



PELATIHAN DAN PENDAMPINGAN IDENTIFIKASI MASALAH DAN STRATEGI PENGELOLAAN ORGANISASI YANG BAIK BAGI IKATAN KELUARGA BESAR BIINMAFO, TTU, NTT, DI JAWA TIMUR

Ninuk Muljani¹, Antonius Yuniarto², Daniel Tulasi³, Sri Yunan Budiarsi⁴, Dominicus Wahyu Pradana⁵

^{1,2,3,4,5}Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya

Email: antonius@ukwms.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dari pengabdian kepada masyarakat ini yaitu membantu organisasi BIINMAFO bertumbuh kembang dengan baik di Jawa Timur. Bentuk pengabdian yang diberikan berupa pelatihan, pendampingan kepada para 15 pengurus inti BIINMAFO. Topik yang disampaikan *team* abdimas diantaranya filosofi keorganisasian, tatakelola yang baik organisasi, serta pemetaan persoalan-persoalan keorganisasian untuk menemukan solusi yang tepat untuk pengembangan organisasi BIINMAFO yang relative baru berdiri di Jawa Timur. Hasil dari kegiatan pengabdian masyarakat ini yaitu pengurus inti BIINMAFO mulai memetakan akar persoalan pokok BIINMAFO, tumbuhnya kesadaran baru dari pengurus inti bagaimana mendesain/merancang langkah strategis untuk pengembangan BIINMAFO kedepannya. Tentu tidaklah mudah mewujudkan tatakelola organisasi yang baik, dibutuhkan upaya strategis dan *team* yang solid untuk terciptanya BIINMAFO yang baik di Jawa Timur.

Kata Kunci: Pendampingan, Identifikasi Masalah, Filosofi Organisasi, Tata Kelola Organisasi

ABSTRACT

This community service activity aims to help the BIINMAFO organization grow well in East Java. The form of service is in the form of training, assistance for BIINMAFO administrators in East Java. The activity was carried out for two consecutive days involving 15 core BIINMAFO administrators. The topics of the study presented were Organizational Philosophy, Organizational Governance, and Identification of Organizational Problems to find alternative solutions that were useful for the advancement of BIINMAFO. The result of this activity is that BIINMAFO's core management is able to map problems, grow awareness of the organization's philosophy, and how to design good governance for BIINMAFO. Of course, it is not easy to realize good organizational governance. A follow-up program is needed as an effort to create a good BIINMAFO organization in East Java.

Keywords: Assistance, Organizational Problems' Identification, Organization's philosophy, Organizational Governance.

LATAR BELAKANG PENGABDIAN

Culture shock! Barangkali istilah ini bisa menggambarkan kondisi umum para migran ketika mereka beralih dari satu wilayah ke wilayah lain, atau beralih dari satu situasi kehidupan ke situasi kehidupan yang berbeda/baru. Kejutan budaya (*culture shock*) merupakan efek yang ditimbulkan oleh budaya asing pada pengunjung yang tidak siap. Fenomena *culture shock* ini dapat menimbulkan kebingungan, frustrasi, dan disorientasi bagi warga migran dalam interaksinya dengan lingkungan baru (Toffler, 1971, p. 1). Akibatnya, dapat terjadi gangguan, hambatan, atau kesalahan dalam komunikasi, salah membaca dan menafsirkan realitas, dan ketidakmampuan untuk mengatasinya.

Jika seorang keluar dari lingkungannya sendiri dan masuk ke lingkungan yang berbeda dengan konsepsi yang berbeda tentang waktu, ruang, pekerjaan, cinta, agama, seks, uang, dan sebagainya maka derita yang dialaminya bisa berlipat ganda (Toffler, 1971, p. 2). Hal ini akan semakin parah jika lanskap sosial (*social lanscape*) yang lama seperti kondisi wilayah, bangunan, cara hidup, budaya, agama, nilai dan norma yang dianut, bahasa, dialek dan lain sebagainya, masih melekat pada pribadi warga migran, sementara lanskap sosial yang baru dengan nilai-nilai baru mengalami perubahan terus menerus bahkan sangat cepat sehingga mengakibatkan disorientasi hidup.

Lanskap sosial yang berbeda membutuhkan kemampuan adaptif yang relatif handal (misalnya penyesuaian diri dengan norma dan standar yang berlaku) jika orang ingin bertahan hidup dan bahkan “berkembang” pada kondisi kehidupan sosial yang baru. Hal ini pula yang terjadi pada warga migran Biinmafo yang berasal dari Kabupaten Timor Tengah Utara (TTU), Nusa Tenggara Timur (NTT) saat mereka berpindah baik untuk sementara ataupun permanen ke wilayah Jawa Timur, khususnya Surabaya dan sekitarnya. Kondisi kehidupan sosial, budaya, geografis, ekonomi dan sebagainya yang berbeda kadang menyebabkan warga migran ini mengalami problem dalam beradaptasi dengan lingkungan sosial yang baru. Singkatnya, banyak warga migran mengalami permasalahan sosial. Permasalahan sosial merupakan ketidaksesuaian antara unsur-unsur kebudayaan atau masyarakat yang jika dibiarkan dapat membahayakan interaksi dalam kelompok sosial (Soekamto, 2017, p. 25). Karena hal ini terkait dengan nilai dan norma yang berlaku dalam masyarakat.

Organisasi warga migran Biinmafo di Jawa Timur merupakan unit sosial yang dibentuk berdasarkan asal kedaerahan dimana sebagian besar anggotanya merupakan warga migran yang berasal dari Kabupaten TTU, Propinsi NTT yang kini berdomisili (sementara atau permanen) di Jawa Timur khususnya di wilayah Kota Surabaya dan beberapa Daerah di sekitarnya seperti Kabupaten Gresik dan Sidoarjo Jawa Timur. Organisasi ini dibentuk pada awal bulan Juni 2020. Nama BIINMAFO merupakan singkatan dari nama beberapa Kerajaan Kecil yakni Kerajaan Biboki, Insana, dan Meomafo yang berada di Timor Bagian Tengah dan menjadi pilar berdirinya Kabupaten TTU, NTT. Visi Ikatan Keluarga ini yakni menjadi wadah sosial bagi warga migran Biinmafo yang berasal dari Kabupaten TTU, NTT, untuk membina dan mempererat tali persaudaraan. Misi utamanya adalah meningkatkan rasa persaudaraan, solidaritas antar warga Biinmafo dan membantu warga untuk dapat beradaptasi secara benar dan baik di lingkungan masyarakat yang baru (tempat tinggal, tempat bekerja ataupun tempat menempuh pendidikan).

Tercetusnya ide pembentukan organisasi dengan visi dan misi tersebut dilatarbelakangi oleh kondisi faktual bahwa banyak warga migran dari Daerah tersebut

kadang mengalami permasalahan saat berada dalam lingkungan hidup yang baru, terutama yang terkait dengan permasalahan social. Soekamto mengelompokkan permasalahan sosial kedalam faktor ekonomi (kemiskinan, penjarahan, gizi buruk, dan pengangguran), faktor psikologis (depresi, stres, dan bunuh diri), faktor biologis (wabah Covid-19 dan penyakit menular lainnya), dan faktor budaya (kemososotan moral masyarakat, pergaulan bebas, kenakalan remaja) (Soekamto, 2017, p. 42).

Jumlah warga migran yang bergabung di organisasi Biinmafo, TTU, NTT di Jawa Timur ini, sekitar 315 orang yang memiliki latar belakang usia, pendidikan, pekerjaan, keahlian, gender, strata sosial dan ekonomi yang beragam. Sebagai misal, usia para anggota organisasi terdiri dari usia tua, muda, dan anak-anak. Pendidikan yang dimiliki mulai level SMP hingga Sarjana. Pekerjaan pun beragam, mulai dari karyawan Pabrik, asisten rumah tangga (ART), hingga menjadi pelaku usaha (*entrepreneur*) dan tenaga profesional pada berbagai bidang atau lembaga. Sementara kelas sosial ekonomi warga, mulai dari kelas bawah hingga kelas atas. Keberagaman latar belakang kehidupan sosial ini menjadi masalah sekaligus potensi yang patut dipelihara dan dikembangkan karena ada pekerja di pabrik, pelaku usaha Mikro, Kecil, dan Menengah yang menyentuh langsung permasalahan dasar masyarakat, dan ada tenaga profesional yang bekerja di perusahaan atau lembaga swasta.

Sejak organisasi ini terbentuk, beberapa upaya telah dilakukan *team* pendamping dari Fakultas Bisnis Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya untuk memberikan wawasan, pengetahuan, dan pemahaman tentang pentingnya keberadaan organisasi tersebut, antara lain dengan melakukan pelatihan dan pendampingan dengan tema: Pendampingan dalam Penyusunan Kelengkapan Organisasi (pembentukan Pengurus, bidang-bidang kegiatan, dll), pembuatan Anggaran Dasar (AD) dan Anggaran Rumah Tangga (ART). Meskipun demikian masih banyak permasalahan yang dihadapi oleh organisasi yang baru dibentuk pada Juni 2020 ini.

METODE PENGABDIAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat berupa pelatihan kepada warga Biinmafo, dilaksanakan pada hari Sabtu dan Minggu, 16 dan 17 Juli 2022, di Kampus Universitas Katolik Widya Mandala, Jl. Dinoyo 42 – 44 Surabaya. Sementara itu kegiatan pendampingan dan konsultasi terkait masalah organisasi, dilaksanakan di Balai Pertemuan Ikatan Keluarga Besar Biinmafo, Jl. Tubanan Lama Blok I no. 29, Kelurahan Karangpooh, Kecamatan Tandes, Kota Surabaya, Jawa Timur.

Tahapan Kegiatan Abdimas

Sebelum menjabarkan metode kegiatan, berikut gambaran umum tentang tahapan kegiatan abdimas.

1. **Persiapan.** Pada tahap ini beberapa kegiatan dilakukan oleh team abdimas bersama dengan warga Biinmafo:
 - a. Melakukan pertemuan dengan pengurus organisasi Keluarga Besar BIINMAFO di Jawa Timur untuk memperoleh gambaran tentang kebutuhan pelatihan yang diperlukan.
 - b. Membagi tugas dan mempersiapkan materi kegiatan, khususnya materi presentasi pelatihan dan isian daftar/list isian permasalahan yang diperlukan agar pelaksanaan dapat mudah dipahami, menarik dan berjalan lancar.

- c. Menentukan waktu kegiatan (hari, tanggal kegiatan) serta tempat dan peralatan yang dibutuhkan agar disiapkan lebih dulu bersama perwakilan pengurus/pimpinan organisasi Keluarga Besar BIINMAFO di Surabaya, Jawa Timur.
 - d. Sesuai kesepakatan bersama ditetapkan waktu pelaksanaan kegiatan pelatihan dan pendampingan pada Hari Sabtu, tanggal 16 Juli dan Minggu, tanggal 17 Juli 2022.
2. **Pelaksanaan.** Upaya penyampaian materi kegiatan dilakukan dengan urutan sebagai berikut.
- a. Penyadaran/peningkatan pemahaman tentang tujuan penggalan dan identifikasi masalah pada organisasi yang baru berdiri (oleh tim abdimas).
 - b. Penyadaran/peningkatan pemahaman tentang Filosofi, dan tata kelola organisasi yang baik (oleh tim abdimas).
 - c. Penyampaian dan identifikasi permasalahan peserta/pengurus dalam organisasi Biinmafo.
 - d. Tanya Jawab (Tim Abdimas-Pesera)
 - e. Kesimpulan-Selesai

Metode kegiatan

Team abdimas mengkombinasikan beberapa metode kegiatan diantaranya metode pelatihan, penyadaran pemahaman, dan konsultasi. Bentuk pelaksanaan pelatihan dan pendampingan, Identifikasi Masalah dan Tata Kelola Organisasi bagi pimpinan/pengurus organisasi, berlangsung secara tatap muka langsung (Luring) dengan pola pelatihan menggunakan model *Focus Group Discussion* (FGD). Model ini menjadi pilihan dilakukannya pelatihan dan pendampingan, dengan pertimbangan agar peserta dapat lebih leluasa mengungkapkan permasalahan dan pendapatnya. Selain itu karena adanya permintaan dari pengurus yang menginginkan pelatihan/pendampingan dilakukan secara bersama-sama. Pada dasarnya, pelatihan ini dilakukan untuk menggali dan mengidentifikasi permasalahan yang ada pada organisasi sosial yang baru berdiri, dan meningkatkan wawasan peserta tentang tata kelola organisasi yang baik dan benar. Oleh karena itu pada kesempatan ini peserta pelatihan dan pendampingan lebih difokuskan pada para pengurus organisasi.

Materi yang disampaikan

Sesi pertama, uraian dan pengayaan wawasan peserta tentang filosofi organisasi yang disampaikan oleh Daniel Tulasi. Materi ini membahas tentang elemen-elemen pokok yang memengaruhi keberhasilan perjalanan sebuah organisasi. Faktor-faktor itu antara lain budaya organisasi, proses terbentuk dan berjalannya organisasi, struktur organisasi, strategi organisasi untuk mewujudkan visi dan misi, sistem yang diterapkan, teknologi, dan manusia (pengurus, anggota organisasi) yang mengelola organisasi (Nickols, 2016, p. 1).

Sesi kedua, dilanjutkan oleh Antonius Yuniarto yang membahas topik Tatakelola Organisasi Yang Baik. Pada sesi ini dibahas tentang pengertian organisasi, unsur-unsur organisasi, siklus hidup organisasi, dan strategi pengelolaan organisasi yang baik untuk mewujudkan visi dan misi organisasi (Ambarwati, 2018, p. 25). Membangun tata kelola yang baik dalam organisasi mengandaikan terciptanya perilaku organisasi yang baik pula dalam diri anggota organisasi selaku individu, anggota kelompok dan pelaku sistem organisasi. Perilaku organisasi yang baik dari para anggotanya merupakan modal

psikologi yang penting bagi pertumbuhan/perkembangan organisasi (Lutans, 2011, p. 199).

Pada hari berikutnya (sesi ketiga), dilakukan pendampingan untuk mengidentifikasi masalah organisasi oleh Sri Yunan Budiarsi. Pada sesi ini dipakai metode *brainstorming*. Para peserta diberi kesempatan menyampaikan persoalan organisasional yang dihadapi dalam menjalankan program kerja organisasi. Selanjutnya para peserta didampingi untuk melakukan pemetaan persoalan berdasarkan skala prioritas dan urgensi untuk segera diselesaikan. Selanjutnya, sesi keempat, peserta dipandu oleh Ninuk Muljani. Peserta diajak berdiskusi untuk menemukan solusi-solusi alternatif demi mengatasi permasalahan mitra. Sesi terakhir dibuat kesimpulan umum dari kegiatan pelatihan dan pendampingan ini, dipandu oleh Dominicus Wahyu Pradana sebagai pemimpin diskusi. Kesimpulan ini diharapkan jadi acuan untuk pelaksanaan kegiatan organisasi dan pijakan untuk kegiatan berikutnya.

Setelah kegiatan pengabdian dilaksanakan, dilakukan evaluasi. Pertama, untuk mengetahui hasil tanggapan peserta atas materi dan tingkat kepuasan atas pelaksanaan kegiatan agar pada masa yang akan pengabdian masyarakat lebih baik. Kedua, untuk mengetahui harapan mereka akan kelanjutan pelaksanaan program ini, baik menyangkut materi pengabdian, metode pengabdian, maupun cakupan peserta dan tempat pelaksanaan pengabdian masyarakat.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENGABDIAN

Sebagaimana disebutkan pada bagian pelaksanaan Kegiatan Pelatihan dan Pendampingan bahwa pengabdian masyarakat ini telah dilakukan pada Sabtu, 16 Juli 2022 dan Minggu, 17 Juli 2022 dengan jumlah peserta sebanyak 15 orang. Gambaran umum tentang hasil kegiatan ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Antusiasme Peserta

Peserta sangat antusias pada saat mengikuti pelatihan dan *workshop*, sehingga cukup memahami uraian tentang materi seperti filosofi organisasi, identifikasi masalah, solusi permasalahan, dan strategi pengelolaan organisasi secara benar, yang diindikasikan oleh adanya keinginan untuk bertanya, mengungkap masalah organisasi, dan aktif dalam diskusi untuk menemukan solusi-solusi kreatif dan komprehensif.

2. Partisipasi aktif

Partisipasi peserta pada kegiatan ini secara umum dikatakan baik. Hal ini ditunjukkan dengan adanya keterbukaan pengurus untuk mengidentifikasi permasalahan dalam masing-masing unit organisasi Biinmafo. Hampir 70% Pengurus Biinmafo yang hadir mengidentifikasi Permasalahan yang ada di unitnya (misalnya mengutarakan pokok-pokok permasalahan pada organisasi oleh Ketua Umum, Sekretaris, Bendahra II, Ketua Harian, Ketua Satgas, Pelayanan Sosial).

3. Masalah pokok

Masalah utama yang dihadapi organisasi ini dapat dirangkum dalam *Focus Group Discussion* tersebut antara lain *character building*, *culture*, kepemimpinan, pengambilan keputusan, komunikasi, sarana/prasarana, keuangan, dan kewirausahaan.

Dari identifikasi permasalahan yang ada pada organisasi, dapat memberi gambaran bagi tim abdimas untuk digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam memberi

materi pelatihan/pendampingan yang sesuai dengan problem dan kebutuhan Biinmafo dalam kegiatan pelatihan/pendampingan berikutnya.

Pembahasan

Setelah pelaksanaan kegiatan di atas, maka secara umum diketahui bahwa rangkaian pelatihan dan pendampingan yang dilaksanakan, berjalan baik. Beberapa poin utama yang patut dicatat yakni peserta antusias untuk mengikuti pelatihan dan pendampingan tersebut. Sejak awal kegiatan yakni pembukaan, pengenalan tentang filosofi organisasi, identifikasi masalah, dan solusi bagi permasalahan mitra, semuanya berjalan lancar.

Pada sesi pertama, pengenalan tentang filosofi organisasi. Bahasan ini menyadarkan para peserta bahwa organisasi didasari suatu filosofi. Filosofi disini dimaksudkan sebagai tatanan nilai yang dihidupi organisasi, elemen penting yang menopang organisasi berdiri, serta faktor-faktor yang mendasari organisasi hidup. Menyadari akan pentingnya filosofi organisasi, para peserta diajak untuk menetapkan nilai-nilai (values) yang menjadi roh organisasi. Para peserta juga dibimbing untuk menguatkan elemen-elemen penting penopang organisasi. Selain itu, para peserta diminta untuk melakukan analisis SWOT organisasi. Dengan menganalisis kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman yang akan dihadapi, diharapkan organisasi keluarga besar Biinmafo dapat berkembang kedepannya (Nickols, 2016, p. 2).

Sesi kedua, Antonius Yuniarto menyampaikan topik tatakelola organisasi yang baik. Pembahasan materi ini menyadarkan peserta tentang arti penting tata kelola yang baik bagi organisasi, serta kendala-kendala konkrit yang dihadapi organisasi. Organisasi keluarga besar Biinmafo adalah organisasi yang belum lama berdiri. Sebagai organisasi baru, para peserta menyadari banyak hal yang perlu disiapkan untuk mengelola organisasi. Merumuskan visi, misi organisasi, memilih orang yang tepat sebagai pengurus, serta upaya menyusun AD/ART yang baik. Beberapa hal penting tersebut menjadi pokok perhatian para peserta abdimas. Para peserta juga menyadari kurang adanya sinergi antar pengurus dan anggota organisasi menjadikan tatakelola Organisasi Keluarga Besar Biinmafo belum berjalan dengan baik. Tata kelola berkaitan dengan struktur organisasi, budaya organisasi, kepemimpinan, serta komunikasi efektif antar anggota organisasi. Tata kelola yang baik akan menjadikan setiap elemen organisasi tersebut dalam kondisi yang baik dan saling bersinergi. (Robbins & Judge, 2019, p. 111). Temuan ini menjadi pijakan untuk merancang program kelanjutan untuk perbaikan tatakelola organisasi keluarga besar Biinmafo.

Sesi ketiga, Sri Yunan Budiarsi mengajak para peserta untuk aktif menyampaikan masalah-masalah keorganisasian yang dihadapi keluarga besar Biinmafo. Ada beberapa masalah yang mengemuka pada saat dilaksanakan diskusi, diantaranya masalah kedisiplinan, komunikasi, dana terutama dana operasional dan sosial untuk pengelolaan organisasi, dan belum lengkapnya AD/ART. Persoalan organisasional yang disampaikan peserta merupakan persoalan yang pada umumnya juga dihadapi kebanyakan organisasi yang baru berdiri (Chowdhury, 2005). Para peserta diajak tim abdimas untuk memetakan persoalan berdasar skala prioritas dan urgensi untuk segera dicarikan solusi. Pemetaan persoalan menjadi hal penting untuk dilakukan agar para pengurus keluarga besar Biinmafo mampu menentukan langkah strategis dalam menyelesaikan persoalan satu per satu. Langkah strategik yang telah dirumuskan, disepakati harus menjadi komitmen bersama (Luz, 2018) untuk berubah menjadi lebih baik.

Pada sesi ketiga dan terakhir yaitu diskusi interaktif untuk menemukan solusi-solusi alternatif demi mengatasi permasalahan mitra. Ada upaya yang melibatkan pihak internal organisasi dan pihak eksternal. Untuk menyelesaikan masalah kedisiplinan, para peserta (notabene pengurus inti organisasi) bersepakat untuk berkomitmen memajukan organisasi dengan disiplin yang tinggi. Jika pengurus disiplin maka anggota pun diharapkan bisa disiplin. Terkait masalah komunikasi, dirancang program lanjutan adanya pelatihan dan pendampingan oleh tim untuk meningkatkan ketrampilan berkomunikasi, terutama pelatihan tentang simulasi praktek komunikasi dalam memimpin rapat, negosiasi, dan lain sebagainya.

Hambatan Pelaksanaan Kegiatan

Pelaksanaan pengabdian masyarakat ini masih mengalami hambatan dalam koordinasi antar pengurus karena komunikasi yang tidak lancar dan kondisi kehidupan masyarakat yang masih dibayang-bayangi oleh wabah virus corona. Selain itu, faktor dana menjadi masalah krusial ketika akan dilakukan pelatihan dan pendampingan bagi peserta dengan jumlah yang lebih banyak. Maka solusi yang ditempuh untuk memulai kegiatan ini yakni hanya melibatkan pengurus inti organisasi Biinmafo di Jawa Timur.

Keberlanjutan Program

Setelah pendampingan program pengidentifikasian masalah selesai, maka tim abdimas akan menindaklanjuti dengan mengadakan agenda program pendampingan secara berkelanjutan agar organisasi dapat berjalan dengan baik dalam mencapai tujuannya. Berdasarkan identifikasi permasalahan yang diperoleh tim abdimas, maka diharapkan adanya Pelatihan dan Pendampingan berkelanjutan berupa program jangka pendek (misalnya menyempurnakan penyusunan AD/ART), program jangka menengah (misalnya pelatihan Komunikasi & Kepemimpinan) dan program jangka panjang organisasi (misalnya pelatihan Kewirausahaan, Perencanaan dan Pengelolaan keuangan pribadi, dana organisasi, dan sebagainya).

Salah satu program yang telah dijalankan adalah memberikan pelatihan tentang identifikasi masalah dan strategi pengelolaan organisasi yang baik yang dilaksanakan pada tanggal 16 dan 17 Juli 2022.



Gambar 1
Pemaparan materi keorganisasian



Gambar 2
Pemaparan strategi pengembangan organisasi



Gambar 3.
Team abdimas bersama pengurus BIINMAFO

KESIMPULAN

Berdasarkan pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat bagi warga migran Biinmafo di Jawa Timur yang telah dilaksanakan pada medio Juli 2022, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

Kegiatan pelatihan dan *workshop* tentang identifikasi masalah dan strategi pengelolaan organisasi membawa dampak positif sebagai inspirasi untuk mengelola organisasi secara benar. Pengurus Ikatan Keluarga Besar Biinmafo diberi pembekalan berupa pengetahuan dan peningkatan wawasan untuk mengidentifikasi masalah dan diharapkan dapat mengelola organisasi secara benar demi mewujudkan visi dan misi organisasi Biinmafo. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini, menjadi salah satu bukti penting praktek kemitraan antara Perguruan Tinggi dan masyarakat, khususnya dengan Ikatan Keluarga Besar Biinmafo di Jawa Timur. Maka pada masa yang akan datang, perlu dilakukan kegiatan lanjutan dengan tema-tema yang terkait dengan dimensi-dimensi organisasi seperti komunikasi, kewirausahaan, literasi keuangan pribadi dan organisasi dan melibatkan peserta dalam jumlah yang lebih besar.

REKOMENDASI

Bertolak dari hasil pengabdian masyarakat yang dilaksanakan selama dua kali kepada para pengurus inti BIINMAFO terkait pemahaman filosofi keorganisasian, pemetaan akar masalah keorganisasian, penemuan solusi tepat untuk pengembangan organisasi maka dirasa penting untuk dilakukan pendampingan lanjutan team abdimas kepada pengurus inti BIINMAFO. Pendampingan lanjutan ini bertujuan untuk mengkaji sejauh mana langkah-langkah strategis yang sudah diambil, dilakukan pengurus untuk pengembangan BIINMAFO.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarwati, A. (2018). *Perilaku dan Teori Organisasi*. Malang: Media Nusa Creative.
- Chowdhury, S. (2005). *Organisasi Abad 21*. Yogyakarta: PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- Lutans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Luz, C. M. (2018). Organizational Commitment, Job Satisfaction and Their Possible Influences on Intent to Turnover. *Revista de Gestão*, 25, 84-101.
- Nickols, F. (2016). Change Mangement 101. *Management*, 16.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior. 18TH Edition*. United Kingdom: Pearson Education.
- Soekamto, S. (2017). *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Toffler, A. (1971). *Future Shock*. New York: Random House, Inc.
- Ulrich, D. (1997). *Human Resource Champions, The Next Agenda for Adding Value and Delivering Results*. Boston Massachussets: Harvard Business School Press, President and Fellows of Harvard College.