

Pembinaan dan Pendampingan Pengurus OSP3IA melalui Penguatan Kesadaran Berorganisasi dan Manajemen Organisasi

Nur Baiti Hidayah¹, Jesika Oktavia², Novia Ramadhani Padhussi³, Qonitah Anisah⁴

^{1,2,3,4}Sekolah Tinggi Dirasat Islamiyah Imam Syafi'i Jember, Jawa Timur, Indonesia
e-mail: nurbaitihidaya@gmail.com¹, jesikaoktavia110@gmail.com²,
noviaramadhanii1011@gmail.com³, qonitahanisah16@gmail.com⁴

Abstract

This community service program was carried out at Pondok Pesantren Imam Asy-Syafi'i, Banyuwangi, to strengthen organizational awareness and organizational management understanding among the board of OSP3IA, the female students' organization of the pesantren. The board, spread across 12 divisions, had no systematic organizational reference and tended to repeat the working patterns of the previous board. The program used a Community Development approach combined with Service Learning and was delivered as a staged model: a two-session leadership seminar, division-based mentoring, monitoring and discussion of organizational regulations, and a focus group discussion (FGD). Evaluation used observation, interviews, documentation, and an online 1-5 questionnaire. All four programs were carried out as scheduled (100% implementation). A post-activity questionnaire completed by 32 board members (division heads and members) showed that 75%-96.9% of respondents agreed or strongly agreed with the statements measured. Perceptions were most favorable for understanding of responsibilities and motivation to carry out the mandate (96.9%), and least favorable for comfort in consulting about task problems (75%) and board cohesion (81.3%). A similar pattern appeared in an earlier survey of the 9 division heads (66.6%-100%). Because the data are participants' perceptions collected at a single point in time, without a paired pre-post comparison, they should not be read as evidence of changes in knowledge or behavior. The program offers a staged mentoring model that can be developed further.

Keywords: OSP3IA; leadership; organization management; mentoring; islamic boarding school

Abstrak

Organisasi Santriwati Pondok Pesantren Imam Asy-Syafi'i (OSP3IA) Banyuwangi menjadi wadah belajar kepemimpinan bagi santriwati, tetapi pengurusnya belum memiliki acuan organisasi yang sistematis sehingga pola kerja cenderung mengulang kepengurusan sebelumnya. Kegiatan pengabdian ini bertujuan memperkuat kesadaran berorganisasi dan pemahaman manajemen organisasi pada pengurus OSP3IA dari 12 bagian kepengurusan. Program menggunakan pendekatan Community Development yang dipadukan dengan Service Learning dan disusun secara berjenjang: seminar kepemimpinan dua sesi, pendampingan per bagian, monitoring dan diskusi regulasi/sanksi, serta diskusi kelompok terarah (FGD). Evaluasi memakai observasi, wawancara, dokumentasi, dan angket daring skala 1–5. Keempat program terlaksana sesuai jadwal (100%). Angket pascakegiatan yang diisi 32 pengurus (kepala bagian dan anggota) menunjukkan bahwa 75%–96,9% responden menyatakan setuju atau sangat setuju pada pernyataan yang diukur. Persepsi paling positif terdapat pada pemahaman tanggung jawab dan motivasi menjalankan amanah (96,9%), sedangkan persepsi terendah terdapat pada kenyamanan berkonsultasi (75%)

dan kekompakan pengurus (81,3%). Pola serupa tampak pada angket awal terhadap 9 kepala bagian (66,6%–100%). Karena data berupa persepsi peserta pada satu titik waktu tanpa pembandingan pre-post yang berpasangan, hasil ini belum dapat dibaca sebagai bukti perubahan pengetahuan atau perilaku. Kegiatan ini menawarkan model pembinaan berjenjang yang dapat dikembangkan.

Kata Kunci: OSP3IA; kepemimpinan; manajemen organisasi; pembinaan organisasi; pesantren.

Pendahuluan

Pondok Pesantren Imam Asy-Syafi'i Banyuwangi merupakan lembaga pendidikan Islam bermanhaj salaf di bawah naungan Yayasan Darun Najah Genteng. Berdasarkan data administrasi pesantren per Agustus 2026, terdapat 145 santriwati pada jenjang SMP dan MA. Salah satu wadah pengembangan kapasitas santriwati di pesantren ini adalah OSP3IA (Organisasi Santriwati Pondok Pesantren Imam Asy-Syafi'i), organisasi yang menjadi ruang belajar kepemimpinan, tanggung jawab, komunikasi, dan pengambilan keputusan bagi santriwati.

Keterlibatan santriwati dalam organisasi semacam ini sejalan dengan temuan sejumlah kajian tentang pesantren modern, yang menunjukkan bahwa karakter kepemimpinan santri terbentuk secara efektif melalui keterlibatan aktif dalam kepengurusan organisasi dan bukan sekadar melalui pengajaran di dalam kelas (Katon dkk., 2020). Di Pondok Modern Darussalam Gontor Putri Mantingan, pola pengarahan, pelatihan, penugasan, pembiasaan, pengawalan, keteladanan (uswah hasanah), dan pendekatan personal dilaporkan menjadi cara pesantren menyiapkan kader yang siap memimpin sekaligus siap dipimpin (Islami dkk., 2020). Oleh karena itu, penguatan kesadaran berorganisasi dan manajemen organisasi pada pengurus OSP3IA tidak hanya menyangkut urusan administratif, tetapi juga bagian dari proses pembentukan karakter kepemimpinan santriwati.

Meskipun memiliki struktur kepengurusan yang jelas, OSP3IA belum memiliki acuan organisasi yang sistematis untuk menjalankan tugas, menyusun program kerja, dan mengevaluasi kegiatan, sehingga pola kerja cenderung mengulang kepengurusan sebelumnya. Observasi awal pada 12 bagian kepengurusan (Ketua, Sekretaris, Bendahara, Bahasa, Keamanan, Ibadah dan Pengajaran, Olahraga, Sarana Prasarana, Kebersihan, Kesehatan, Kesenian, serta Tamu dan Dapur) menemukan empat persoalan utama: koordinasi antarbagian yang belum optimal, komunikasi internal yang masih pasif, kepatuhan terhadap aturan organisasi yang belum konsisten, dan administrasi kesekretariatan yang masih terpusat pada sekretaris umum. Keempat persoalan ini menjadi dasar rancangan program dan dipetakan pada materi seminar sesi kedua (koordinasi-komunikasi, sinergi antarbagian, pembagian tugas, monitoring-evaluasi), pendampingan per bagian, monitoring dan diskusi regulasi/sanksi, serta FGD.

Persoalan tersebut dapat dibaca melalui fungsi manajemen POAC, yaitu perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), pelaksanaan (actuating), dan pengawasan (controlling). Selain itu, kemampuan memimpin orang lain diawali oleh kemampuan mengelola pola pikir dan tindakan diri sendiri (self-leadership) (Tenschert dkk., 2025). Beberapa program pengabdian di pesantren telah mengarah ke sini. (Yani dkk., 2023) melaporkan pelatihan dan pendampingan kepemimpinan serta manajemen organisasi bagi pengurus pondok yang menghasilkan pemahaman peserta yang tinggi. (Akbar dkk., 2026) memadukan ceramah interaktif, diskusi kelompok, studi kasus, dan simulasi kepemimpinan bagi santri, sedangkan (Norman dkk., 2024) menekankan pendampingan manajemen berbasis asrama secara periodik. Sepanjang penelusuran penulis, program-program tersebut belum menunjukkan rangkaian pembinaan yang menautkan seminar, pendampingan per bagian, penyusunan aturan per bagian, dan forum evaluasi bersama pada organisasi

santriwati yang terbagi dalam 12 bagian kerja. Kegiatan ini mencoba mengisi celah tersebut melalui model pembinaan berjenjang: seminar, pendampingan per bagian, monitoring dan diskusi regulasi, FGD dan evaluasi.

Tujuan kegiatan ini adalah (1) memperkuat pemahaman pengurus tentang tujuan, fungsi, dan tanggung jawab organisasi; (2) memperkuat pemahaman pengelolaan organisasi dan penyusunan program kerja; (3) mendukung motivasi pengurus menjalankan amanah; (4) mendorong kekompakan dan keterbukaan konsultasi antarpengurus; dan (5) menyusun rumusan aturan per bagian sebagai bahan keberlanjutan organisasi. Kelima tujuan ini diukur melalui indikator yang sama pada bagian Metode. Kegiatan ini diharapkan bermanfaat bagi pengurus OSP3IA sebagai pengalaman praktis berorganisasi, bagi pondok pesantren dalam membina kepemimpinan santriwati, serta bagi mahasiswa KKN sebagai sarana menerapkan ilmu kepemimpinan dan manajemen organisasi.

Metode Pelaksanaan

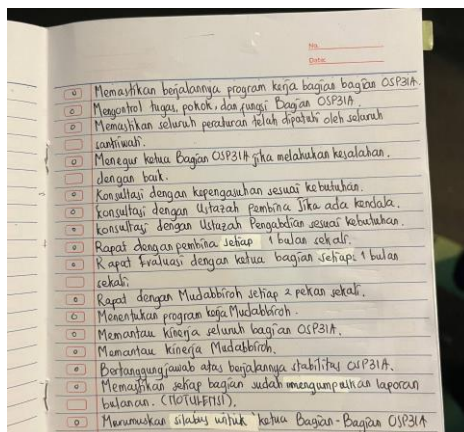
Kegiatan dilaksanakan di Pondok Pesantren Imam Asy-Syafi'i, Jalan KH. Hasyim Asy'ari No. 99E, Desa Kembiritan, Kecamatan Genteng, Kabupaten Banyuwangi, Jawa Timur, selama periode KKN berlangsung 35 hari (20 Juli–16 Agustus 2026). Khalayak sasaran kegiatan adalah pengurus OSP3IA yang tersebar pada 12 bagian kepengurusan, ditentukan melalui koordinasi dengan pembina pondok dan pengurus inti agar pembinaan menjangkau seluruh struktur organisasi secara merata.

Program dilaksanakan melalui pendekatan Community Development yang dipadukan dengan prinsip Service Learning. OSP3IA adalah komunitas terorganisasi yang perlu dilibatkan langsung dalam mengenali kebutuhan dan merumuskan solusinya sendiri, sedangkan mahasiswa KKN berperan sebagai fasilitator yang juga belajar dari pengabdian langsung. Kedua pendekatan ini menjadi landasan sikap pelaksanaan. Kekhasan program terletak pada urutan tahapnya: seminar untuk menyamakan pemahaman, pendampingan per bagian untuk menerjemahkan materi ke tugas tiap bagian, monitoring dan diskusi regulasi untuk menyepakati aturan, FGD untuk refleksi bersama, lalu evaluasi melalui angket.

Metode pengabdian terdiri atas empat program utama (Tabel 1): (1) Seminar Kepemimpinan dua sesi, membahas Leadership is for Everyone, Self-Leadership, dan Leading Others pada sesi pertama, serta sembilan topik manajemen organisasi (arah organisasi, program kerja, kalender kerja, pembagian tugas, koordinasi-komunikasi, sinergi antarbagian, manajemen rapat, monitoring-evaluasi, dan regenerasi) pada sesi kedua; (2) Pendampingan per bagian OSP3IA, membahas kendala teknis spesifik tiap bagian; (3) Monitoring dan diskusi regulasi/sanksi organisasi tiap bagian; dan (4) Diskusi Kelompok Terarah (FGD) sebagai forum evaluasi bersama seluruh pengurus.

Tabel 1 Ringkasan Program Pengabdian

Program	Bentuk Kegiatan	Waktu	Sasaran
Seminar Kepemimpinan	2 sesi: Self Leadership; 9 topik manajemen organisasi	1 & 8 Agt 2026	Seluruh santriwati MA
Pendampingan per Bagian	Diskusi komprehensif terkait manajemen setiap bagian	1–15 Agt 2026	Pengurus OSP3IA
Monitoring & Diskusi Regulasi/Sanksi	Perumusan sanksi/aturan konkret per bagian	1–15 Agt 2026	Pengurus OSP3IA
Diskusi Kelompok Terarah (FGD)	Evaluasi bersama masalah & solusi organisasi	1–15 Agt 2026	Pengurus OSP3IA



Gambar 2. Dokumentasi Rancangan Jobdesk Ketua OSP3IA

Peserta kegiatan adalah pengurus OSP3IA dari 12 bagian kepengurusan. Seminar diikuti seluruh santriwati jenjang MA, sedangkan pendampingan, monitoring regulasi, dan FGD diikuti pengurus. Responden angket lanjutan adalah 32 pengurus yang terdiri atas kepala bagian dan anggota, dan angket awal diisi 9 kepala bagian.

Tabel 2. Total Santriwati PPIA Banyuwangi per Agustus 2026

Tingkat	Jumlah Santriwati
Kelas VII SMP	22
Kelas VIII SMP	30
Kelas IX SMP	25
Kelas X MA	18
Kelas XI MA	20
Kelas XII MA	30
Total	145

Indikator keberhasilan mencakup lima hal: (1) persepsi pemahaman pengurus atas fungsi dan tanggung jawab organisasi; (2) persepsi pemahaman pengelolaan organisasi dan penyusunan program kerja; (3) motivasi menjalankan amanah; (4) kekompakan dan kenyamanan berkonsultasi antarpengurus; serta (5) tersusunnya dokumen pendukung keberlanjutan organisasi. Indikator (1)–(4) dinilai dengan angket daring skala 1–5 dan hasilnya dilaporkan sebagai persentase responden yang memilih skor 4–5 (setuju–sangat setuju). Indikator (5) ditelusuri melalui dokumentasi. Observasi partisipasi dan wawancara dengan pengurus inti serta pembina menjadi data pendukung yang tidak dilaporkan secara kuantitatif dalam artikel ini. Kegiatan ini tidak memakai pretest–posttest pada responden yang sama, sehingga hasil angket dibaca sebagai gambaran persepsi peserta setelah kegiatan, dan bukan sebagai ukuran perubahan.

Hasil dan Pembahasa

Pelaksanaan Program Pembinaan dan Pendampingan

Kegiatan pengabdian dilaksanakan di Pondok Pesantren Imam Asy-Syafi'i, Jalan KH. Hasyim Asy'ari No. 99E, Desa Kembiritan, Kecamatan Genteng, Kabupaten Banyuwangi, Jawa Timur, selama 35 hari dalam periode KKN, yaitu 20 Juli–16 Agustus 2026. Khalayak sasaran utama adalah pengurus OSP3IA (Organisasi Santriwati Pondok Pesantren Imam Asy-Syafi'i) yang tersebar dalam 12 bagian kepengurusan. Penentuan sasaran dilakukan melalui koordinasi dengan pembina pondok dan pengurus inti agar proses pembinaan dapat menjangkau seluruh struktur organisasi secara merata. OSP3IA diposisikan sebagai mitra aktif yang terlibat dalam identifikasi persoalan dan penyelesaian masalah organisasi,

sedangkan mahasiswa KKN berperan sebagai fasilitator dalam proses pembinaan dan pendampingan.

Program menggunakan pendekatan *Community Development* yang dipadukan dengan prinsip *Service Learning*. Pendekatan *Community Development* digunakan untuk menempatkan pengurus OSP3IA sebagai bagian aktif dalam mengenali kebutuhan dan persoalan organisasinya, sedangkan prinsip *Service Learning* memberikan ruang kepada mahasiswa KKN untuk menerapkan pengetahuan dan keterampilan melalui pengalaman pengabdian secara langsung. Integrasi kedua pendekatan tersebut diwujudkan melalui tahapan kegiatan yang berurutan, yaitu penyamaan pemahaman melalui seminar, penerjemahan materi ke dalam tugas masing-masing bagian melalui pendampingan, penyusunan dan penguatan aturan melalui monitoring dan diskusi regulasi, refleksi bersama melalui FGD, serta evaluasi program melalui angket.

Pelaksanaan program terdiri atas empat kegiatan utama. Pertama, Seminar Kepemimpinan yang dilaksanakan dalam dua sesi. Sesi pertama membahas *Leadership is for Everyone*, *Self-Leadership*, dan *Leading Others*. Sesi kedua membahas sembilan topik manajemen organisasi, meliputi arah organisasi, penyusunan program kerja, kalender kerja, pembagian tugas, koordinasi dan komunikasi, sinergi antarbagian, manajemen rapat, monitoring dan evaluasi, serta regenerasi. Kedua, pendampingan per bagian OSP3IA, yang diarahkan untuk membahas persoalan dan kendala teknis sesuai dengan karakteristik tugas masing-masing bagian. Ketiga, monitoring dan diskusi regulasi/sanksi organisasi, yang diarahkan pada perumusan aturan konkret sesuai kebutuhan setiap bagian. Keempat, Focus Group Discussion (FGD) sebagai forum evaluasi bersama untuk mengidentifikasi persoalan organisasi dan merumuskan alternatif solusi.



Gambar 2. Dokumentasi Pemaparan Pemateri “Be Brave, Take a Role!” sesi 2

Seluruh empat program utama terlaksana sesuai jadwal, dengan tingkat keterlaksanaan 100% (Tabel 1). Seminar Kepemimpinan diikuti oleh seluruh santriwati MA pada dua sesi (1 dan 8 Agustus 2026), sedangkan Pendampingan per Bagian, Monitoring dan Diskusi Regulasi, serta FGD dilaksanakan pada 1–15 Agustus 2026 dan diikuti oleh seluruh pengurus OSP3IA dari 12 bagian kepengurusan.

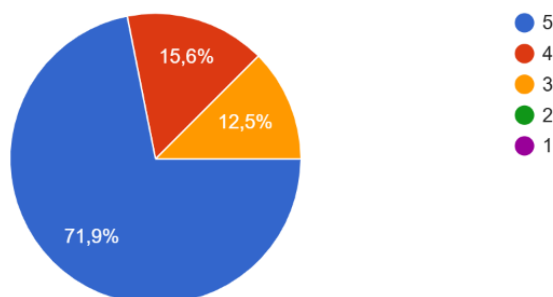
Capaian Program Berdasarkan Evaluasi Peserta

Evaluasi terhadap 32 pengurus OSP3IA (kepala bagian dan anggota) menunjukkan respons positif terhadap program pada seluruh aspek yang diukur (Tabel 3). Sebanyak 93,8% responden menyatakan lebih memahami tujuan dan fungsi organisasi, 96,9% menyatakan lebih memahami tanggung jawabnya sebagai

pengurus, dan 96,9% menyatakan lebih termotivasi menjalankan amanah setelah mengikuti seminar. Sebanyak 96,9% responden menyatakan lebih memahami pentingnya kerja sama dan solidaritas, 90,6% menyatakan lebih memahami cara mengelola organisasi, dan 90,7% menilai materi manajemen organisasi bermanfaat. Sebanyak 81,3% responden merasa terbantu oleh pendampingan mahasiswa KKN, sementara 81,3% menyatakan program membantu meningkatkan kekompakan pengurus. Skor terendah (75%) ditemukan pada aspek kenyamanan berkonsultasi terkait kendala tugas, yang menjadi salah satu topik utama pembahasan dalam FGD. Pola yang relatif serupa juga terlihat pada angket awal terhadap 9 kepala bagian, dengan rentang persetujuan 66,6%–100%, yaitu capaian yang lebih tinggi pada aspek pemahaman tanggung jawab dan motivasi menjalankan amanah serta capaian yang lebih rendah pada aspek kekompakan.

10. Secara keseluruhan, program pembinaan dan pendampingan ini bermanfaat bagi saya.

32 jawaban



Gambar 3. Dokumentasi Hasil Kuesioner Pengurus OSP3IA (n = 32)

Hasil kuesioner yang terdokumentasi pada Gambar 3 kemudian disajikan secara lebih sistematis pada Tabel 3 untuk menunjukkan persentase respons pengurus OSP3IA terhadap setiap aspek yang dievaluasi. Penyajian tersebut memperlihatkan tingkat pemahaman, motivasi, manfaat pendampingan, kenyamanan berkonsultasi, dan kekompakan pengurus setelah mengikuti rangkaian program pembinaan dan pendampingan.

Tabel 3. Hasil Angket Program Pembinaan dan Pendampingan (n = 32)

Aspek yang Diukur	Setuju–Sangat Setuju
Memahami tujuan dan fungsi organisasi	93,8%
Memahami tanggung jawab sebagai pengurus	96,9%
Termotivasi menjalankan amanah	96,9%
Memahami pentingnya kerja sama dan solidaritas	96,9%
Memahami cara mengelola organisasi & program kerja	90,6%
Menilai materi manajemen organisasi bermanfaat	90,7%
Terbantu oleh pendampingan mahasiswa KKN	81,3%
Lebih nyaman berkonsultasi terkait kendala tugas	75%
Program meningkatkan kekompakan pengurus	81,3%
Secara keseluruhan program bermanfaat	87,5%

Berdasarkan hasil angket, persentase persetujuan responden pada sepuluh aspek yang diukur berada pada rentang 75%–96,9%, dengan rata-rata sebesar 88,1%. Capaian tersebut menunjukkan bahwa program memperoleh respons positif dari sebagian besar pengurus, terutama pada aspek pemahaman tanggung jawab, motivasi menjalankan amanah, dan pemahaman mengenai kerja sama dan solidaritas yang masing-masing mencapai 96,9%. Hasil ini menunjukkan bahwa

program tidak hanya berorientasi pada penyampaian materi, tetapi juga memanfaatkan struktur dan kepengurusan OSP3IA yang telah tersedia sebagai ruang praktik bagi penguatan kapasitas pengurus. Pendekatan tersebut sesuai dengan prinsip Asset-Based Community Development (ABCD), yang menempatkan aset dan struktur yang telah dimiliki komunitas sebagai titik awal pengembangan kapasitas (Ramadina & Muhammad, 2025). Dengan demikian, program diarahkan untuk memperkuat sistem organisasi yang telah berjalan, bukan membangun struktur baru dari awal.

Pemanfaatan struktur organisasi tersebut kemudian diwujudkan melalui rangkaian kegiatan yang saling melengkapi, mulai dari Seminar Kepemimpinan, pendampingan per bagian, monitoring dan diskusi regulasi, hingga FGD. Rangkaian tersebut menunjukkan bahwa pembinaan pengurus dilakukan secara bertahap melalui pemberian pengetahuan, penugasan, pendampingan, dan evaluasi. Pola ini sesuai dengan metode kaderisasi kepemimpinan di lingkungan pesantren yang mencakup pengarahan, pelatihan, penugasan, pembiasaan, pengawalan, keteladanan, dan pendekatan personal (Ramadina & Muhammad, 2025). Dalam kegiatan ini, Seminar Kepemimpinan berfungsi sebagai pengarahan dan pelatihan awal, pendampingan per bagian memberikan pengawalan terhadap pelaksanaan tugas, sedangkan monitoring, diskusi regulasi, dan FGD menjadi ruang evaluasi serta pembahasan kendala yang dihadapi pengurus. Dengan demikian, penguatan kapasitas tidak hanya diberikan dalam bentuk materi, tetapi dilanjutkan melalui pengalaman menjalankan tugas dalam organisasi. Pola ini konsisten dengan temuan pada pesantren modern lain, di mana falsafah “siapa memimpin dan siapa dipimpin” ditanamkan melalui pengalaman berorganisasi yang berjenjang dan berkelanjutan, bukan melalui satu kali kegiatan seremonial (Islami dkk., 2020).

Pada tingkat pengelolaan organisasi, materi sesi kedua seminar yang mencakup penentuan arah, penyusunan program kerja, serta monitoring dan evaluasi memberikan kerangka praktis bagi pengurus dalam menjalankan tugasnya. Sebanyak 90,6% pengurus menyatakan memahami cara mengelola organisasi dan program kerja. Hasil tersebut menunjukkan persepsi positif peserta terhadap pemahaman pengelolaan organisasi, tetapi belum dapat menunjukkan sejauh mana pemahaman tersebut telah diterapkan dalam praktik organisasi sehari-hari. Dalam konteks ini, fungsi manajemen POAC dapat digunakan untuk menjelaskan bagaimana perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan diterapkan dalam pengelolaan program kerja OSP3IA. Dengan demikian, POAC tidak hanya menjadi materi teoritis, tetapi menjadi kerangka yang membantu pengurus memahami proses pengelolaan organisasi yang mereka jalankan.

Penguatan pengelolaan organisasi tersebut dilengkapi dengan penguatan kapasitas pada tingkat individu melalui materi Self-Leadership. Materi pada sesi pertama seminar diarahkan pada kemampuan pengurus dalam mengelola pola pikir, sikap, dan tindakan sebelum menjalankan peran kepemimpinan. Tingginya persentase pengurus yang menyatakan termotivasi menjalankan amanah (96,9%) menunjukkan respons positif peserta terhadap materi Self-Leadership dan nilai tanggung jawab yang disampaikan. Namun, capaian tersebut masih berada pada tingkat persepsi peserta setelah kegiatan sehingga belum dapat digunakan untuk memastikan terjadinya perubahan perilaku atau konsistensi pelaksanaan amanah dalam jangka panjang (Tenschert dkk., 2025).

Penguatan pada tingkat individu dan pengelolaan organisasi selanjutnya berhadapan dengan aspek relasional dalam pelaksanaan tugas bersama. Persentase pengurus yang menyatakan lebih nyaman berkonsultasi terkait tugas berada pada 75%, sedangkan 81,3% pengurus menyatakan bahwa program membantu meningkatkan kekompakan pengurus. Kedua aspek tersebut juga menunjukkan persentase yang relatif lebih rendah pada angket awal terhadap 9 kepala bagian dibandingkan aspek pemahaman tugas dan fungsi organisasi. Kondisi ini

menunjukkan bahwa pemahaman mengenai tugas dan fungsi organisasi memperoleh respons positif melalui pembinaan dalam waktu relatif singkat, sedangkan kenyamanan berkomunikasi, keterbukaan dalam berkonsultasi, dan kekompakan membutuhkan interaksi yang lebih berulang. Dalam perspektif dinamika kelompok, perubahan pola interaksi tidak hanya bergantung pada pemberian materi, tetapi juga pada pengalaman bekerja bersama dan proses interaksi yang berlangsung secara berkelanjutan. FGD yang dilaksanakan dalam program menjadi salah satu ruang untuk membangun komunikasi tersebut, tetapi penguatan kekompakan dan keterbukaan dalam berkonsultasi masih memerlukan pendampingan lanjutan.

Rangkaian temuan tersebut menunjukkan adanya keterkaitan antara penguatan kapasitas individu dan dinamika kelompok. Pengurus dapat memahami tanggung jawab dan fungsi organisasi, tetapi peningkatan pemahaman tersebut belum secara otomatis menghasilkan perubahan yang sama pada pola interaksi antarpengurus. Penerapan nilai dalam hubungan kerja sehari-hari tetap membutuhkan proses pembiasaan, pengawasan, dan penguatan secara berkelanjutan. Hal ini sejalan dengan (Hilmy, 2019) yang menjelaskan bahwa penerapan pendidikan nilai dan pembinaan karakter dalam kehidupan organisasi tidak berlangsung secara linear, tetapi membutuhkan penguatan mekanisme internal dan pengawasan eksternal secara berkelanjutan.

Pola tersebut memperlihatkan bahwa kegiatan seminar dan pendampingan memberikan ruang bagi pengurus untuk memperoleh pemahaman mengenai pembagian tugas, komunikasi, dan pengelolaan organisasi. Temuan ini memiliki kemiripan dengan hasil penelitian (Akbar dkk., 2026) pada Pondok Pesantren Daarul Azmi yang menunjukkan bahwa kombinasi ceramah interaktif, diskusi kelompok, studi kasus, dan simulasi kepemimpinan dapat mendukung pemahaman santri dalam pembagian tugas, komunikasi, kerja sama tim, pengambilan keputusan, dan kepercayaan diri dalam menjalankan peran organisasi. Namun, dalam kegiatan ini, capaian aspek relasional yang masih lebih rendah menunjukkan bahwa peningkatan pemahaman belum sepenuhnya diikuti oleh penguatan kekompakan dan kenyamanan berkonsultasi.

Kebutuhan terhadap pendampingan lanjutan menjadi penting karena beberapa aspek relasional belum menunjukkan capaian setinggi aspek pemahaman. Program yang dilaksanakan selama satu periode dapat menjadi tahap awal dalam membangun kapasitas pengurus, tetapi keberlanjutan pendampingan diperlukan agar pengetahuan yang diperoleh dapat diterapkan secara konsisten dalam pengelolaan organisasi sehari-hari. Hal ini didukung oleh (Norman dkk., 2024) yang menekankan pentingnya pendampingan manajemen berbasis asrama secara periodik agar hasil pelatihan dapat melembaga dalam pengelolaan pesantren. Selain itu (Yani dkk., 2023) juga menunjukkan bahwa pengembangan kepemimpinan santri dan manajemen organisasi dapat dilakukan melalui pelatihan bagi pengurus pondok pesantren.

Berdasarkan perbandingan tersebut, terlihat bahwa respons positif pengurus pada aspek pemahaman konseptual cenderung lebih tinggi dibandingkan pada aspek relasional atau kelompok. Aspek seperti kekompakan, kolaborasi, dan kenyamanan dalam berkonsultasi memerlukan waktu serta pendampingan yang lebih berkelanjutan. Dengan demikian, hasil evaluasi menunjukkan bahwa program telah memperoleh respons positif dari peserta, terutama pada aspek pemahaman dan motivasi, sementara penguatan pada aspek relasional masih memerlukan proses pendampingan lanjutan. Karena evaluasi belum membandingkan kondisi sebelum dan sesudah kegiatan serta belum mengukur perubahan perilaku secara langsung, temuan tersebut lebih tepat dipahami sebagai gambaran persepsi peserta terhadap manfaat program.

Interpretasi Capaian dan Kebutuhan Keberlanjutan

Jika dilihat secara keseluruhan, hasil evaluasi menunjukkan adanya pola yang konsisten: aspek pemahaman dan motivasi memperoleh respons lebih tinggi daripada aspek relasional. Pola tersebut penting untuk diperhatikan dalam pengembangan program PkM karena keberhasilan pembinaan organisasi tidak cukup diukur dari kemampuan peserta memahami materi. Organisasi juga membutuhkan kemampuan berkomunikasi, berkonsultasi, bekerja sama, dan membangun solidaritas secara konsisten.

Dalam konteks ini, struktur OSP3IA yang telah memiliki 12 bagian merupakan aset yang dapat dikembangkan untuk keberlanjutan program. Pendekatan *Asset-Based Community Development* menempatkan aset yang telah dimiliki komunitas sebagai dasar pengembangan kapasitas, sehingga intervensi tidak perlu membangun struktur organisasi baru, tetapi memperkuat struktur yang telah berjalan (Ramadina & Muhammad, 2025). Program yang dilakukan dalam kegiatan ini telah memanfaatkan struktur tersebut melalui pendampingan sesuai dengan kebutuhan masing-masing bagian.

Kebutuhan keberlanjutan juga terlihat dari capaian 75% pada kenyamanan berkonsultasi dan 81,3% pada kekompakan pengurus. Kedua aspek tersebut menunjukkan bahwa penguatan kapasitas organisasi perlu dilanjutkan melalui pendampingan berkala, forum komunikasi antarbagian, dan evaluasi rutin. Norman dkk. (2024) menekankan pentingnya pendampingan manajemen berbasis asrama secara periodik agar hasil pelatihan dapat terintegrasi dalam pengelolaan pesantren. Dengan demikian, kegiatan PkM ini lebih tepat diposisikan sebagai tahap awal penguatan sistem organisasi yang masih membutuhkan tindak lanjut, bukan sebagai intervensi yang telah menghasilkan perubahan perilaku jangka panjang.

Keterbatasan tersebut justru memberikan implikasi bagi pengembangan program berikutnya. Evaluasi dapat diperkuat dengan menggunakan *pretest-posttest* pada responden yang sama, observasi perilaku kepemimpinan, penilaian dokumen program kerja, serta monitoring terhadap pelaksanaan tugas setiap bagian dalam periode tertentu. Dengan cara tersebut, keberhasilan program tidak hanya diukur berdasarkan persepsi peserta, tetapi juga berdasarkan perubahan pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan kualitas pengelolaan organisasi.

Dengan demikian, hasil pengabdian menunjukkan bahwa model pembinaan berjenjang yang mengintegrasikan seminar, pendampingan per bagian, monitoring regulasi, dan FGD memberikan respons positif terutama pada pemahaman tanggung jawab, motivasi, dan kerja sama. Namun, aspek komunikasi interpersonal dan kekompakan membutuhkan waktu pembinaan yang lebih panjang. Temuan ini memperlihatkan bahwa penguatan organisasi santriwati perlu diarahkan dari transfer pengetahuan menuju pembiasaan dan pendampingan berkelanjutan, sehingga kapasitas individual yang telah terbentuk dapat berkembang menjadi kapasitas organisasi yang lebih kuat.

Kesimpulan

Kegiatan pembinaan dan pendampingan pengurus OSP3IA dilaksanakan melalui empat program berjenjang, yaitu seminar kepemimpinan, pendampingan per bagian, monitoring dan diskusi regulasi/sanksi, serta FGD, dan seluruhnya terlaksana sesuai jadwal. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa aspek pemahaman dan persepsi individual memperoleh tingkat persetujuan yang lebih tinggi dibandingkan aspek relasional seperti kekompakan dan kenyamanan berkonsultasi. Persentase setuju-sangat setuju pada 32 pengurus berada pada rentang 75%–96,9%, dengan pola yang serupa pada angket awal terhadap 9 kepala bagian (66,6%–100%). Data ini adalah persepsi peserta pada satu titik waktu, sehingga belum menunjukkan perubahan pengetahuan atau perilaku. Implikasinya, kegiatan lanjutan sebaiknya menyediakan

pendampingan berkala untuk kekompakan dan keterbukaan komunikasi antarbagian, dan tidak berhenti pada satu forum FGD di akhir program. Evaluasi berikutnya juga sebaiknya memakai pretest–posttest pada responden yang sama dan pengamatan perilaku, agar perubahan yang terjadi dapat dinilai dengan lebih kuat.

Ucapan Terimakasih

Tim pengabdian mengucapkan terima kasih kepada Sekolah Tinggi Dirasat Islamiyah Imam Syafi'i Jember, serta Pondok Pesantren Imam Asy-Syafi'i Banyuwangi beserta mudir, asatizah, ustazat, dan pengurus OSP3IA yang telah memberikan dukungan penuh atas terlaksananya program pengabdian ini.

Referensi

- Akbar, I. R., Rafiqi, A., Ramadhan, I. O., & Zidan, M. (2026). Peningkatan kompetensi sumber daya manusia santri melalui pelatihan manajemen dan kepemimpinan di pondok pesantren. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 4(7). <https://doi.org/10.62281>
- Hartono, Fahrudin, A., & Prasetyo, T. A. (2025). Pengembangan kepemimpinan: Meningkatkan jiwa kepemimpinan inovatif dan berintegritas di SMK Al-Qur'an dan Dakwah Alam Kongbeng. *MAYARA: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 3(3), 167–180.
- Hilmy, M. (2019). Kepemimpinan modern berbasis karakter pesantren. *Jurnal Pendidikan Agama Islam (Journal of Islamic Education Studies)*, 7(2), 89–106. <https://doi.org/10.15642/jpai.2019.7.2.89-106>
- Islami, F. N., Utari, E. D., Masykur, A. D. A., & Arrohim, M. H. (2020). Penanaman karakter kepemimpinan di Pondok Modern Darussalam Gontor Putri Mantingan. *Al-Muaddib: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial dan Keislaman*, 5(1), 175–181. <https://doi.org/10.31604/muaddib.v5i1.175-181>
- Katon, G., Diany, S. I., Sulistyono, R. N., Bachruddin, F., & Fatmawati. (2020). Peran pesantren modern dalam pembentukan karakter kepemimpinan santri. *Al-Adabiyah: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 1(2), 77–89.
- Norman, E., Pahlawati, E., Satika, D., & Feviasari, H. (2024). Pelatihan manajemen pesantren berbasis asrama untuk meningkatkan efisiensi pengelolaan dan pembinaan santri. *Pandalungan: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(1), 110–115.
- Ramadina, I. N., & Muhammad, A. R. N. (2025). Pendekatan *Asset-Based Community Development* dalam pengabdian masyarakat: Studi kasus pendirian Gugus Depan Pramuka IAI BadruS Sholeh. *MAYARA: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 3(3).
- Tenschert, J., Furtner, M., & Peters, M. (2025). The effects of self-leadership and mindfulness training on leadership development: A systematic review. *Management Review Quarterly*, 75, 2811–2862. <https://doi.org/10.1007/s11301-024-00448-7>
- Yani, M. T., Hazin, M., & Wijaya, A. (2023). Pengembangan kepemimpinan santri dan manajemen organisasi melalui pelatihan bagi pengurus pondok pesantren. *DEDICATE: Journal of Community Engagement in Education*, 2(2), 22–36.