

PELATIHAN DAN KEORGANISASIAN BAGI REMAJA

Wuryaningsih DL, Ahmad Mardalis, Djalal Fuadi dan Zaenal Abidin
Fakultas Ekonomi, FKIP, dan Fakultas Agama Islam
Universitas Muhammadiyah Surakarta

ABSTRACT

This training aims at increasing the perception and knowledge in an organization, creating critical and analytical young generations, training the sensitivity of the society development as well as increasing the faith and piety towards Allah SWT. The training is located in Tawangmangu and it is conducted in 2 days by using out bond method. The result shows that 67% participants consider such activity is very beneficial for them and the rest (33 %) consider it as a useful activity. 50 % participant feels very satisfied, 6 % neutral and the rest 44 % feels satisfied. 72 % of the participants perception increases and the rest 28% feels highly increase. 695 of the participants absolutely agree to continue and do the training regularly while 31 % participants agree to do it.

Kata kunci: komunikasi efektif, guru TK, anak prasekolah.

PENDAHULUAN

Islam telah mensyariatkan kepemimpinan, sebagaimana mensyariatkan peribadatan, mu' amalah, dan lain sebagainya. Bahkan dalam persoalan yang sangat sederhana sekalipun Islam mengharuskan adanya kepemimpinan. Rasulullah SAW, menyatakan: "Jika kalian berada dalam bepergian, maka hendaknya menjadi pemimpin satu diantara kalian.

Kepemimpinan

Definisi kepemimpinan menurut para ahli diantaranya: menurut Robbins (1991), kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi sekelompok anggota agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan. Schriesheim, et al. (dalam Kreitner dan Kinicki, 1992) menyatakan kepemimpinan adalah proses pengaruh sosial dimana pemimpin mengupayakan partisipasi sukarela para bawahannya dalam usaha mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Gibson et al. (1991), kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi motivasi atau kompetensi individu-individu

lainnya dalam suatu kelompok. Pendapat Goetsch dan Davis (1994) definisi kepemimpinan kaitannya dengan TQM (Total Quality Management) merupakan kemampuan untuk membangkitkan semangat orang lain agar bersedia dan memiliki tanggung jawab total terhadap usaha mencapai atau melampaui tujuan organisasi.

Dalam majalah DIALOG (2004), kepemimpinan bukanlah sesuatu yang bebas akidah dan hukum, kepemimpinan merupakan bagian dari tsawofah, artinya dia memuat aspek akidah, syariat, peradilan, sejarah dan bahasa. Sebagai sebuah perbuatan kepemimpinan harus memiliki tujuan, cara dan sistem, yang sudah tentu semua harus terukur dengan hukum: wajib, haram, sunnah, makruh dan mubah.

Tjiptono dan Diana (2002), seorang pemimpin yang baik harus memiliki beberapa karakteristik sebagai berikut:

- *Tanggung jawab yang seimbang*
Maksud keseimbangan disini yaitu antara tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan dan tanggung jawab terhadap orang yang harus melaksanakan pekerjaan tersebut.
- *Model peranan yang positif*
Peranan adalah tanggung jawab, perilaku atau prestasi yang diharapkan dari seseorang yang memiliki posisi khusus tertentu.
- *Memiliki keterampilan komunikasi yang baik.*
Dapat menyampaikan ide-ide secara ringkas, tepat dan jelas.
- *Memiliki pengaruh positif*
Pengaruh adalah seni menggunakan kekuasaan untuk menggerakkan atau mengubah pandangan orang lain ke arah suatu tujuan atau sudut pandang tertentu. Seorang pemimpin yang baik memiliki pengaruh terhadap karyawan dan menggunakan pengaruh tersebut untuk hal-hal yang positif.
- *Mempunyai kemampuan untuk meyakinkan orang lain.*
Pemimpin yang sukses dapat menggunakan keterampilan komunikasi dan pengaruhnya untuk meyakinkan orang lain akan sudut pandangnya serta mengarahkan mereka pada tanggung jawab total terhadap sudut pandang tersebut.

Sedangkan Ross (1994), kepemimpinan yang berorientasi pada peningkatan kualitas secara berkesinambungan harus memiliki beberapa karakteristik sebagai berikut.

1. *Visible, committed, dan knowledgeable*
Mengembangkan fokus pada aspek kualitas, melibatkan setiap orang dalam pendidikan dan pelatihan. Dan mengembangkan hubungan rutin dengan para karyawan, pelanggan, dan pemasok.
2. Semangat misionaris
Berusaha mempromosikan aspek kualitas di luar organisasi, baik melalui pemasok, distributor, maupun pelanggan.
3. *Target yang agresif*
Mengarah pada perbaikan yang bersifat incremental, tidak sekedar memperbaiki proses tetapi juga mengupayakan proses-proses yang berbeda.
4. *Strong driver*
Tujuan yang ingin dicapai dalam aktivitas perbaikan ditetapkan dengan jelas dalam ukuran kepuasan pelanggan dan kualitas.
5. Komunikasi nilai-nilai
Melakukan perubahan budaya ke arah budaya kualitas secara efektif. Dilakukan dengan menyusun sistem komunikasi yang jelas dan konsisten.
6. Organisasi
Struktur organisasi datar (flat structure) yang mengakibatkan adanya wewenang yang lebih besar bagi level-level yang lebih rendah.
7. Kontak dengan pelanggan
Para pelanggan memiliki akses untuk menghubungi CEO dan para manajer senior perusahaan.
Bennis dan Nanus (1985), seorang pemimpin yang baik harus dapat memainkan peranan penting dalam melakukan tiga hal yaitu:
 1. Mengatasi penolakan terhadap perubahan
Pemimpin mengatasi penolakan dengan menciptakan komitmen total secara sukarela terhadap tujuan dan nilai-nilai bersama.
 2. Menjadi perantara bagi kebutuhan kelompok-kelompok di dalam dan di luar organisasi.
Bila terjadi konflik kepentingan antara perusahaan dengan salah satu pemasoknya, maka pemimpin harus dapat menemukan cara mengatasinya tanpa merugikan salah satu pihak.
 3. Membentuk kerangka etis yang menjadi dasar operasi setiap karyawan dan perusahaan secara keseluruhan.
Kerangka etis dapat diwujudkan dengan cara:

- Memberikan contoh perilaku etis
- Memilih orang-orang yang berperilaku etis sebagai anggota tim
- Mengkomunikasi tujuan organisasi
- Memperkuat perilaku yang sesuai di dalam dan di luar organisasi
- Menyampaikan posisi-posisi etis secara internal dan eksternal

Gaya Kepemimpinan

Merupakan suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya.

Terdapat 5 (lima) gaya kepemimpinan yaitu:

1. **Kepemimpinan Otokratis**
Disebut juga kepemimpinan diktator atau direktif. Kepemimpinan ini mengambil keputusan tanpa berkonsultasi dengan para karyawan yang harus melaksanakannya atau karyawan yang dipengaruhi keputusan tersebut.
2. **Kepemimpinan Demokratis**
Dikenal pula dengan kepemimpinan konsultatif atau konsensus, yaitu melibatkan para karyawan yang harus melaksanakan keputusan dalam proses pembuatannya.
3. **Kepemimpinan Partisipatif**
Dinamakan juga dengan kepemimpinan terbuka, bebas, atau nondirective. Kepemimpinan ini hanya sedikit memegang kendali dalam proses pengambilan keputusan. Ia hanya menyajikan informasi mengenai suatu permasalahan dan memberikan kesempatan kepada anggota tim untuk mengembangkan strategi dan pemecahannya. Tugas pemimpin adalah mengarahkan tim kepada tercapainya consensus.
4. **Kepemimpinan Berorientasi pada Tujuan**
Disebut juga kepemimpinan berdasarkan hasil atau sasaran. Kepemimpinan ini meminta kepada tim untuk memusatkan perhatiannya hanya pada tujuan yang ada. Hanya strategi yang dapat menghasilkan kontribusi nyata dan dapat diukur dalam mencapai tujuan organisasi yang dibahas.
5. **Kepemimpinan Situasional**
Dikenal juga sebagai kepemimpinan tak tetap (*fluid*) atau kontingensi. Gaya kepemimpinan ini menerapkan suatu gaya tertentu berdasarkan pertimbangan atas faktor-faktor seperti pemimpin, pengikut, dan situasi (dalam arti struktur tugas, peta kekuasaan, dan dinamika kelompok).

Beberapa karakteristik yang harus dimiliki pemimpin agar bawahannya dapat setia kepadanya yaitu:

- Rasa tanggung jawab yang benar
- Disiplin pribadi
- Bersifat jujur
- Memiliki kredibilitas tinggi
- Menggunakan akal sehat sehingga dapat menentukan kapan harus bersikap fleksibel dan kapan harus bersikap tegas
- Memiliki energi dan stamina tinggi
- Memegang teguh komitmen terhadap tujuan organisasi, setiap orang yang bekerja dengannya, dan terhadap pengembangan pribadi dan profesionalnya secara berkesinambungan
- Setia dan tabah dalam menghadapi segala situasi, termasuk situasi yang paling sulit

Masalah utama yang menjadi perhatian pengabdian masyarakat ini adalah sebagai generasi muda yang merupakan penerus bangsa nantinya dituntut untuk lebih siap menghadapi masa yang akan datang. Terutama dalam dunia kerja yang penuh persaingan dan kompetisi dimana seseorang dituntut untuk berani mengungkapkan pendapat, berbicara dan bisa memimpin. Oleh karena itu semua harus mulai dari sekarang untuk belajar berbicara yang dalam hal ini berbicara didepan umum untuk menyampaikan pendapatnya.

Untuk itu diadakan pelatihan kepemimpinan dan organisasi bagi remaja Masjid Baitul Qorib untuk melatih diri dari sekarang dimulai dari lingkup yang kecil. Dan dengan diadakannya pelatihan ini diharap memberikan manfaat bagi remaja tersebut.

Dan untuk membuat pelaksanaan pengabdian masyarakat lebih terarah, maka ditentukan ruang lingkup sebagai berikut:

1. Sasaran adalah remaja Masjid Baitul Qorib. Masjid tersebut berlokasi di Kuyudan Baru, Makam Haji, Surakarta.
2. Pengabdian masyarakat dilakukan selama 2 (dua) hari, yaitu pada hari Sabtu dan Minggu tanggal 16 – 17 Juli 2005.
3. Materi yang diberikan terutama adalah tentang kepemimpinan dan keorganisasian.

Tujuan yang ingin dicapai dalam pengabdian pada masyarakat ini adalah:

1. Menambah wawasan pengetahuan dalam berorganisasi.

2. Menciptakan generasi muda yang kritis dan analitis terhadap perubahan yang terjadi dilingkungannya dan mampu memberikan gagasan-gagasan sebagai alternatif solusi untuk perbaikan.
3. Melatih kepekaan terhadap perkembangan kondisi lingkungan sekitar.
4. Meningkatkan keimanan dan ketaqwaan kepada Allah SWT

Manfaat yang dapat dicapai dalam pengabdian pada masyarakat ini adalah: remaja Masjid Baitul Qorib memiliki wawasan pengetahuan dalam berorganisasi, diharapkan dapat meningkatkan keimanan dan ketaqwaan kepada Allah SWT.

METODE KEGIATAN

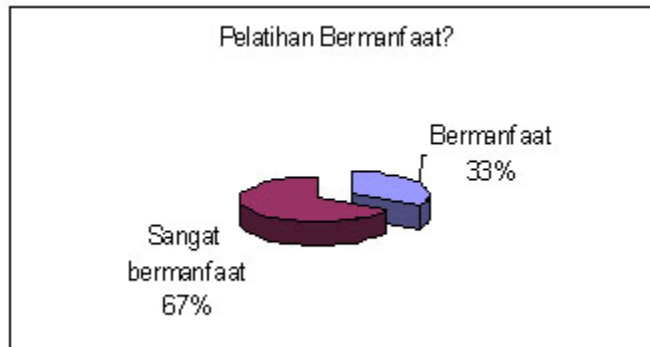
Metode kegiatan pengabdian pada masyarakat adalah Pelatihan dan *out-bound*:

1. Target: 3 kali pengarahan
2. Tingkat Keaktifan
Para remaja Masjid Baitul Qorib berinteraksi secara aktif melalui pertanyaan secara tertulis maupun lisan.
3. Hasil yang diharapkan
Para remaja Masjid Baitul Qorib mengenal kepemimpinan dan berorganisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

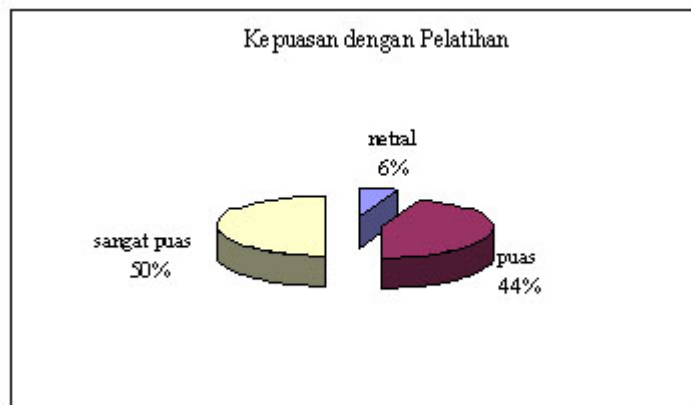
Jumlah peserta pelatihan kepemimpinan dan keorganisasian bagi remaja sebanyak 36 orang. Setelah diadakannya pelatihan, untuk menjajaki pendapat peserta dibagikan kuesioner yang terdiri dari empat soal dengan lima skala Likert. Adapun hasil daripada kuesioner tersebut dapat dilihat dalam grafik berikut:

Soalan pertama: “Apakah pelatihan ini bermanfaat bagi anda?”.



Gambar di atas menunjukkan bahwa 67% pelatihan sangat bermanfaat bagi peserta, ini berarti sebagian besar peserta merasa sangat bermanfaat dengan diadakannya pelatihan ini. Sisanya 33% peserta merasa bermanfaat dengan pelatihan ini.

Soalan kedua: “Apakah anda merasa puas dengan diadakannya pelatihan ini?”.



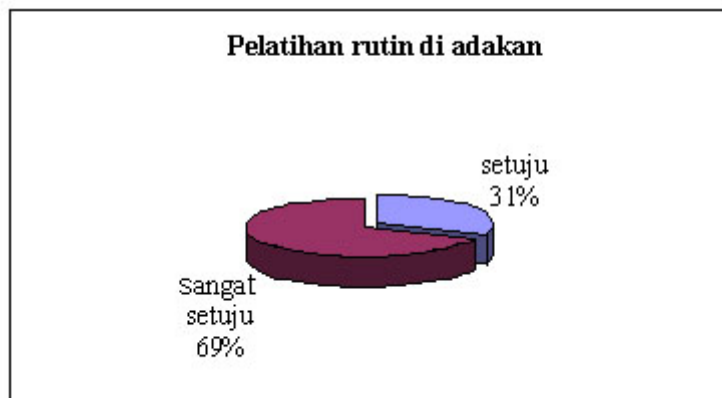
Hasil dari grafik di atas dapat dijelaskan bahwa separoh peserta yaitu 50% sangat puas dengan diadakannya pelatihan, hanya sedikit dari peserta yang netral dengan pelatihan ini sebesar 6% dan 44% peserta merasa puas akan pelatihan ini.

Soalan ketiga: “Apakah wawasan anda bertambah dengan adanya pelatihan ini?”.



Berdasarkan hasil sebahagian besar peserta yaitu 72% wawasannya bertambah dan sisanya 28% peserta merasa sangat bertambah wawasan mereka akan pelatihan tersebut.

Soalan terakhir: “Sebaiknya acara ini rutin diadakan”:



Hasilnya lebih dari separoh peserta yaitu 69% sangat setuju di adakannya pelatihan secara rutin dan 31% peserta merasa setuju bila pelatihan di adakan secara rutin. Ini berarti peserta remaja Masjid Baitul Qorib mengharapkan adanya pelatihan-pelatihan lain yang dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi mereka untuk bekal mereka di masa mendatang.

SIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil kuesioner diperoleh bahwa remaja Masjid Baitul Qorib merasa sangat bermanfaat, wawasan mereka bertambah dan merasa puas akan diadakannya pelatihan kepemimpinan dan keorganisasian bagi remaja ini. Dan mereka juga merasa perlu dan mengharapkan diadakannya pelatihan-pelatihan lain secara rutin yang dapat menambah wawasan dan pengetahuan mereka.

UCAPAN TERIMA KASIH

Tim mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan kemampuan untuk dapat menyelenggarakan dan merealisasikan kegiatan ini. Kegiatan Pengabdian Masyarakat ini dapat terlaksana dengan baik atas partisipasi berbagai pihak. Untuk itu tim mengucapkan rasa terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Rektor Universitas Muhammadiyah Surakarta,
2. Ketua LPM Universitas Muhammadiyah Surakarta,
3. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta,
4. Takmir dan Remaja Masjid Baitul Qorib, Kuyudan Baru, Makam Haji Kartasura Sukoharjo,
5. Semua pihak yang telah membantu kegiatan ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Gibson, J.L., et al. 1991. *Organizations: Behavior, Structure, Processes*, 7th ed. Homewood, IL.: Richard D. Irwin, Inc.
- Goetch, D.L. and S. Davis. 1994. *Introduction to Total Quality: Quality, Productivity, Competitiveness*. Englewood, Cliffs, N.J.: Prentice Hall International, Inc.
- Kreitner, R. and A. Kinicki. 1992. *Organizational Behavior*. 2nd ed. Homewood, IL.: Richard D. Irwin, Inc.

- Majalah DIALOG. 2004. *Kepemimpinan Islam Versus Kepemimpinan Kapitalisme*.
- Robbins, S.P. 1991. *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, and Applications*, 5th ed. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall Internatioal, Inc.
- Ross, J.E. 1994. *Total Quality Management: Text, Cases, and Readings*, 2nd ed. London: Kogan Page Limited.
- Tjiptono, F & Diana, A. 2002. *Total Quality management*. Edisi Revisi. Yogyakarta: Penerbit ANDI.