa berjaian dengan berkesinambungan. Pilihan tersebut adalah; memilih untuk fokus pada sekolah / kuliah saja dan memilih fokus di sekolah / kuliah dan juga aktif di Organisasi Menyikapi hal tersebut maka mudika membutuhkan pencerahan dari pihak lain yang lebih berpengalaman (orang tua, guru, dosen ataupun para senior) yang pernah berkiprah dalam organisasi maupun perusahaan.

ABSTRACT

Catholic youth (mudika) as a part of the nation's components have a very strategic role and their role is eagerly awaited to help build the Indonesian nation. During their journey, they are faced with two difficult choices according to their point of view, which are actually not things that must selected one, but can work on an ongoing basis. These options are; choose to focus on school / college only and choose to focus on school / college and also be active in the organization. In response to this, mudika requires enlightenment from other, more experienced parties (parents, teachers, lecturers or seniors) who have been involved in organizations or company.

DOI: <https://doi.org/10.33508/v2i2.2990>

LATAR BELAKANG

Latar Belakang dan Analisis Situasi

Muda - Mudi Katholik (mudika) sebagai salah satu bagian dari komponen bangsa memiliki peran yang sangat strategis dan perannya sangat ditunggu untuk membantu membangun Bangsa Indonesia, Dalam perjalanannya mudika dihadapkan pada dua pilihan yang sulit menurut kaca mata mereka yang sebetulnya dua pilihan tersebut bukanlah

hal yang harus dipilih salah satu, akan tetapi bisa berjaian dengan berkesinambungan. Pilihan tersebut adalah:

1. Memilih untuk fokus pada sekolah / kuuiah saja
2. Memilih fokus di sekolah / kuliah dan juga aktif di Organisasi.

Menyikapi hal tersebut maka mudika membutuhkan dalam hal ini mudika n pencerahan dari pihak lain yang iebih

berpengalaman (orang tua, guru, dosen ataupun para senior) yang pernah berkiprah dalam organisasi maupun perusahaan. Terkait hal tersebut maka perlu suatu kepedulian dari berbagai pihak dalam membantu serta mendampingi mudika di dalam mengembangkan pribadinya. Dalam hal ini perguruan tinggi harus memiliki andii tidak hanya memberikan pendidikan, namun juga harus berperan bagi masyarakat luas dalam hal ini ikut mendampingi mudika dalam pengelolaan organisasi.

Perumusan Masalah

Persoalan yang sering dihadapi dalam pengelolaan organisasi adalah pada umumnya organisasi dijalankan hanya sebagai rutinitas tanpa ada arah yang jelas, sehingga dalam pelaksanaan program hanya merupakan pengulangan dari program tahun-tahun sebelumnya. Hal ini juga diperparah dengan kurangnya pemahaman dari pengurus serta anggota tentang bagaimana cara pengelolaan organisasi, Berdasarkan argument tersebut maka perlu adanya suatu pelatihan serta workshop bagi pengurus mudika dalam pengelolaan organisasi.

Tujuan Kegiatan

1. Peserta dapat mengerti dan memahami pentingnya pengelolaan organisasi dan kepemimpinan
2. Peserta dapat mempraktekan cara menjadi pemimpin dalam lingkup organisasi sederhana/kecil

KAJIAN LITERATUR

Pengertian Organisasi Organisasi berasal dari kata organon dalam bahasa Yunani yang berarti alat. Pengertian organisasi telah banyak disampaikan para alili, tetapi pada dasarnya tidak ada perbedaan yang prinsip, dan sebagai bahan perbandingan akan disampaikan

beberapa pendapat berikut: Bernard dalam bukunya "The Executive Functions" mengemukakan bahwa "Organisasi adalah sistem kerjasama antara dua orang atau lebih" (define organization as a system of cooperatives of two more persons). Robbins (2006:4) "Organisasi adalah unit sosial yang dengan sengaja dikelola. terdiri atas dua orang atau lebih. yang berfungsi secara rlatif terns menerus untuk mencapai satu sasaran atau serangkaian sasaran bersama." Siagian (2002:46) mendefinisikan "Organisasi ialah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan yang mana terdapat seorang/beberapa orang yang disebut atasan dan seorang/sekelompok orang yang disebut dengan bawahan.

Hasibuan (2003:2) mengatakan "Organisasi ialah suatu sistem perserikatan formal, berstruktur dan terkoordinasi dari sekelompok yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu. Organisasi hanya merupakan alat dan wadah saja". Armosudiro mengatakan "Organisasi adalah struktur pembagian kerja dan struktur tata hubungan kerja antara sekelompok orang pemegang posisi yang bekerjasama secara tertentu untuk bersama-sama mencapai tujuan tertentu". Ciri - ciri Organisasi Menurut Ndraha (2003:7) dalam bukunya "Budaya Organisasi".

Ciri-ciri organisasi adalah:

1. adanya komponen (atasan dan bawahan)
2. adanya kerjasama (cooperative yang berstruktur dari sekelompok orang)
3. adanya tujuan
4. adanya sasaran
5. adanya keterikatan forma! dan tata tertib yang hams ditaati

6. adanya pendelegasian wewenang dan koordinasi tugas-tugas

Struktur Organisasi

Struktur dalam suatu organisasi menjadi sangat penting manakala struktur tersebut berfungsi sebagai alat dalam mencapai tujuan organisasi. Secara formal suatu struktur mempunyai ciri, antara lain memiliki pola yang mapan, memiliki bagian-bagian, ada koordinasi atau hierarkis dan memiliki pedoman bagi kebijakan, prosedur, ukuran dan sistem evaluasi.

Ada 3 (tiga) fungsi dari struktur organisasi, yaitu:

1. Harus menghasilkan pengeluaran
2. Meminimalkan pengaruh tingkat individu
3. Merupakan kerangka dalam penggunaan kekuasaan.

Komponen utama dari struktur organisasi yaitu hierarki, di mana perluasan secara vertikal dan horizontal dapat terjadi di sini. dan kesatuan rantai perintah dimana kesatuan dalam penugasan dilakukan di Lingkungan Organisasi Di kalangan ahli sosiologi ada perbedaan pendapat mengenai cara memandang lingkungan organisasi:

1. Di satu sisi lingkungan organisasi adalah suatu yang nyata ada diluar suatu. jadi bersifat objektif'.
2. Di sisi lain, lingkungan organisasi adalah bagaimana anggota organisasi itu memandang keberadaannya, jadi sifatnya subjektif.

Tetapi keduanya mempunyai kesamaan bahwa lingkungan organisasi adalah sesuatu yang sifatnya eksternal, berada di luar organisasi, mempunyai hubungan dan pengaruh secara timbal balik terhadap organisasi. Hubungan secara sosiologis dapat berarti segala sesuatu yang mendorong dan mempengaruhi tingkah laku individu maupun kelompok. Setiap organisasi pasti

akan selalu berhubungan dengan lingkungan. baik itu lingkungan fisik maupun nonfisik. Hubungan keduanya bersifat resiprokal, yaitu berupa hubungan timbal balik dan saling mempengaruhi. Scott (dalam Soe' oed. 1996:72) menggambarkan 4 tingkatan lingkungan yang meliputi: tingkat perangkat organisasi: populasi organisasi; wilayah organisasi; organisasi fungsional.

Ada dua dimensi lingkungan, dimana organisasi itu berada. yaitu: Dimensi lingkungan yang dipandang sebagai karakteristik dasar lingkungan organisasi, dan dikenal sebagai kondisi umum. Dimensi lingkungan yang secara langsung berpengaruh terhadap perkembangan organisasi dan dikenal dengan kondisi khusus lingkungan organisasi. Kondisi umum lingkungan menggambarkan dimensi lingkungan yang melatar belakangi perkembangan organisasi. Misalnya, kemampuan baca tulis. tingkat pendidikan masyarakat. tingkat urbanisasi. dan sistem ekonomi. Sedangkan khusus lingkungan berkaitan erat dengan perkembangan organisasi. ini mencakup, antara lain kondisi teknologi, sistem hukum. kondisi politik, kondisi ekonomi. kondisi demografis, kondisi ekologis, dan kondisi budaya.

Organisasi dan Manajemen

Hal yang berbeda antara organisasi dan manajemen adalah organisasi sebagai alat atau wadah sekelompok orang dalam mencapai tujuan tertentu, sedangkan manajemen lebih mengarah kepada pengaturan atau pengelolaan untuk mencapai tujuan. adapun persamaan dari organisasi dan manajemen ialah sama-sama memiliki sasaran dan tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Ada anggapan yang menyatakan bahwa administrasi dan manajemen adalah sama, hanya saja istilah administrasi digunakan pada

badan/organisasi pemerintah. sedangkan istilah manajemen dipergunakan untuk organisasi svvasta. Administrator sama artinya dengan manajer, tetapi organisasi untuk pemerintah. Hal ini dapat dilihat pada penggunaan istilah manajer untuk perusahaan swasta yaitu diantaranya manajer pemasaran. manajer personalia dan lain-lain. Serta kepala bagian administrasi keuangan, kepala bagian administrasi kepegawaian dan lain-lain. Dapat disimpulkan hubungan antara administrasi, organisasi dan manajemen adalah :

1. Kepemimpinan merupakan arti dari manajemen
2. Melalui manajemen semua kegiatan dikoordinir dan diarahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.
3. Administrasi merupakan suatu kegiatan pelayanan. termasuk didalam kegiatan pengelolaan atau manajemen. Administrasi dapat dilaksanakan di dalam atau di luar organisasi (formal)
4. Organisasi (formal) merupakan tempat dilaksanakannya kegiatan administrasi.

METODE PELAKSANAAN

Kegiatan ini dilaksanakan dalam bentuk sebagai berikut:

1. Pelatihan Pengelolaan Organisasi dan kepemimpinan Sesi ini peserta diperkenalkan pengelolaan organisasi mulai dari pengenalan visi, misi, tujuan, rencana, program serta kegiatan organisasi dan karakteristik kepemimpinan yang sesuai dengan arah tujuan organisasi .
2. Pendampingan Pengurus organisasi melakukan pengelolaan organisasi yang dimulai dengan menyusun visi, misi hingga penentuan anggaran. Proses ini terbuka apabila mereka akan melakukan konsultasi. Tim akan terus melakukan komunikasi dengan peserta.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Laporan Kegiatan

Kegiatan pengabdian masyarakat ini dihadiri oleh para orang muda yang sedang berlatih mengembangkan organisasi. Mereka terdiri dari pelajar, mahasiswa, dan ada beberapa yang sudah bekerja di perusahaan ataupun di CU. Kegiatan ini diikuti sebanyak kira-kira 30 orang. Kegiatan dilaksanakan pada hari Sabtu 14 September 2019 dan Minggu 15 September 2019 mulai pukul 09.00 WIB sampai dengan pukul 15.00 WIB.

Peserta cukup antusias mengikuti kegiatan pelatihan ini. Pada awalnya, peserta diberikan materi sesuai dengan tema pengabdian ini. Materi yang disampaikan cukup membuka wawasan mereka akan pentingnya tata kelola organisasi dan kepemimpinan. Pemberian materi tidak hanya diberikan dengan model ceramah, namun dipadukan dengan beberapa metode lain agar lebih mengena. Peserta diajak secara aktif melakukan dalam proses pelatihan, dengan mengembangkan kreativitasnya untuk mendiskusikan masalah kepemimpinan dan organisasi, khususnya pada era revolusi industri 4.0. Peserta juga diarahkan untuk mengerjakan latihan sebagai simulasi kepemimpinan. Kegiatan ini bertujuan supaya materi yang disampaikan lebih dapat diterima serta membangun suasana lebih interaktif.

Melihat dari latar belakang para peserta, pada umumnya mereka merupakan para organisatoris yang sudah memiliki pengalaman berorganisasi, baik pada level SMA atau universitas, maupun yang bergerak di masyarakat. Hal ini membuat penyampaian materi lebih tepat sasaran dengan kolaborasi ide dan pengalaman peserta. Harapannya, ke depan para orang muda ini mampu menerapkan prinsip kepemimpinan dan pengelolaan organisasi yang baik, serta mampu berkontribusi untuk kebaikan masyarakat di mana mereka berkarya.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Organisasi akan menjadi satu tim jika:

1. Ada niat yang diyakini bersama
2. Adanya komitmen yang terbangun pada semua anggota Menjadi seorang pemimpin yang baik pada generasi masyarakat milenial saat ini dan kedepan menjadi satu tantangan yang kritis. Banyak pendapat yang mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan karakter sejak lahir. Pada zaman ketika pemimpin dilahirkan dari para raja-raja bisa dikatakan demikian karena yang mendapatkan ilmu-ilmu dan pengalaman kepemimpinan hanya ada di lingkungan kerajaan (Carlyle, 2008).

Saran

Diprediksi, pada tahun 2030 diperkirakan sebesar 70 persen pemimpin masa depan di Indonesia berasal dari generasi millenial yang berada pada usia produktif. Generasi inilah yang memegang kendali atas perekonomian Indonesia di masa datang dan diharapkan mampu untuk membawa bangsa ini menuju ke arah pembangunan yang lebih maju dan dinamis. Generasi milenial sebagai target utama dalam berbagai program pemberdayaan pendidikan yang selalu nanamkan karakteristik unik milenial yang dirangkum dalam istilah 3C, yaitu critical (kritis), creative (kreatif), dan confidence (percaya diri) (Ambarwati dan Raharjo (2018).

DAFTAR PUSTAKA

Danim, Sudarwan dan Supamo. 2008. Manajemen Dan Kepemimpinan Transformasional! Kekepalasekolahan. Jakarta: Rineka C'ipta.

Endang Sulistyani, Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Program pembelajaran Keaksaraan, Jurnal Pengembangan Humaniora Vol. 8 No. 3. Desember 2008. 133

Fattah. Nanang. 2006. Landasan Manajemen Pendidikan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Bandung.

Kusnadi M.pd dkk, pendidikan keaksaraan filosofis, Strategi, Implementasi, 152-162

Nawawi, Hadari dan Martini Hadari.2004. Kepemimpinan yang Efektif Yogyakarta, Gajah Mada Univesity Press.

Lampiran



