

Pelaksanaan Manajemen Organisasi Sosial dalam Meningkatkan Kepemimpinan Efektif Relawan Sikkola Rakyat Indonesia

Rensina Griselda^{1*}, Tuti Atika²

^{1,2} Universitas Sumatera Utara, Indonesia

Email : rensinagriselda@gmail.com¹, tuti.atika@usu.ac.id²

Alamat: Jl. Dr. A. Sofian No. 1A, Padang Bulan, Kec. Medan Baru, Kota Medan, Sumatera Utara 20222

Korespondensi penulis : rensinagriselda@gmail.com*

Abstract. Social Organization Management is important for running an organization effectively, this must of course be in line with the leadership character of the people in it. To produce effective leadership, management efforts are needed that can improve the quality of human resources in the organization. Management aspects consisting of Planning, Organizing, Actuating, and Controlling are carried out by each management team in the Sikkola Rakyat Indonesia Organization. Volunteers are an important part for a social organization to run properly, so leadership skills are needed for volunteers to be able to carry out the main tasks and functions that already exist, this is of course supported by the management in the organization, the efforts made to improve Effective leadership is expected to produce Self Awareness, Self Regulation, Motivation, Empathy, and Social Skills for the volunteers at Sikkola Rakyat Indonesia. This research aims to find out how social organization management improves the effective leadership of Sikkola Rakyat Indonesia volunteers, and what are the obstacles in the Starban SR Learning House. The method used in this research is a descriptive research method with a qualitative approach. The data collection techniques used were interviews and observation. The results of the research show that the POAC management aspect has an impact on effective leadership for volunteers, but there are obstacles in terms of time, funds and human resources.

Keywords: : Management, Social Organization, Effective Leadership, Volunteers

Abstrak. Pelaksanaan Manajemen Organisasi Sosial merupakan menjalankan suatu organisasi dengan efektif, hal itu tentunya harus sejalan dengan karakter kepemimpinan oleh orang-orang yang ada di dalamnya. Untuk menghasilkan kepemimpinan yang efektif, tentu diperlukan upaya-upaya manajemen yang dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi tersebut. Aspek Manajemen yang terdiri dari Planning, Organizing, Actuating, dan Controlling dilakukan oleh masing-masing tim manajemen yang ada di Organisasi Sikkola Rakyat Indonesia. Relawan merupakan salah satu bagian penting untuk suatu organisasi sosial dapat berjalan dengan semestinya, maka diperlukan jiwa kepemimpinan bagi para relawan agar dapat menjalankan tugas pokok dan fungsi yang sudah ada, hal itu tentu di dukung dengan bagaimana manajemen dalam organisasi tersebut, upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kepemimpinan yang efektif diharapkan dapat menghasilkan Self Awareness, Self Regulation, Motivation, Empathy, and Social Skills untuk para relawan yang ada di Sikkola Rakyat Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana manajemen organisasi sosial dalam meningkatkan kepemimpinan efektif relawan Sikkola Rakyat Indonesia, dan apa saja kendala dalam Rumah Belajar Starban SR. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah wawancara dan observasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa aspek manajemen POAC memberikan dampak kepada kepemimpinan yang efektif kepada relawan, tetapi di dalamnya ditemukan kendala pada waktu, dana dan SDM (Sumber Daya Manusia).

Kata kunci: Manajemen, Organisasi Sosial, Kepemimpinan Efektif, Relawan

1. LATAR BELAKANG

Menurut Jones dan May (1992) hampir semua pekerja sosial bekerja dalam setting keorganisasian. Hal ini berimplikasi bahwa pekerja sosial dan organisasi saling membutuhkan satu sama lain, atau dapat diartikan bahwa para pekerja sosial dan kesejahteraan memiliki

kapasitas untuk menentukan dan mempengaruhi organisasi; para pekerja juga merupakan anggota organisasi lain dalam organisasi dan termasuk di antara pengguna jasa; selain itu, organisasi adalah tempat yang strategis untuk berpartisipasi dalam proses pembaruan dan perubahan (Setiyawati, 2016). Salah satu organisasi berbasis kerelawanan yang berada di Kota Medan adalah Sikkola Rakyat Indonesia. Secara organisasi sosial, Sikkola Rakyat Indonesia hadir bertujuan untuk mewadahi bentuk kepedulian dari anak-anak muda di Medan terhadap peningkatan akses pendidikan untuk anak-anak dari keluarga kurang mampu di wilayah Starban, Polonia, dan juga menggerakkan pemberdayaan bagi orangtua agar mampu berdiri secara organik. Oleh karena itu Organisasi Sosial ini mempunyai aktivitas yang berfokus pada pengajaran dan kualitas pendidikan anak-anak tersebut dan juga gerakan pemberdayaan. Sikkola Rakyat Indonesia memiliki ciri khas para relawan pengajar yang menjadi ujung tombak dari keberlangsungan program-program di Rumah Belajar Starban, sehingga manajemen organisasi sosial dalam meningkatkan kepemimpinan efektif relawan menjadi salah satu prioritas dalam organisasi tersebut. Terkait dengan masalah kepemimpinan dalam organisasi, (Suharman, 2019) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan unsur fundamental dalam suatu organisasi yang dapat dikelola secara efektif. Dengan demikian, salah satu faktor terpenting dalam keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya adalah efisiensi manajemen. Upaya manajemen yang dilakukan oleh Organisasi Sosial dapat kita lihat dalam aspek manajemennya, yakni *POAC (Planning, Organizing, Actuating, and Controlling)*. *POAC* merupakan teori dari (George. R. Terry, 1958) di dalam bukunya *Principles of Management*. George R Terry berpendapat bahwa “Manajemen adalah suatu proses khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan dan pengendalian untuk menentukan serta mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya”. Dalam sebuah kegiatan manajemen perlu adanya Prinsip Perencanaan (*Principle of Planning*), Prinsip Organisasi (*Principle of Organization*), Prinsip Pengarahan (*Principle of Direction*), dan Prinsip Pengendalian (*Principle of Control*). Sehingga dengan adanya penerapan ini setiap tindakan dapat berjalan dengan flexible dalam mencapai sebuah tujuan. Prinsip-prinsip tersebut yang akan peneliti lihat dalam Organisasi Sikkola Rakyat Indonesia, karena manajemen organisasi yang baik tentu akan menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten.

Untuk memaksimalkan sumber daya manusia yang dimilikinya sudah semestinya membutuhkan strategi untuk membantu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada.

Sumber daya seperti relawan, anak binaan, pengurus, sistem organisasi Sikkola Rakyat Indonesia, sarana dan prasarana dan lain sebagainya, harus dapat berfungsi secara optimal dalam mendukung peningkatan kualitas sumber daya manusia. Diharapkan dari sumber yang ada, terjadi hubungan simbiosis mutualisme, dimana setiap komponen dapat saling menguntungkan satu sama lain. Dalam artian melalui manajemen yang baik, akan dapat meningkatkan kualitas sumber daya relawan. Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian tentang ***“Pelaksanaan Manajemen Organisasi Sosial dalam Meningkatkan Kepemimpinan Efektif Relawan Sikkola Rakyat Indonesia”***

2. KAJIAN TEORITIS

Manajemen Organisasi Pelayanan Sosial

Manajemen organisasi pelayanan sosial merupakan suatu proses kegiatan untuk mencapai tujuan-tujuan dalam bidang sosial dengan menggunakan sumber daya yang terdapat di lingkungan masyarakat secara efisien dan efektif. Beberapa fungsi manajemen yang harus ada antara lain:

1. Perumusan tujuan
 2. Pengorganisasian usaha-usaha kesejahteraan social
 3. Komunikasi baik vertikal maupun horizontal, formal atau informal, internal maupun eksternal
 4. Penyediaan fasilitas
 5. Mencari, menggali memobilisasi dan memanfaatkan sumber/ potensi
 6. Evaluasi kegiatan usaha kesejahteraan sosial
- Manajemen seringkali diartikan secara berbeda dalam berbagai level dan bidang kegiatan. Manajemen dapat diartikan sebagai seperangkat fungsi khusus yang dijalankan oleh orang dalam setting pekerjaan yang ditujukan untuk meningkatkan produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi (Weinbach, 1994:11)

Tujuan dan Fungsi Manajemen Organisasi Pelayanan Sosial

Fungsi POAC dalam suatu organisasi adalah untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi suatu organisasi dalam pencapaian tujuannya. Berikut adalah pemaparan tentang tiap bagian dari POAC:

Planning: Planning meliputi pengaturan tujuan dan mencari cara bagaimana untuk mencapai tujuan tersebut. Planning telah dipertimbangkan sebagai fungsi utama manajemen dan meliputi segala sesuatu yang manajer kerjakan. Planning adalah sebuah proses di mana seorang manajer kerjakan. Planning adalah sebuah proses di mana seorang manajer memutuskan tujuan, menetapkan aksi untuk mencapai tujuan (strategi) itu, mengalokasikan

tanggung jawab untuk menjalankan strategi. Kepada orang tertentu, dan mengukur keberhasilan dengan membandingkan tujuan. Membuat keputusan biasanya menjadi bagian dari perencanaan karena setiap pilihan dibuat berdasarkan proses penyelesaian setiap rencana.

Organizing : adalah proses dalam memastikan kebutuhan manusia dan fisik setiap sumber daya tersedia untuk menjalankan rencana dan mencapai tujuan yang berhubungan dengan organisasi. Organizing juga meliputi penugasan setiap aktivitas, membagi pekerjaan ke dalam setiap tugas yang spesifik, dan menentukan siapa yang memiliki hak untuk mengerjakan beberapa tugas. Tujuan pengorganisasian ini adalah untuk menetapkan peran serta struktur dimana karyawan dapat mengetahui apa tugas dan tujuan mereka. Dengan kata lain, salah satu bagian penting tugas pengorganisasian adalah meng- harmonisasikan kelompok orang yang berbeda, mempertemukan macam-macam kepentingan dan memanfaatkan kemampuan-kemampuan kesemuanya kesuatu arah tertentu. Maksud dari hal tersebut adalah dapat dihasilkannya sinergisme, yang berarti perlu adanya tindakan-tindakan untuk mengelompokkan semua kemampuan yang sesuai menjadi satu tempat dan memanfaatkan kemampuan tersebut agar dapat berguna bagi organisasi tersebut. Bukan hanya mensinergikan sumber daya manusia saja tapi juga dengan sumber daya lainnya agar dapat efektif. Jadi, pengorganisasian merupakan sebuah upaya kasus yang dapat menimbulkan efek yang sangat baik dalam upaya menggerakkan seluruh aktivitas dan potensi yang bisa diwadahi serta sebagai pengawasan manajerial. (Yohanes, D 2016).

Actuating : dalam bahasa Indonesia artinya menggerakkan. Maksudnya, suatu tindakan untuk mengupayakan semua anggota kelompok berusaha untuk mencapai sasaran sesuai dengan tujuan organisasi. Jadi, actuating bertujuan untuk menggerakkan orang agar mau bekerja dengan sendirinya dan penuh kesadaran secara bersama-sama untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Actuating, merupakan upaya untuk merealisasikan suatu rencana. Dengan berbagai arahan dengan memotivasi setiap karyawan untuk melaksanakan kegiatan dalam organisasi sesuai dengan peran, tugas, dan tanggung jawab.

Kepemimpinan Efektif

Menurut Goleman (1998) menunjukkan bahwa pemimpin yang efektif memiliki beberapa atribut kepemimpinan yang mampu menunjang performanya sebagai pemimpin. Atribut tersebut berkaitan dengan kecerdasan emosional antar lain : kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial. berikut penjelasannya:

1. Kesadaran diri (Self Awareness) ; Orang yang cerdas secara emosional, sadar akan kekuatan, kelemahan dan mampu jujur pada diri sendiri dan orang lain, tahu kapan harus meminta bantuan, bersedia mengakui kesalahan dan yakin tentang apa yang dilakukan.

2. Pengaturan diri (Self Regulation) ; Pemimpin yang memiliki self regulation yang baik ia yang mampu mengontrol impuls, menanggukhan penilaian, dan mencari informasi sebelum mengambil keputusan, nyaman dengan ambiguitas dan terbuka untuk berubah serta cenderung reflektif dan bijaksana
3. Motivasi (Motivation) : Pemimpin yang efektif ia yang mampu membawa hal-hal baik disekitarnya, tetap bersemangat walaupun ada fase gagal, berprestasi tinggi dan berkomitmen pada organisasi dan mampu menetapkan tujuan untuk diri sendiri dan organisasinya.
4. Keterampilan sosial (Social Skill) ; Fokus pada pengembangan hubungan dengan orang lain, mengembangkan hubungan positif, tertarik pada karyawan sebagai manusia, dan membangun ikatan, keterampilan hubungan antara pemimpin dengan staf, tugas pemimpin adalah menyelesaikan sesuatu melalui orang-orang

Relawan

Relawan adalah individu yang rela menyumbangkan tenaga atau jasa, kemampuan dan waktunya tanpa mendapatkan upah secara finansial atau tanpa mengharapkan keuntungan materi dari organisasi pelayanan yang mengorganisasi suatu kegiatan tertentu secara formal. (Schroeder:1998). Aktivitas kerelawanan ditujukan bagi kesejahteraan masyarakat, lembaga atau sebuah organisasi, dimana dalam aktivitas tersebut diperlukan berbagai pengorbanan. Termasuk pengorbanan waktu,

tenaga, materi dan pikiran, tanpa adanya pengharapan balasan. Wilson (2000) menyatakan bahwa kerelawanan adalah aktivitas pemberian jasa terhadap orang lain, kelompok atau organisasi. Sama halnya dengan yang dijabarkan oleh Schroeder, aktivitas tersebut juga tidak mendapatkan balasan dari pihak penerima jasa. Beberapa ciri-ciri relawan yang dikemukakan Snyder dan Omoto (2009) adalah:

1. Responsif terhadap setiap kesempatan berkontribusi dalam aktivitas sosial.
2. Komitmen untuk terlibat dalam kegiatan kerelawanan relatif lama.
3. Personal Coast tinggi. Personal coast dalam hal ini termasuk waktu, tenaga, pikiran dan materi.
4. Masyarakat sasaran lembaga pengelola relawan adalah masyarakat yang tidak dikenali sebelumnya.
5. Aktivitas-aktivitas kemanusiaan relawan dilakukan bukan sebagai suatu keharusan, akan tetapi sebagai suatu kesukarelaan

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian deskriptif yaitu penelitian yang menggambarkan, menjelaskan kondisi atau fenomena yang terjadi dalam masyarakat, termasuk bagaimana unsur-unsur yang ada dalam variabel penelitian itu saling berinteraksi satu dengan yang lain dan ada produk yang sedang berlangsung (Siagian, 2011: 52). Pemilihan informan ini menggunakan purposive sampling yaitu teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu artinya informan tersebut memiliki kuasa tertentu terhadap sumber data yang dituju atau bisa dianggap sebagai seseorang yang paling banyak memiliki informasi terhadap sumber data (Sugiyono 2017:18). Dalam penelitian ini Founder Sikkola Rakyat Indonesia sebagai informan kunci, Koordinator Divisi yang berjumlah 5 orang sebagai informan utama dan Relawan sebagai informan tambahan. Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dalam penelitian untuk mendapatkan data (Sugiyono, 2013: 224). Untuk dapat memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yaitu studi kepustakaan dan studi lapangan (wawancara dan observasi). Teknik analisis data menggunakan pendekatan kualitatif yaitu mengkaji data dari penelaahan sumber data yang tersedia dari berbagai sumber yang terkumpul, mempelajari, menelaah, dan menyusun sebagai satu kesatuan. Penelitian ini menggunakan semua hasil pencatatan di lapangan, mulai dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi sebagai bahan analisis. Setelah itu dilakukan reduksi data, dengan memilah hal-hal pokok yang sesuai dengan focus penelitian peneliti. data - data itu disusun secara sistematis untuk kemudian dianalisa sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian (Sugiono, 2013: 247).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan Manajemen Organisasi Sikkola Rakyat Indonesia dalam meningkatkan Kepemimpinan Relawan

Pada tahapan perencanaan merupakan tahapan awal dalam manajemen. Pada perencanaan/planning. Diuraikan dalam penetapan tujuan organisasi. Tujuan Relawan di Sikkola Rakyat Indonesia sesuai dengan visinya : “Menciptakan lebih banyak pemimpin atau pemuda-pemuda khususnya di Kota Medan untuk berdampak positif di lingkungan.” Selain dari penyusunan tujuan organisasi. SR juga membuat linimasa program dan merencanakan kebutuhan jumlah relawan serta melakukan proses rekrutmen relawan yang dimulai dari

penentuan syarat sebagai relawan. Kualifikasi yang dibutuhkan dan alur seleksi yang ditetapkan. Berdasarkan temuan peneliti, proses perencanaan yang dilakukan oleh relawan SR sudah cukup baik. dari awal sudah menentukan apa kebutuhan dan target apa yang ingin dicapai serta program apa saja yang turut mendukung tercapainya tujuan tersebut. Pada tahap kedua yakni organizing/pengorganisasian, pada tahapan ini SR dari awal melakukan pemetaan atau penyusunan staf sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan. Kemudian, setelah dilakukan pembagian relawan maka akan ada penjelasan mengenai tugas dan tanggung jawab mereka selama menjadi relawan di SR sesuai dengan bidang yang mereka minati. Proses pemetaan relawan pun tentu disesuaikan dengan minat dan keahlian para relawan. Hal ini menunjukkan ada elemen partisipatif anggota. Menurut peneliti, pada tahapan pengorganisasian ini semuanya sudah terlaksana. Dilengkapi pula dengan panduan yang jelas mengenai deskripsi tugas para relawan. Hal ini penting untuk dipahami bahwa semakin spesifik penjelasan mengenai deskripsi tugas akan semakin baik dalam mempersiapkan modal keterampilan yang dibutuhkan. Pada fungsi yang ketiga, pengarah (Actuating). Pada tahapan actuating, tim manajemen memberikan arahan kepada relawan tentang bagaimana strategi dan teknisnya program berjalan. Selain dari pemberian arahan. Mereka juga berupaya untuk menjaga motivasi para relawan dengan memberikan ruang terbaik untuk mereka. Hal tersebut sejalan dengan adanya pemberian apresiasi kepada para relawan, yaitu Volunteer Of The Month dan juga di akhir periode ada Graduation untuk para relawan yang tetap komitmen hingga akhir. Volunteer Of The Month adalah sebuah program apresiasi kepada para relawan dengan berbagai macam kategori terbaik. Hal tersebut merupakan sesuatu keunikan, bahwa jarang sekali organisasi sosial yang memberikan apresiasi kepada relawan dengan bentuk event yang direncanakan secara matang. Pada fungsi yang keempat adalah Pengawasan (Controlling). Tahapan ini merupakan tahapan yang terakhir dalam manajemen. Dimana dalam proses pengawasan akan dilakukan umpan balik untuk meningkatkan kepemimpinan relawan. Indikator evaluasi yang digunakan oleh Sikkola Rakyat kepada para relawan adalah dengan mengukur intensitas keterlibatan relawan pada program-program yang berjalan di Sikkola Rakyat Indonesia.

Analisis Kepemimpinan Relawan Sikkola Rakyat Indonesia

- **Pada atribut kepemimpinan yang pertama adalah kesadaran diri.** Kesadaran diri merupakan komponen kepemimpinan yang melihat bagaimana seseorang paham dalam mengidentifikasi dirinya, mengenali siapa jati diri sebenarnya. Peneliti menemukan bahwa kedua relawan mampu dan sadar atas kemampuan dirinya. Relawan mampu mengenali kekuatan dan kelemahan di dalam dirinya dan mereka mengerti kapan menentukan saat

yang tepat untuk melakukan sesuatu dengan mengenali emosi dengan sangat baik. selain mampu mengenali diri, kemampuan percaya diri juga menjadi indicator dalam proses kesadaran diri. Berdasarkan temuan peneliti, bahwa relawan cukup percaya diri dengan kemampuannya

- **Pada sifat kepemimpinan kedua adalah pengaturan diri**, hal itu termuat dalam beberapa pernyataan dari relawan bahwa ketika mereka merasakan emosi sikap yang mereka lakukan adalah dengan diam dan selanjutnya adalah mengkomunikasikan. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan regulasi diri mereka cukup baik. kemudian sifat ini juga diperkuat dengan adanya rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan sesuatu. Relawan menunjukkan seberapa besar mereka memegang amanah serta tugas yang diberikan secara bertanggung jawab dan menyelesaikan dengan baik. walaupun dengan segala kendala dan tantangan saat pelaksanaannya
- **Pada komponen kepemimpinan yang ketiga adalah motivasi**. Motivasi yang dimaksudkan adalah bagaimana seseorang punya dorongan untuk menjadi lebih baik, mampu tetap bertahan di tengah segala tekanan dan juga perbedaan. Kedua relawan yang di wawancarai menunjukkan perilaku tersebut. Mereka tetap gigih dalam memperjuangkan sesuatu, walaupun bagi mereka adalah sesuatu hal yang sulit. Motivasi dikaitkan sebagai sebuah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia untuk mengaktifkan, member daya serta mengarahkan perilaku dalam pelaksanaan tugas di lingkungan pekerjaanya.
- **Pada atribut kepemimpinan yang keempat, yaitu empati**. Kemampuan empati diuraikan dalam beberapa keterampilan turunan, yaitu
 - 1) kemampuan memahami orang lain
 - 2) Cenderung melayani
 - 3) mengembangkan orang lain
 - 4) menerima keberagaman, dan
 - 5) kesadaran politik. Relawan mampu menunjukkan kepedulian yang cukup baik terhadap oranglain, bentuk kepedulian ini juga berdasarkan hasil pengamatan peneliti sangat terlihat dari kontribusi relawan pada programprogram yang mereka ikuti.
- **Pada atribut kepemimpinan yang terakhir, yakni keterampilan sosial**. Keterampilan Sosial adalah suatu kemampuan untuk terhubung dengan orang lain dan saling berkomunikasi. Ada beberapa indicator turunan dari keterampilan sosial, yaitu;
 - 1) pengaruh
 - 2) komunikasi dan pesan yang jelas
 - 3) kepemimpinan kemampuan

membangkitkan inspirasi dan memandu kelompok serta orang lain, 4) Katalisator perubahan, yaitu kemampuan untuk memulai dan mengelola perubahan 5) manajemen konflik, negosiasi dan pemecahan saling pendapat, Berdasarkan pendapat peneliti, bahwa kedua relawan mampu mengkoordinasikan isi pesan dengan baik. seerti pada saat rapat kepanitiaan mereka aktif menyampaikan pendapat dan juga bertanya tentang sesuatu. Kemudian kemampuan selanjutnya memberikan pengaruh dan memandu kelompok. Kemampuan kerjasama para relawan cukup baik, sesuai dengan pernyataan dari informan, bahwa mereka membangun kerjasama tim yaitu dengan membangun persepsi atau tujuan yang sama. Kemampuan sebagai inisiator, ada beberapa relawan yang menunjukkan beberapa inisiasinya di forum ataupun organisasi.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pelaksanaan Manajemen Organisasi Sosial dalam meningkatkan kepemimpinan relawan di Sikkola Rakyat Indonesia, dari segi perencanaan di tiap-tiap divisi yang ada. Pelaksanaan Manajemen Organisasi Sosial di Sikkola Rakyat masih belum maksimal menurut peneliti di karenakan masih terdapat kekurangan dari segi sumber daya relawan yang belum cukup komitmen, serta pelatihan kepemimpinan terhadap relawan tidak terlalu sering. Hanya di awal saja diberikan pembekalan Upgrading, sisanya hanya berupa menjalani program-program kerja yang ada, terkadang sistem evaluasi yang belum maksimal sehingga masih terjadi kendala-kendala yang dapat menghambat pergerakan. Kepemimpinan relawan di Sikkola Rakyat Indonesia mengalami peningkatan dari periode sebelumnya, Hal itu terlihat dengan beberapa kemampuan yang dimiliki oleh para relawan Sikkola Rakyat Indonesia, seperti mampu mengenal diri dengan baik, motivasi untuk bertumbuh dan lebih berprestasi, kepedulian yang tinggi terhadap orang lain dan keterampilan sosial.

Berdasarkan hasil penelitian ini terkait mnajemen organisasi sosial dalam meningkatkan kepemimpinan relawan di Sikkola Rakyat Indonesia, peneliti dapat memberikan saran kepada pihak-pihak terkait yakni, Untuk Sikkola Rakyat Indonesia, sebagai organisasi sosial diperlukan evaluasi yang lebih baik lagi untuk pengelolaan sumber daya manusia yang ada, perlu adanya SOP (Standard Operating Procedure), karena peneliti melihat belum adanya SOP sehingga hanya berfokus pada membangun organisasi berdasarkan asas kekeluargaan" sehingga membuat aturan-aturan yang ada tidak terkesan tegas dan menjadi ancaman kedepannya. Untuk Relawan, menjadi bagian penting untuk organisasi sosial ini dapat

berjalan, diperlukannya komitmen dan kepekaan terhadap tugas pokok fungsi yang sudah di bagi. Diperlukannya evaluasi yang lebih baik lagi, tidak hanya sekedar formalitas, sehingga masing-masing relawan dapat bergerak secara kompak untuk menjalankan program.

DAFTAR REFERENSI

- Dakhi, Y. (2016). Implementasi POAC terhadap Kegiatan Organisasi Dalam Mencapai Tujuan Tertentu. (50) 1829-7463. <https://media.neliti.com/media/publications/290701-implementasi-poacterhadap-kegiatan-orga-bdca8ea0.pdf>
- Emma,R. Rudi, S. & Nandang, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Sinergi Foundation. (3)2. 155-291. <https://jurnal.unpad.ac.id/prosiding/article/view/20222>
- Meilanny, B. Hetty, K. & Yustika, T. (2018). Penyusunan Rencana Strategis Dalam Manajemen Lembaga Pelayanan Sosial. (5) 3.281 – 287. <https://jurnal.unpad.ac.id/prosiding/article/view/20222>
- Setiawati, E. (2016). Pelayanan Sosial: Faith Based Organized. Sumedang. Unpad press.
- Siagian, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Sumber Lainnya;**
- Sikkola Rakyat Indonesia. (2023). Profile Book Rumah Belajar Starban.
- Suharman. (2019). Pentingnya Kepemimpinan dalam Organisasi. *Jurnal Ilmu Akuntansi dan Bisnis Syariah UIN SGD Bandung*.