

Judul : Implementasi Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Profesionalitas Kinerja terhadap Pengurus Pimpinan Anak Cabang GP Ansor Kecamatan Cermee Kabupaten Bondowoso

Nama Penulis :

Samsul Arifin
Qurratul A'ini
M. Kurma Nur Faifatur R

Article History: *Abstrak*

Received: *Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) ini bertujuan untuk mengimplementasikan budaya organisasi guna meningkatkan profesionalitas kinerja pengurus Pimpinan Anak Cabang (PAC) GP Ansor Kecamatan Cermee, Kabupaten Bondowoso. Dalam kegiatan ini, penekanan diberikan pada tiga kegiatan utama, yaitu Pelatihan Kepemimpinan Dasar (PKD), Rapat Kerja (Raker), dan Rapat Bulanan. PKD sebagai kegiatan awal memberikan dasar-dasar kepemimpinan yang mengintegrasikan nilai-nilai budaya organisasi seperti disiplin, tanggung jawab, dan kebersamaan. Kegiatan ini bertujuan untuk memperkuat pemahaman pengurus mengenai pentingnya profesionalisme dalam menjalankan tugas kepengurusan serta meningkatkan keterampilan dasar dalam manajemen organisasi. kegiatan Raker dan Rapat Bulanan berfungsi untuk memperkuat manajemen organisasi melalui perencanaan, evaluasi, dan koordinasi yang lebih terstruktur. Dalam Raker, pengurus menyusun rencana kerja dan strategi jangka panjang yang lebih efektif, sementara Rapat Bulanan menjadi sarana evaluasi untuk memantau perkembangan program yang telah dilaksanakan. Hasil dari kegiatan ini menunjukkan peningkatan kemampuan pengurus dalam merencanakan, mengorganisasi, serta mengevaluasi program dengan lebih profesional. Selain itu, rapat-rapat tersebut juga mendorong kolaborasi antar pengurus, yang memperkuat sinergi. PKM ini menunjukkan bahwa implementasi budaya organisasi yang kuat melalui PKD, Raker, dan Rapat Bulanan dapat*

meningkatkan profesionalitas pengurus PAC GP Ansor Kecamatan Cermee. Melalui pelatihan dan evaluasi rutin, pengurus tidak hanya meningkatkan keterampilan manajerial dan kepemimpinan, tetapi juga memperkuat disiplin dan akuntabilitas dalam pelaksanaan tugas. Dengan demikian, kegiatan ini berperan penting dalam menciptakan pengurus yang lebih kompeten, terorganisir, dan siap memberikan kontribusi maksimal bagi kemajuan organisasi dan masyarakat di Kecamatan Cermee.

Keywords:	<i>Implementasikan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Profesionalitas Kinerja</i>
-----------	---

I. PENDAHULUAN

Dalam dunia yang semakin global dan kompetitif, pemahaman terhadap budaya organisasi menjadi sangat penting. Sebuah budaya yang kuat dapat meningkatkan efektivitas organisasi dengan menciptakan iklim kerja yang sehat dan mendorong inovasi, kerjasama, serta loyalitas karyawan. Sebaliknya, budaya yang lemah atau tidak selaras dengan tujuan organisasi dapat menimbulkan konflik internal, menurunkan semangat kerja, bahkan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, pengelolaan budaya organisasi yang baik tidak hanya berfokus pada pembentukan nilai-nilai positif, tetapi juga pada kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan eksternal dan internal yang terjadi.

Budaya yang kuat merupakan kunci kesuksesan sebuah organisasi. Budaya organisasi mengandung nilai-nilai yang harus dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan bersama oleh semua individu atau kelompok yang terlibat di dalamnya. Schein berpendapat bahwa peran budaya adalah untuk mengintegrasikan lingkungan internal dan beradaptasi dengan lingkungan¹ eksternal. Robbins, mengatakan bahwa hubungan antara budaya dengan kinerja organisasi bersifat *modest* (tidak terlalu kuat), sehingga perlu *moderating variable* untuk

¹ E. H. Schein, *Organizational Culture and Leadership: A Dynamic View*, (San Fransisco: Jossey-Bass, 1992). 213.

memperjelas sejauh mana kontribusi budaya organisasi terhadap kinerja organisasi.²

Budaya organisasi merujuk pada nilai, norma, kebiasaan, dan perilaku yang berkembang dalam suatu organisasi, yang membentuk cara berpikir dan bertindak para anggotanya. Budaya ini tumbuh secara alami dari interaksi sehari-hari antara individu di dalam organisasi, serta dipengaruhi oleh sejarah, visi, dan misi organisasi tersebut. Budaya organisasi juga mencakup simbol, bahasa, serta tradisi yang diterapkan untuk mendukung pencapaian tujuan bersama. Seiring waktu, budaya organisasi dapat menjadi landasan yang mempengaruhi keputusan strategis, cara berkomunikasi, serta hubungan antar individu dalam organisasi

Menurut Bennis dalam Schein, ada tiga tingkatan unsur budaya organisasi. *Pertama, artifacts*. *Kedua* adalah nilai-nilai yang didukung oleh organisasi yang mencakup strategi, tujuan, dan filosofi dasar yang dimiliki oleh organisasi. *Ketiga*, asumsi-asumsi tersirat yang dipegang bersama (*shared tacit assumptions*) dan menjadi dasar pijakan (*basic underlying assumptions*).³

Schein memberi definisi bahwa budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang telah ditemukan suatu kelompok, ditentukan, dan dikembangkan melalui proses belajar untuk menghadapi persoalan penyesuaian (adaptasi) kelompok eksternal dan integrasi kelompok internal serta asumsi itu telah bekerja cukup baik sehingga menjadi bahan pertimbangan yang valid, oleh sebab itu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai salah satu cara untuk menanamkan pemahaman, pemikiran dan perasaan yang berkaitan dengan persoalan-persoalan organisasi.⁴

² Stephen P. Robbins, *Organizational behavior: Concept, Controversies and Applications, 6th edition* (Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall Inc, 1996). 95.

³ Robbins, *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, and Applications 9th edition*. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice-Hall, 2001) 177

⁴ Schein, *Organizational Culture and Leadership*. (San Fransisco: Jossey Bass Inc.1992)

Implementasi budaya organisasi yang kuat dan positif memiliki peran penting dalam meningkatkan profesionalitas kinerja. Budaya yang mendukung kolaborasi, komunikasi terbuka, serta penghargaan terhadap hasil kerja yang berkualitas dapat menciptakan lingkungan yang mendorong karyawan untuk berprestasi lebih baik. Dengan adanya budaya organisasi yang jelas, seperti nilai-nilai integritas, komitmen terhadap kualitas, dan inovasi, setiap anggota organisasi akan memiliki pedoman yang jelas dalam menjalankan tugasnya, serta merasa termotivasi untuk bekerja lebih efisien dan profesional. Selain itu, budaya organisasi yang baik juga memperkuat rasa tanggung jawab dan rasa memiliki terhadap tujuan bersama, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja kolektif dan profesionalisme di tempat kerja.

Budaya organisasi terwujud dalam cerita/kisah, mitos, ritual, seremoni, serta produk-produk yang merupakan simbolisasi nilai-nilai. Wujud budaya organisasi pada tingkatan *perspectives* adalah peraturan-peraturan dan norma yang dijadikan acuan dalam menyelesaikan problema yang dihadapi oleh organisasi dan menjadi pedoman bersikap dan berperilaku anggota.⁵ organisasi dalam bentuk nilai, tradisi, keyakinan (*belief*), norma, dan cara berfikir unik yang membedakan organisasi itu dari organisasi lainnya.⁶

Implementasi budaya organisasi dalam meningkatkan profesionalitas kinerja di Pimpinan Anak Cabang (PAC) GP Ansor Kecamatan Cermee, Kabupaten Bondowoso, memiliki latar belakang yang sangat relevan dengan kebutuhan pengembangan kepemimpinan yang berbasis pada nilai-nilai Islami dan kebersamaan.

⁵ Sergiovanni, T.J. *The Principalship: A Reflective Practice Perspective*. (Bonton: Allyn and Bacon Inc. 1987) 128

⁶ Ouchi, *Theory Z*. (New York: Addison-Wesley, 1981), Peters, T. J., & Waterman, R. H. Jr. *In Search of Excellence: Lesson from America's Best Run Companies*. New York: Harper and Row Publisher, Inc, 1982) Owens, R.G. *Organizational Behavior in Education. Fifth Edition*. (Boston: Allyn and Bacon. 1995), Robbins, S. P. *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, and Applications 9rd edition*. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice-Hall,2001)

Sebagai salah satu organisasi kepemudaan yang berfokus pada pemberdayaan generasi muda, GP Ansor diharapkan dapat menjadi wadah yang mengedepankan disiplin, kerja sama, serta semangat perjuangan dalam setiap aktivitasnya. Dengan menginternalisasi budaya *organisasi* yang positif, seperti gotong royong, tanggung jawab, dan keterbukaan, diharapkan setiap anggota PAC GP Ansor di Cermee dapat lebih profesional dalam melaksanakan tugasnya, baik dalam aspek administrasi, pengorganisasian, maupun dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Di sisi lain, budaya organisasi yang dibangun secara konsisten juga menjadi landasan bagi peningkatan kualitas kepemimpinan yang ada di tingkat anak cabang. Profesionalitas yang dimaksud bukan hanya sebatas pada peningkatan kemampuan teknis, tetapi juga mencakup aspek mentalitas dan etika yang harus dipegang teguh oleh setiap anggota. Dengan memperkuat nilai-nilai budaya yang inklusif dan berorientasi pada peningkatan kualitas diri, PAC GP Ansor Kecamatan Cermee memiliki potensi besar untuk mencetak pemimpin masa depan yang tidak hanya kompeten, tetapi juga amanah dan peduli terhadap lingkungan sekitar. Melalui penerapan budaya organisasi yang tepat, diharapkan dapat terwujud kinerja yang optimal serta pencapaian program-program yang dapat membawa dampak positif bagi masyarakat, terutama dalam menciptakan generasi muda yang berkarakter dan siap menghadapi tantangan zaman.

II. METODE

Metode yang diterapkan dalam melakukan pengabdian ini adalah sebagai berikut: Mengedukasi masyarakat bahwasanya Budaya yang muncul dalam organisasi dapat berasal dari dalam organisasi atau luar organisasi sebagai hasil interaksi sosial. Budaya organisasi yang terwujud di suatu organisasi/lembaga sangat

tergantung pada pengaruh mana yang kuat (dominan), apakah budaya organisasi yang dibentuk oleh pendiri sesuai visi, misi, dan tujuan organisasi atau budaya yang berasal dari pengaruh luar (regional, nasional, dan perubahan lingkungan) yang lebih dominan. Jika pimpinan kuat dan memiliki kharismatik, paham, serta punya komitmen terhadap budaya organisasi yang dipimpinnya, maka budaya yang akan terwujud adalah budaya organisasi. Sebaliknya, pimpinan tidak kuat dengan budaya organisasinya, maka budaya yang muncul dalam organisasi adalah budaya luar.

Pendekatan kualitatif ini digunakan untuk mendeskripsikan dan mengungkap fenomena dan peristiwa mengenai tentang implementasi budaya organisasi dalam meningkatkan profesionalitas kinerja di Pimpinan Anak Cabang (PAC) GP Ansor Kecamatan Cermee, Kabupaten Bondowoso, serta berupaya menemukan unsur-unsur atau pengetahuan yang belum ada dalam teori yang berlaku terkait dengan fokus penelitian.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus, yaitu suatu penelitian kualitatif yang berusaha menemukan makna, menyelidik proses, mengolah pengertian dan pengalaman yang mendalam dari individu, kelompok atau situasi.⁷

Metode yang diterapkan dalam melakukan pengabdian kepada masyarakat terkait implementasi budaya organisasi dalam meningkatkan profesionalitas kinerja di Pengurus Pimpinan Anak Cabang (PAC) GP Ansor Kecamatan Cermee, Kabupaten Bondowoso adalah sebagai berikut:

- a. Melalui pelatihan kepemimpinan Dasar (PKD) yang intensif, anggota PAC GP Ansor diberi pembekalan mengenai pentingnya budaya organisasi yang positif dan bagaimana cara mengaplikasikannya dalam kehidupan sehari-hari. Materi

⁷ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2017), 224

pelatihan kepemimpinan Dasar (PKD) difokuskan pada pengembangan kemampuan kepemimpinan, etika kerja, komunikasi yang efektif, serta pengelolaan tim yang solid. Pembinaan ini bertujuan untuk menciptakan pemimpin yang tidak hanya kompeten, tetapi juga memiliki sikap profesional dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

- b. Implementasi budaya organisasi yang baik juga diterapkan melalui penerapan program kerja (RAKER) yang berbasis kolaborasi antar anggota. Dengan melibatkan seluruh anggota dalam merancang dan melaksanakan program, seperti kegiatan sosial, pengabdian kepada masyarakat, atau event keagamaan, anggota diajak untuk bekerja secara bersama-sama dengan semangat gotong royong. Pendekatan ini memperkuat rasa kebersamaan dan tanggung jawab kolektif, sekaligus meningkatkan profesionalisme kinerja dalam setiap langkah organisasi.
- c. Untuk memastikan budaya organisasi dapat terinternalisasi dengan baik, dilakukan monitoring dan evaluasi berkala terhadap kinerja anggota dan implementasi program kerja. Evaluasi ini juga melibatkan penilaian terhadap pencapaian tujuan organisasi, baik dalam aspek kualitas kerja, koordinasi antar anggota, maupun dampak kegiatan terhadap masyarakat. Hasil evaluasi digunakan sebagai bahan refleksi untuk perbaikan terus-menerus, serta memberikan penghargaan kepada anggota yang berprestasi, sebagai bentuk motivasi untuk terus meningkatkan profesionalisme.

Dengan menggunakan pendekatan yang berbasis pada pelatihan (PKD), Rapar Kerja (Raker), kolaborasi, serta evaluasi yang terstruktur, metode ini diharapkan dapat membentuk budaya organisasi yang kuat di PAC GP Ansor Kecamatan Cermee dan

mendorong peningkatan kinerja yang lebih profesional dalam memberikan kontribusi positif kepada masyarakat.

Subjek penelitian ini meliputi Pengurus Pimpinan Anak Cabang (PAC) GP Ansor Kecamatan Cermee terlibat dalam struktur ini. Pemilihan subjek ini dilakukan secara purposive, di mana hanya individu yang secara langsung terlibat dalam program ini yang dijadikan sumber data.⁸

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui tiga teknik utama: wawancara mendalam, observasi partisipan, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan untuk menggali pemahaman dan persepsi mendalam dari para Pengurus Pimpinan Anak Cabang (PAC) GP Ansor Kecamatan Cermee. Wawancara dilakukan dengan Pengurus Pimpinan Anak Cabang (PAC) GP Ansor Kecamatan Cermee yang terlibat langsung dalam keaktifan organisasinya. Teknik wawancara mendalam memungkinkan peneliti mendapatkan data yang mendetail dari subjek, khususnya mengenai pengalaman dan perasaan mereka terhadap pelaksanaan program pendampingan ini. Observasi partisipan dilakukan dengan mengikuti kegiatan pendampingan secara langsung. Teknik ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan data empiris tentang interaksi antara guru dan siswa serta suasana belajar selama program berlangsung. Dokumentasi melibatkan pengumpulan data sekunder seperti laporan kegiatan, kegiatan Pelatihan Kepemimpinan Dasar (PKD), Rapat Kerja (Raker), dan Rapat Bulanan. Data dari dokumentasi ini akan melengkapi data primer yang diperoleh dari wawancara dan observasi⁹.

Analisis Data Tujuannya yaitu memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai hubungan antara pengambilan keputusan

⁸ Moleong, Lexy J., *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2019), hlm.

6

⁹ James P Spradley, *The Ethnographic Interview*. (New York: Holt Rinehart dan Winston, 1979), 86-88.

manajerial, budaya organisasi, dan kepemimpinan dengan menggabungkan data dari studi kasus, survei, wawancara, dan analisis literatur. Untuk menguji hipotesis dan menemukan korelasi serta dampak, data kuantitatif dari survei dianalisis menggunakan teknik statistik seperti analisis jalur dan regresi linier.¹⁰ Untuk memverifikasi validitas hasil dan memberikan lebih banyak konteks, teknik triangulasi digunakan untuk menganalisis data kualitatif dari studi kasus dan wawancara. Hasil analisis data gabungan menawarkan wawasan tentang mekanisme yang mendasari hubungan implementasi budaya organisasi dalam meningkatkan profesionalitas kinerja pengurus PAC GP Ansor Kecamatan Cermee

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Budaya organisasi mempunyai karakteristik utama yang dihargai anggota organisasi, maka budaya itu sangat berpengaruh pada aspek kinerja organisasi secara fundamental. Jika budaya organisasi merupakan aspek esensial dari kinerja organisasi, maka budaya organisasi perlu dikelola dengan baik dan dipahami dengan jelas, untuk menjamin bahwa tujuan dan sasaran organisasi tercapai dengan baik.¹¹

Hasil penelitian mengenai Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) ini mengungkapkan bahwa implementasi budaya organisasi dalam meningkatkan profesionalitas kinerja pengurus PAC GP Ansor Kecamatan Cermee, Kabupaten Bondowoso, sangat dipengaruhi oleh kegiatan Pelatihan Kepemimpinan Dasar (PKD), Rapat Kerja (Raker), dan Rapat Bulanan. Melalui PKD, pengurus diberikan bekal pengetahuan dasar mengenai kepemimpinan yang baik, yang meliputi

¹⁰ Matthew B. Miles, A. Michael Huberman, dan Johnny Saldana, *Qualitative Data Analysis: A Method Sourcebook* (3rd ed), (California: Sage Publication, 2014), 31.

¹¹ Ouchi, *Theory Z*. (New York: Addison-Wesley, 1981), Peters, T. J., & Waterman, R. H. Jr. *In Search of Excellence: Lesson from America's Best Run Companies*. New York: Harper and Row Publisher, Inc, 1982) Owens, R.G. *Organizational Behavior in Education. Fifth Edition*. (Boston: Allyn and Bacon. 1995), Robbins, S. P. *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, and Applications 9th edition*. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice-Hall, 2001)

keterampilan manajerial, komunikasi, dan pengambilan keputusan. Kegiatan ini juga menanamkan nilai-nilai budaya organisasi yang kuat, seperti disiplin, tanggung jawab, dan kebersamaan, yang secara langsung meningkatkan profesionalitas pengurus dalam melaksanakan tugas mereka. Pengurus yang mengikuti PKD cenderung lebih memiliki wawasan yang lebih luas dalam mengelola organisasi, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja para pengurus

A. Peningkatan Kepemimpinan melalui Pelatihan Kepemimpinan Dasar (PKD)

Pelatihan Kepemimpinan Dasar (PKD) di PAC GP Ansor Kecamatan Cermee terbukti memberikan dampak positif terhadap profesionalitas pengurus. PKD bertujuan untuk memberikan pemahaman mendalam mengenai kepemimpinan yang berlandaskan nilai-nilai Islam dan budaya organisasi Ansor. Dalam pelatihan ini, pengurus dibekali dengan keterampilan dasar dalam memimpin, seperti kemampuan komunikasi, pengelolaan konflik, serta pengambilan keputusan yang berbasis pada musyawarah dan mufakat. Hasilnya, pengurus semakin percaya diri dalam menjalankan tugasnya, mampu mengorganisir kegiatan, serta mengarahkan anggota dengan cara yang lebih efektif dan profesional.

Carlson & Perrewe menyebutkan bahwa dalam proses ini para pemimpin dan pengikut saling meningkatkan level moralitas dan motivasinya, dan para pemimpin mendapatkan upaya terbaik dari pengikutnya dengan menginspirasi mereka untuk mencapai visi yang melampaui kepentingan pribadi mereka sendiri¹² sedangkan kepemimpinan adalah kualitas kemampuan pribadi yang dimiliki

¹² G. Yukl, "An Evaluation of Conceptual Weaknesses In Transformational And Charismatic Leadership," *The Leadership Quarterly* 10, no. 2 (1999): 285–305.

pemimpin dalam menggerakkan pengikutnya. Dengan kata lain pemimpin adalah orangnya (*person*) dan kepemimpinan atau leadership adalah kegiatannya (*action*).¹³



FOTO I

Pemateri dan Ketua MWCNU Memberikan Arahan di Kegiatan Pelatihan Kepemimpinan Dasar (PKD)

kegiatan Pelatihan Kepemimpinan Dasar (PKD), Rapat Kerja (Raker), dan Rapat Bulanan di PAC GP Ansor Kecamatan Cerme, Kabupaten Bondowoso, secara signifikan meningkatkan profesionalitas kinerja pengurus. PKD memberikan landasan penting bagi pengurus untuk memahami nilai-nilai dasar organisasi, seperti disiplin, tanggung jawab, dan integritas. Selain itu, PKD juga mengajarkan keterampilan kepemimpinan yang esensial, termasuk manajemen waktu, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan dalam pengambilan keputusan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengurus yang telah mengikuti PKD menjadi lebih terampil dalam merencanakan dan mengelola program organisasi, yang berujung pada pelaksanaan kegiatan yang lebih efektif dan efisien.

B. Pengembangan Keterampilan Manajerial melalui Rapat Kerja (Raker)

¹³ Faqih Ainurrohm, *Kepemimpinan Islam*, (Jakarta: UII Press, 2011). 42.

Rapat Kerja (Raker) menjadi salah satu sarana utama dalam perencanaan dan evaluasi program di PAC GP Ansor Kecamatan Cermee. Dalam kegiatan ini, pengurus terlibat langsung dalam merancang strategi dan langkah-langkah operasional yang akan diambil selama satu tahun kepengurusan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa melalui Raker, pengurus memperoleh keterampilan manajerial yang lebih baik, seperti perencanaan program yang matang, pengorganisasian sumber daya yang efisien, serta pembuatan keputusan yang berbasis data. Semua ini berkontribusi pada pengelolaan organisasi yang lebih terstruktur dan terukur, yang pada gilirannya meningkatkan profesionalitas kinerja pengurus.

Mewujudkan para bawahannya menemukan kesejahteraan, kedaulatan, cerdas dan memiliki kemampuan mengelola sumber daya mereka secara bertanggung jawab dan mandiri.¹⁴ Rapat Kerja (Raker) menjadi salah satu sarana utama nilai-nilai organisasi dalam proses seleksi maupun pada preferensi manajemen puncak akan metode-metode sosialisasi.¹⁵ Robbins fungsi budaya organisasi¹⁶ B mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan diri individual seseorang.



¹⁴ Oteng Sutiana, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: Angkasa, 1998). 31

¹⁵ Stephen. P.Robbins. *Perilaku Organisasi*. (Jakarta: Gramedia, 2003.), .734

¹⁶ Stephen P Robbins, *Perilaku Organisasi*, 294

FOTO II

Kegiatan Rapat kerja (RAKER) diikuti oleh semua pengurus harian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kegiatan Raker mampu meningkatkan keterampilan manajerial pengurus, seperti perencanaan yang lebih matang, pengelolaan sumber daya yang lebih efisien, serta peningkatan kemampuan dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Selain itu, Raker juga mendorong terjadinya diskusi yang konstruktif antar pengurus, yang memperkuat kolaborasi dan kerja tim. Hal ini menjadi faktor penting dalam meningkatkan profesionalitas, karena pengurus dapat bekerja lebih terkoordinasi dan saling mendukung dalam menjalankan program-program organisasi.

C. Evaluasi Kinerja Pengurus Melalui Rapat Bulanan

Selain Raker, Rapat Bulanan juga memegang peranan penting dalam meningkatkan profesionalitas pengurus PAC GP Ansor Kecamatan Cermee. Setiap bulan, pengurus diminta untuk melaporkan perkembangan kegiatan yang telah dilakukan, serta mengevaluasi pelaksanaan program kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya evaluasi berkala ini membantu pengurus untuk menjaga akuntabilitas dan transparansi dalam menjalankan tugas. Proses evaluasi yang dilakukan secara rutin ini memungkinkan pengurus untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam pelaksanaan program, sehingga dapat memperbaiki kekurangan dan meningkatkan kualitas kinerja mereka secara berkelanjutan.

Mampu membandingkan antara hasil yang dicapai dengan tujuan, mampu melakukan evaluasi diri, mampu melakukan evaluasi terhadap pekerjaan orang lain, dan mampu melakukan tindakan pembenaran saat diperlukan.¹⁷ kepemimpinan dapat

¹⁷ Dede Rosyada, *Paradigma Pendidikan Demokratis*, (Jakarta: Prenada Media, 2004). 240

dipandang dari berbagai perspektif. Menurut E. Mulyasa, kepemimpinan diartikan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang yang diarahkan terhadap tercapainya tujuan organisasi.¹⁸ Pemimpin harus berusaha agar menjadi bagian di dalam situasi sosial kelompok/organisasinya.¹⁹



FOTO III

Kegiatan Rapat Bulanan yang rutin dilaksanakan 1 bulan dengan bersamaan kegiatan Rilajul Ansor (Majlis Dzikir)

Rapat Bulanan yang rutin dilaksanakan juga berperan besar dalam meningkatkan akuntabilitas dan disiplin pengurus. Dalam rapat bulanan, setiap pengurus melaporkan progres kegiatan yang telah dilaksanakan, mengidentifikasi tantangan yang dihadapi, serta mencari solusi bersama untuk mengatasi kendala yang ada. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengurus yang terlibat dalam rapat bulanan cenderung lebih bertanggung jawab dan disiplin dalam melaksanakan tugas mereka. Adanya proses evaluasi berkala ini tidak hanya meningkatkan kualitas kerja, tetapi juga menciptakan rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi.

¹⁸ E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, hlm. 107.

¹⁹ Maksun, *Mencari Pemimpin Umat*, (Bandung: Mizan, 2009). 59.

D. Penanaman Nilai Budaya Organisasi di Kalangan Pengurus

Melalui PKD, budaya organisasi yang berbasis pada nilai-nilai Islam dan kebersamaan yang dijunjung tinggi oleh GP Ansor semakin ditekankan. Nilai-nilai seperti tanggung jawab, kejujuran, integritas, disiplin, dan rasa saling menghormati diinternalisasi dalam setiap sesi pelatihan. Penerapan nilai-nilai ini membuat pengurus lebih peka terhadap etika kerja yang baik dan profesional dalam menjalankan tugasnya. Sebagai contoh, pengurus semakin sadar akan pentingnya komunikasi yang jujur dan terbuka, serta pengelolaan waktu yang efisien dalam setiap kegiatan organisasi.

budaya organisasi menyatakan bahwa budaya organisasi mengacu pada suatu sistem pemaknaan bersama yang dianut oleh anggota organisasi dalam bentuk nilai, tradisi, keyakinan (*belief*), norma, dan cara berfikir unik yang membedakan organisasi itu dari organisasi lainnya²⁰. Beberapa unsur budaya organisasi yang terbentuk banyak Nilai-nilai (*values*); merupakan konsep dasar dan keyakinan dari suatu organisasi.²¹



²⁰ Ouchi, *Theory Z*. (New York: Addison-Wesley, 1981), Peters, T. J., & Waterman, R. H. Jr. *In Search of Excellence: Lesson from America's Best Run Companies*. New York: Harper and Row Publisher, Inc, 1982) Owens, R.G. *Organizational Behavior in Education. Fifth Edition*. (Boston: Allyn and Bacon. 1995), Robbins, S. P. *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, and Applications 9rd edition*. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice-Hall,2001)

²¹ Djokosantoso Moeljono, (*Cultured*) *Budaya Organisasi dalam Tantangan*. (Jakarta: Elex Media, 2005), 34

FOTO IV

Pengurus yang aktif berpartisipasi dalam Nilai-nilai seperti tanggung jawab, kejujuran, integritas, disiplin, dan rasa saling menghormati

Salah satu temuan penting dalam penelitian ini adalah pada nilai-nilai Islam dan kebersamaan yang dijunjung tinggi oleh GP Ansor semakin ditekankan. Nilai-nilai seperti tanggung jawab, kejujuran, integritas, disiplin, dan rasa saling menghormati diinternalisasi dalam komunikasi di kalangan pengurus melalui PKD, Raker, dan Rapat Bulanan. Pengurus yang aktif berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan tersebut menunjukkan peningkatan kemampuan dalam berkomunikasi dengan jelas dan efektif, baik dalam menyampaikan informasi kepada anggota maupun dalam berkoordinasi dengan pengurus lainnya. Kemampuan komunikasi yang baik sangat penting untuk memastikan bahwa tujuan organisasi tercapai dengan lancar, serta menghindari kesalahpahaman yang dapat menghambat kinerja. Dengan demikian, kegiatan ini berkontribusi pada profesionalitas pengurus, karena komunikasi yang jelas dan terbuka meningkatkan efisiensi dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan program.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) ini, dapat disimpulkan bahwa implementasi budaya organisasi yang dilakukan melalui kegiatan Pelatihan Kepemimpinan Dasar (PKD), Rapat Kerja (Raker), dan Rapat Bulanan berhasil meningkatkan profesionalitas kinerja pengurus Pimpinan Anak Cabang (PAC) GP Ansor Kecamatan Cerme, Kabupaten Bondowoso. PKD memberikan

landasan dasar kepemimpinan yang kuat dan membekali pengurus dengan keterampilan manajerial serta pemahaman mendalam mengenai nilai-nilai budaya organisasi. Hal ini berdampak langsung pada peningkatan kualitas perencanaan dan pelaksanaan program kerja di tingkat pengurus.

Kegiatan Raker dan Rapat Bulanan juga memberikan kontribusi besar dalam meningkatkan kemampuan koordinasi dan evaluasi kinerja pengurus. Raker sebagai forum untuk merumuskan rencana kerja dan strategi jangka panjang telah membantu pengurus dalam mengorganisir program secara lebih efektif dan terarah. Rapat Bulanan, yang dilaksanakan secara rutin, mendorong pengurus untuk lebih disiplin dan akuntabel terhadap setiap kegiatan yang dijalankan, serta menciptakan komunikasi yang lebih terbuka dan transparan antar pengurus.

Secara keseluruhan, implementasi budaya organisasi melalui PKD, Raker, dan Rapat Bulanan telah berhasil memperkuat profesionalitas pengurus PAC GP Ansor Kecamatan Cermee. Pengurus yang terlibat dalam kegiatan ini menunjukkan peningkatan keterampilan kepemimpinan, manajerial, dan komunikasi yang signifikan. Hal ini membuktikan bahwa penguatan budaya organisasi, melalui pelatihan dan evaluasi yang berkelanjutan, sangat berpengaruh dalam menciptakan pengurus yang lebih kompeten, terkoordinasi, dan siap memberikan kontribusi nyata bagi kemajuan organisasi dan masyarakat setempat.

V. DAFTAR PUSTKA

- Dede Rosyada, *Paradigma Pendidikan Demokratis*, Jakarta: Prenada Media, 2004
- Djokosantoso Moeljono, *(Cultured) Budaya Organisasi dalam Tantangan*. Jakarta: Elex Media, 2005

- E. H. Schein, *Organizational Culture and Leadership: A Dynamic View*, San Fransisco: Jossey-Bass, 1992.
- E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*. Jakarta: Prenada Media, 2004
- Faqih Ainurrohim, *Kepemimpinan Islam*, Jakarta: UII Press, 2011.
- G. Yukl, "An Evaluation of Conceptual Weaknesses In Transformational And Charismatic Leadership," *The Leadership Quarterly* 10, no. 2 1999.
- Moleong, Lexy J., *Metodologi Penelitian Kualitatif* . Bandung: Remaja Rosdakarya, 2019.
- Matthew B. Miles, A. Michael Huberman, dan Johnny Saldana, *Qualitative Data Analysis: A Method Sourcebook* (3rd ed), California: Sage Publication, 2014.
- Maksum, *Mencari Pemimpin Umat*, Bandung: Mizan, 2009.
- Oteng Sutiana, *Administrasi Pendidikan*, Bandung: Angkasa, 1998
- Ouchi, *Theory Z*. (New York: Addison-Wesley, 1981), Peters, T. J., & Waterman, R. H. Jr. *In Search of Excellence: Lesson from America's Best Run Companies*. New York: Harper and Row Publisher, Inc, 1982) Owens, R.G. *Organizational Behavior in Education. Fifth Edition*. Boston: Allyn and Bacon. 1995.
- Ouchi, *Theory Z*. (New York: Addison-Wesley, 1981), Peters, T. J., & Waterman, R. H. Jr. *In Search of Excellence: Lesson from America's Best Run Companies*. New York: Harper and Row Publisher, Inc, 1982) Owens, R.G. *Organizational Behavior in Education. Fifth Edition*. Boston: Allyn and Bacon. 1995.
- Owens, R.G. *Organizational Behavior in Education. Fifth Edition*. (Boston: Allyn and Bacon. 1995), Robbins, S. P. *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, and Applications 9rd edition*. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice-Hall, 2001

- Robbins, *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, and Applications 9rd edition*. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice-Hall, 2001.
- Schein, *Organizational Culture and Leadership*. San Fransisco: Jossey Bass Inc.1992.
- Sergiovanni. T.J. *The Principalship: A Reflective Practice Perspective*. Bonton: Allyn and Bacon Inc. 1987.
- Stephen P. Robbins, *Organizational behavior: Concept, Controversies and Applications, 6th edition*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall Inc, 1996.
- Stephen. P.Robbins. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia, 2003.
- Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, Bandung: Alfabeta, 2017.