

PELATIHAN *ROIN FORECASTING* BAGI PENGELOLAAN PROGRAM PENINGKATAN KOMITMEN BEKERJA SMP INOVASI MALANG

Ahmad Sulaiman¹, Muhammad Fath Mashuri²
^{1,2}Universitas Muhammadiyah Malang
sulaiman_ahmad@umm.ac.id, fath@umm.ac.id

Abstract: *Low work commitment can lead to high ethical violations and high turnover rates in an organization. Unfortunately, low commitment to work is a common problem faced by many teachers, lecturers and employees in various private and public educational institutions. This service program offers a technique for managing organizational commitment at the Muhammadiyah 2 Junior High School (SMP Innovation) Malang City. Partners were chosen because they have needs related to future school program management and have adequate infrastructure to conduct training programs effectively such as classrooms with complete electronic devices. The commitment management technique that will be applied is the ROIN Forecasting technique. Based on the results obtained, there was a significant increase in knowledge of the participants. In addition to knowledge, participants are also able to produce new organizational work program plans that target aspects of ROIN theory.*

Keywords: *ROIN Forecasting, organizational commitment, Muhammadiyah Charity*

PENDAHULUAN

Adapun SMPM 2 Inovasi Malang adalah sekolah swasta Islam milik Muhammadiyah yang beralamat di Jl. Letjen Sutoyo No. 68 Kota Malang. Menurut data dari laman kemendikbud.go.id, sekolah ini sudah terakreditasi B, memiliki lebih dari dua puluh guru dan belasan karyawan, serta sekitar seratus dua puluh tiga siswa di setiap angkatan masuk. Sekolah ini berdiri diatas lahan seluas 1,209 m² dan dilengkapi dengan bangunan bertingkat yang menampung sembilan kelas, laboratorium, dan perpustakaan.

Sekolah ini dikenal sebagai SMP Inovasi karena memiliki karakteristik untuk selalu membuat terobosan baru pada setiap tahun. Inovasi itu misalnya terlihat dari fakta bahwa SMP Muhammadiyah 2 Inovasi adalah yang pertama diantara SMP negeri dan swasta lain yang memberlakukan sistem beasiswa, inklusi dan pengembangan prestasi siswa paling terdepan. Misalnya, SMP telah mengembangkan kelas tahfidz atau penghafal Al Quran untuk membekali murid-murid dengan keagamaan yang baik.

SMP ini juga telah mengembangkan model full day school sejak 2011. Hal ini berarti sekolah tersebut sudah mendahului inovasi dari kebijakan nasional yang dibuat pemerintah pada 2018 silam. SMP Muda Inovasi Malang juga memiliki kelas inklusi, dimana siswa-siswa dengan kebutuhan khusus dapat belajar bersama dengan murid-murid lain dalam kelas reguler. Tercatat beberapa diantara siswa ini mendapatkan prestasi yang luar biasa. Ilyas, misalnya, siswa SMP tersebut merupakan atlet paralympic pada level nasional. Ia sudah mengantongi lebih dari 30 medali emas dan perak sepanjang karirnya.

Sekolah ini dipilih sebagai mitra dikarenakan relevansi antara kebutuhan organisasi sekolah tersebut, juga ketersediaan sumber daya yang memadai dari sekolah untuk menopang agenda program pelatihan. Lokasi mitra yang berada di tengah kota sangat strategis karena dapat memberi akses kepada sekolah-sekolah lain yang berpotensi untuk terlibat atau diundang ke dalam pelatihan. Pula, pimpinan dari mitra telah melihat dan ingin mengimplementasikan strategi ROIN Forecasting dalam proses perencanaan sekolah. Diharapkan bahwa pelatihan yang akan diadakan di sekolah mitra akan bermanfaat untuk membantu mengatasi persoalan komitmen melalui analisis dan

perancangan program sekolah yang peka terhadap aspek-aspek peningkatan komitmen kerja guru dan karyawan.

Sebagai pencegahan, institusi biasanya memiliki suatu unit khusus yang bekerja untuk mengelola sumber daya manusia, termasuk dalam hal ini mengelola komitmen bekerja mereka. Sayangnya di banyak sekolah-sekolah swasta, termasuk SMP Muhammadiyah 2 Malang, hal ini sulit dilakukan mengingat keterbatasan finansial. Sehingga tugas tersebut ditangani langsung oleh kepala sekolah dan pimpinan langsung dibawahnya yang sudah jelas memiliki seabrek tugas-tugas administrasi dan pengajaran yang sudah banyak. Kondisi semacam ini masih terbukti sangat sulit untuk menyelesaikan persoalan komitmen organisasi di SMP Muhammadiyah 2 Malang mengingat latar belakang pendidikan dan kompetensi para pimpinan sekolah tersebut juga tidak sesuai dengan yang dibutuhkan untuk mengelola komitmen itu. Mengingat pimpinan sekolah memiliki latar belakang hanya pada Pendidikan Agama Islam dan Bahasa.

Sebab itu, program ini menggandeng mitra yaitu Sekolah Menengah Pertama Muhammadiyah 2 Inovasi Malang untuk bersama-sama menerapkan suatu teknik untuk meningkatkan komitmen bekerja di sekolah. Tim pengabdian telah melakukan komunikasi dan menemukan bahwa masalah komitmen organisasi sangat nyata terjadi di sekolah tersebut. Kepala sekolah telah menyetujui untuk dilakukan kerjasama dengan pengadaan pelatihan teknik ROIN oleh tim pengabdian kepada pimpinan, guru dan karyawan sekolah SMP tersebut.

Komitmen bekerja yang rendah merupakan suatu masalah yang diderita oleh banyak guru, dosen dan karyawan di berbagai institusi pendidikan Muhammadiyah. Sebagaimana misalnya terlihat dari berbagai masalah lanjutan yang merupakan hasil dari minimnya komitmen.

Di Sekolah Menengah Pertama Muhammadiyah 2 Inovasi Malang misalnya, terdapat laporan dari pimpinan mengenai masalah etika dan profesionalisme. Dalam wawancara disampaikan bahwa sekolah mendapati persoalan seperti kehilangan barang-barang elektronik penunjang pembelajaran (seperti laptop dan kamera) (Supriyanto, 2021). Minimnya perhatian dan usaha dari sesama guru dan karyawan menyebabkan banyak fasilitas sekolah yang saat ini hilang atau rusak dan tidak dapat digunakan. Hal ini tentu merupakan kerugian besar secara materi bagi sekolah tersebut.

Padahal, di tengah kompetisi pasar global dan nasional, berbagai institusi formal pendidikan seperti sekolah dan universitas harus terus berinovasi untuk menghadirkan produk layanan pendidikan yang dapat menjawab kebutuhan masyarakat luas. Inovasi itu dapat meliputi perangkat lunak, yakni kemampuan guru, dosen dan karyawan dalam mendidik murid, serta perangkat keras, seperti pengadaan infrastruktur komputer dan jaringan yang menunjang efektivitas pembelajaran di kelas. Khususnya yang pertama, inovasi dalam hal perangkat lunak memerlukan tidak hanya segi pengetahuan atau keterampilan guru, namun yang jauh lebih penting yaitu komitmen mereka kepada organisasi dimana mereka mengabdikan.

Komitmen kepada organisasi ini penting dikarenakan ia akan mempengaruhi banyak hal pada guru, dosen dan karyawan yang bekerja di organisasi. Komitmen yang tinggi berkorelasi dengan peningkatan performa kerja. Misalnya saja, penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang berkomitmen akan memiliki inisiatif lebih, serta bersedia berkorban waktu, dan tenaga lebih banyak untuk organisasi. Komitmen bekerja yang tinggi juga berhubungan erat dengan retensi para karyawan. Organisasi yang mampu menjaga tingkat komitmen organisasi karyawan pada tingkat yang baik akan jauh dapat mempertahankan sumber daya terbaik mereka dari kemungkinan mundur dan mencari kerja di tempat lain.

Komitmen juga berpengaruh terhadap integritas karyawan di perusahaan. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang berkomitmen akan memiliki standar moral yang lebih tinggi dan menerjemahkan ke dalam perilaku kerja mereka. Karyawan pada kelompok ini cenderung berani tampil sebagai polisi integritas dengan memonitor rekan kerja dari tindakan amoral. Sebaliknya, mereka dengan komitmen kerja rendah memiliki standar moral ganda atau relatif dimana kepentingan mereka dapat melampaui profesionalisme. Mereka lebih rentan melakukan korupsi, atau tindakan kekerasan verbal dan seksual di tempat kerja.

Jelasnya, komitmen merupakan aspek psikologi yang sangat penting yang harus diperhatikan dalam pengelolaan suatu organisasi. Kegagalan dalam mengelola atau mempertahankan tingkat komitmen yang positif dalam karyawan akan mengancam gerak organisasi, sedangkan keberhasilannya akan menguntungkan. Target-target organisasi akan tercapai karena partisipasi yang optimal dari karyawan dan hadirnya gejolak internal minimal oleh karena jarang terjadi pelanggaran etika.

Solusi utama yang ditawarkan adalah pelatihan ROIN Forecasting. Pada program pengabdian ini, dikombinasikan aspek-aspek pada ROIN (Religion, Organizational, Interpersonal dan Intrapersonal) dengan metode forecasting. Forecasting sendiri adalah metode untuk melakukan perencanaan organisasi dengan memprediksi outcome berdasar pada data-data atau tren masa lalu. Perbedaannya adalah, dalam program ini, forecasting akan menganalisis dan membandingkan potensi hasil dari pola incumbent dengan pola alternatif. Masing-masing pola lama dan baru akan dianalisis berdasar pada aspek-aspek pembentuk komitmen yaitu Religion, Organization, Interpersonal dan Intrapersonal.

Untuk membantu analisis maka digunakan lembar analisis forecasting. Lembar ini berisi tiga kolom yaitu aspek ROIN, strategi dan prediksi hasil. Pada kolom strategi dan prediksi hasil diberi dua kolom tambahan yaitu kolom strategi incumbent dan alternatif, dan prediksi hasil incumbent dan alternatif. Dengan lembar ini, mitra akan dilatih untuk memproduksi strategi baru dengan prediksi hasil yang baru.

Tabel 1. Lembar Analisis Forecasting

No.	Aspek	Strategi		Prediksi Hasil	
		Incumbent	Alternatif	Incumbent	Alternatif
1	Religion				
2	Organizational				
3	Interpersonal				
4	Interpersonal				

Tabel diatas akan diaplikasikan oleh guru, karyawan dan pimpinan sekolah mitra dalam menganalisis dan memproduksi langkah-langkah konkrit berikutnya untuk meningkatkan komitmen organisasi. Para anggota pengelola sekolah akan dibagi ke dalam kelompok-kelompok kecil, dan masing-masing mencoba untuk memproduksi sendiri strategi dan prediksi hasil berdasar keempat aspek ROIN. Setelahnya, hasil dari lembar analisis itu akan dipresentasikan untuk didiskusikan bersama dengan kelompok lain.

METODE

Adapun pelatihan ROIN Forecasting ini memiliki dua sesi yang masing-masing memiliki target capaian dan ukuran keberhasilan sebagaimana tertera di tabel berikut:

Tabel 2. Target Capaian dan Ukuran Capaian

No.	Solusi	Capaian	Ukuran
1	Sesi Materi Teori ROIN Forecasting	Peningkatan Pengetahuan mengenai Teori ROIN dan Teknik Forecasting	Soal Pre-Test dan Post-Test dengan skala nilai 0-100
2	Sesi Workshop ROIN Forecasting	Peningkatan keterampilan dalam perencanaan dan evaluasi program/kebijakan sekolah dengan menggunakan teknik ROIN Forecasting	Guide observasi dan rubrik penilaian lembar kerja

Program pengabdian ini memiliki beberapa pendekatan dalam menyelesaikan permasalahan mitra yang tergambar dalam tabel berikut:

Tabel 3. Metode Pendekatan

No.	Sesi	Sasaran	Indikator Capaian
1	Pendampingan Komunikasi aktif untuk membangun rapport, wawasan awal dan kesediaan mitra	Mitra memahami masalah utama dan bersedia bekerjasama dalam proses pengabdian	Pembuatan surat kesediaan kerjasama dari mitra yang ditandatangani kepala lembaga (kepala sekolah)
2	Penyuluhan Pemaparan Materi Teori ROIN & Forecasting	Peserta memiliki kesamaan pemahaman mengenai ROIN Forecasting	Peserta memiliki pemahaman yang sama mengenai materi, dibuktikan melalui kuisisioner yang diskoring
3	Praktik Workshop Penerapan Teknik ROIN Forecasting	Peserta mengaplikasikan teknik sehingga memiliki keterampilan teknik	Analisis pada hasil lembar kerja tabel ROIN Forecasting di semua grup workshop
4	Penajaman Presentasi hasil analisis dan FGD	Peserta menyajikan hasil analisis mereka untuk didiskusikan dengan peserta lain	Terlaksana presentasi dan hasil analisis dalam FGD mengenai hasil ROIN Forecasting tiap kelompok

Program pengabdian ini mengadopsi empat langkah pelaksanaan berdasar framework IUCN yaitu *planning*, atau perencanaan, *acting*, atau pelaksanaan, *monitoring* atau pengawasan pelaksanaan dan *evaluating* atau evaluasi (IIUCN, 2000). Adapun keempat langkah tersebut dijabarkan lebih jauh sebagai berikut.

Planning

Tim pengabdian membuat proposal dan melakukan turun lapang untuk menggali data permasalahan prioritas dari mitra pengabdian. Hasil dari penggalian data menunjukkan bahwa komitmen organisasi adalah masalah utama yang menjadi prioritas sekolah mitra. Pada tahap ini juga ditentukan hak dan kewajiban antara tim pengabdian dan sekolah mitra serta penandatanganan *matter of understanding* (MOU).

Acting

Berdasar jadwal dan teknis pelaksanaan yang telah direncanakan dan dijabarkan dalam proposal, tim pengabdian melakukan pelatihan di sekolah mitra. Rencananya, program akan dilaksanakan dalam dua sesi, yang pertama adalah sesi materi mengenai aspek-aspek ROIN dan forecasting, yang kedua adalah sesi workshop. Pada sesi kedua ini, peserta pelatihan akan dibagi ke beberapa kelompok dimana masing-masing dapat bekerja untuk memproduksi lembar forecasting. Hasil dari analisis di masing-masing akan dipresentasikan dan didiskusikan bersama-sama.

Monitoring

Pada tahap ini, tim pengabdian memantau proses pelaksanaan pelatihan dan mengumpulkan data-data penunjang seperti hasil pelatihan (langkah/program hasil dari forecasting) dan juga saran atau kritik dari peserta pelatihan. Data-data tersebut ditabulasi sebagai bahan untuk evaluasi.

Evaluating

Tahap yang terakhir ini meliputi penilaian capaian pembelajaran atau transfer ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) yang didapatkan oleh peserta pelatihan dan mitra. Tim pengabdian akan membandingkan skor pengetahuan sebelum dan sesudah pelatihan, skor kepuasan program dan skor kualitatif dari hasil forecasting. Selanjutnya tim pengabdian memberi feedback akhir dan langkah-langkah tindak lanjut yang bisa dilakukan oleh mitra pasca atau diluar pelatihan.

Mitra memiliki keterlibatan yang tinggi dalam kegiatan pengabdian ini. Malahan, tanpa partisipasi dari mitra akan mustahil program ini dapat terlaksana secara maksimal. Capaian yang ingin diraih dapat tidak diraih jika mitra tidak cukup terlibat.

Adapun beberapa bentuk partisipasi mitra antara lain:

1. Memberikan data-data mengenai lembaga, permasalahan yang sedang dihadapi dan solusi atau kebijakan yang telah diimplementasikan untuk mengatasi.
2. Menyediakan ruang tempat pelaksanaan pelatihan ROIN Forecasting baik untuk sesi pemaparan teori dan juga workshop.
3. Memobilisasi semua anggota organisasi, dalam hal ini guru, dan karyawan untuk turut terlibat dalam semua sesi program pelatihan.
4. Melaksanakan atau mengimplementasikan teknik yang telah dipelajari ke dalam proses manajemen sekolah secara berkelanjutan.

Program pengabdian ini memiliki orientasi jangka panjang pada terciptanya komitmen organisasi yang tinggi dalam diri anggota organisasi mitra melalui perencanaan dan pelaksanaan program-program baru sekolah yang peka terhadap aspek-aspek anteseden komitmen (i.e. ROIN). Sebab itu setelah selesainya program pengabdian, akan dilakukan evaluasi berjangka setiap semester, sembari tim pengabdian melakukan program pengabdian lain pada kebutuhan yang menjadi prioritas mitra selanjutnya.

HASIL KARYA UTAMA DAN PEMBAHASAN

Program pengabdian ini mengimplementasikan suatu teknik peningkatan komitmen bekerja dan berorganisasi yang disebut dengan teknik ROIN. ROIN sendiri adalah singkatan dari empat aspek pembentuk komitmen yaitu Religion, Organization, Intrapersonal dan Interpersonal. Aspek-aspek pada ROIN yang digunakan dalam program pengabdian ini berdasar pada temuan penelitian sebelumnya oleh Mashuri & Sulaiman (2021) yang menunjukkan bahwa komitmen bekerja di organisasi berafiliasi gerakan Muhammadiyah memiliki ciri khas yang berbeda dengan komitmen pada karyawan di organisasi lain.

Pada institusi pendidikan yang berlatarbelakang Muhammadiyah ditemukan ada empat aspek komitmen yang dominan dan unik bagi institusi ini. Aspek pertama, Religion merujuk kepada nilai-nilai religius keislaman yang melekat di organisasi tempat seseorang bekerja. Maksudnya, dengan bekerja di sekolah atau kampus Muhammadiyah seseorang merasa bekerja untuk misi keagamaan. Aspek ini juga bermakna bahwa seseorang yang bekerja di kampus atau sekolah Muhammadiyah mencari penguatan nilai dan sikap keislaman dari organisasinya. Dengan demikian, pimpinan amal usaha harus mengadakan kegiatan atau program yang dapat memperkuat nuansa keagamaan di sekolah atau kampus.

Temuan ini senada dengan berbagai laporan yang menyebutkan pentingnya nilai-nilai agama dalam mengelola semangat dan komitmen kerja di organisasi berbasis keagamaan (Umam, 2020; Farrukh, Wei Ying & Ahmed, 2016; Neubert & Halbesleben, 2015). Nilai-nilai agama itu tidak hanya hadir sebagai suatu ciri atau penanda eksklusif yang membedakan antara organisasi satu dengan yang lain. Namun, lebih jauh lagi, nilai-

nilai itu menjadi perekat yang menyatukan visi dan misi seluruh sumber daya manusia di dalam organisasi (Umam, 2020).

Aspek kedua yaitu Organization merujuk kepada kebesaran, kemajuan dan stabilitas organisasi Muhammadiyah serta jaringannya. Hal ini bermakna bahwa disamping nilai religiusitas, karyawan Muhammadiyah memiliki komitmen yang tinggi karena perasaan bahwa mereka bekerja di sebuah organisasi yang progresif dan inovatif yang menjamin kehidupan mereka dalam jangka panjang. Aspek ini menuntut pimpinan sekolah atau kampus untuk memastikan bahwa kinerja organisasi dapat maksimal dan citra besar, maju dan ajeg itu terjaga.

Aspek ini dari sepengetahuan penulis tidak banyak diungkap dalam berbagai kajian yang bersifat empiris. Kebanyakan merujuk langsung dari pengamatan subjektif dari mayoritas masyarakat yang menilai kehandalan Muhammadiyah sebagai salah satu organisasi besar Islam disamping NU dan PERSIS (Bafadhol, 2017; Ikhwan, 2013). Dengan demikian, dapat diasumsikan bahwa pemaknaan yang sama dapat pula dimiliki oleh organisasi besar keislaman lain yang telah disebutkan.

Selanjutnya, terdapat aspek Interpersonal yang didefinisikan sebagai perasaan kekeluargaan dalam organisasi. Para karyawan, guru atau dosen di organisasinya menganggap bahwa mereka sedang berada dalam komunitas yang sangat solid yang selalu siap membantu mereka selayaknya kekeluargaan. Artinya, relasi yang terjadi di organisasi tidak sekedar relasi antara bos dan karyawan yang formal, namun juga terdapat relasi seperti hubungan antara kakak-adik atau orangtua-anak secara non formal. Relasi alternatif itu memberi support secara sosial dan memperkuat kelekatan anggota organisasi yang lebih kuat secara emosional.

Yang menarik adalah bahwa organisasi dengan kemampuan menciptakan pengalaman kekeluargaan lebih banyak tercipta dalam organisasi-organisasi non-profit (Woods, 2019; Prugsamat, 2010). Namun, laporan ini menunjukkan bahwa dalam konteks organisasi usaha Muhammadiyah hal yang sama juga tetap berlaku. Artinya bahwa meskipun memiliki lembaga ekonomi, Muhammadiyah memiliki karakter yang berbeda yang menjadikan pengalaman bekerja padanya tidak seperti organisasi profit umumnya.

Terakhir, dalam teori ROIN terdapat aspek Intrapersonal atau pengembangan diri pribadi seorang guru, karyawan atau dosen. Hal ini bermakna bahwa mereka memiliki komitmen organisasi yang tinggi oleh karena institusi tempat dimana mereka bekerja memberi kesempatan atau peluang untuk mengasah skill atau kompetensi. Sekolah atau kampus yang efektif dalam mengelola komitmen organisasi karyawan dan tenaga pengajar adalah yang memikirkan peningkatan kualitas sumber daya manusia juga.

Sebagaimana yang diketahui dari berbagai literatur bahwa dalam banyak organisasi yang memiliki kemampuan kompensasi finansial rendah, maka penting untuk memiliki kemampuan memberi kompensasi alternatif (Breaugh, Ritz & Alfes, 2018; Boz & Palaz, 2007). Dalam laporan ini, misalnya, hal yang sama ditemukan dalam lembaga mitra yang dapat menciptakan perasaan dapat berkembang secara personal bagi para anggotanya. Pun, hal ini menunjukkan bahwa ROIN Forecasting mampu membantu organisasi mengembangkan kapasitas anggotanya.



Gambar 2. Sesi -Sesi Roin Forecasting

Tabel 7. Catatan Lapang

No.	Fasilitator	Catatan
1	Sisil	<ul style="list-style-type: none"> a. Masih terdapat kendala dalam komunikasi diantara guru dan karyawan yang berdampak pada kerjasama dalam menghadapi masalah atau mengeksekusi program sekolah b. Terdapat kelompok-kelompok tersendi dalam lingkungan kantor (kubu"an atau genk"an). Kelompok tersebut nampaknya berdasar pada umur dan lama kerja di sekolah.
2	Daidara	<ul style="list-style-type: none"> a. Partisipasi aktif tampak muncul merata di kelompok dua. Tampaknya, tidak ada guru atau karyawan yang senior menyebabkan tidak ada pembicara yang dominan. Hal ini juga mengindikasikan banyak guru yang sulit mengungkapkan gagasan dalam forum yang lebih besar ketika terdapat guru-guru senior.
3	Ika	<ul style="list-style-type: none"> a. Pimpinan dinilai menuntut terlalu banyak tentang 'kerja kerja kerja' dan kurang relaksasi atau program refreshing. Guru lain menguatkan dalam diskusi kecil dan pada diskusi besar mengenai perlunya 'dolan bareng' b. Pimpinan yang baru dinilai kurang mengerti persoalan dan terlalu kaku. Nampaknya dikarenakan pimpinan baru bukan berasal dari guru atau karyawan yang sudah bekerja lama di sekolah. c. Dipandang perlu untuk mengadakan agenda atau program penguatan komitmen/ semangat ber-Muhammadiyah yang kultural dan dapat diterima semua guru atau karyawan. d. Perlunya penguatan karyawan mengenai karakter islam (penyampaian/dakwahnya jgn terlalu serius atau formal, kalau bisa yg "merakyat")

Hasil Kuantitatif

Capaian utama dari program ini adalah peningkatan pengetahuan peserta atas teori dan teknik ROIN Forecasting. Berdasarkan hasil yang diperoleh, terdapat peningkatan pengetahuan yang signifikan pada peserta. Adapun rata-rata skor pre-test ialah 24 (n=15) dan skor pre-test adalah 77 (n=13). Pada proses observasi pun menunjukkan bahwa peserta dapat menggunakan atau mengaplikasikan teknik forecasting dalam proses membuat program yang berfungsi mengatasi masalah atau memenuhi kebutuhan internal sekolah.

Hasil diatas menunjukkan beberapa hal. Pertama, pemaparan materi hingga praktik pelaksanaan Roin Forecasting berhasil meningkatkan pengetahuan pada peserta sekaligus membekali mereka dengan teknik Roin Forecasting. Hasil ini mengindikasikan bahwa teori Roin dan teknik ROIN Forecasting merupakan konsep dan teknik yang mudah untuk dipahami dan diaplikasikan secara langsung dalam proses organisasi.

Selain itu, hasil dari program ini menemukan bahwa proses ROIN Forecasting membantu para peserta untuk mengungkapkan permasalahan dan aspirasi mereka secara dialogis. Masalah umum yang terjadi dalam organisasi bersumber pada tersumbatnya komunikasi antara anggota satu sama lain yang bersifat horizontal maupun antara anggota dengan pimpinan yang bersifat vertikal. ROIN Forecasting memaksa peserta untuk

menganalisa dan menyelesaikan masalah yang mereka telah sadari sejak awal melalui kolaborasi antara mereka.

Terakhir hasil ini menunjukkan bahwa ROIN Forecasting juga berfungsi sebagai wadah kreatif-dialektis bagi peserta. Disini dipahami bahwa Forecasting, atau usaha merancang program ke depan berdasar pada aspek yang ingin diatasi dapat membantu peserta dalam mengimajinasikan berbagai solusi atau program yang dapat mencapai visi organisasi. Maka dapat diartikan juga bahwa ROIN Forecasting dapat mempengaruhi aspek lain (yaitu problem solving dan creative thinking) disamping pengetahuan akan ROIN dan juga keterampilan forecasting.

KESIMPULAN

Capaian utama dari program ini adalah peningkatan pengetahuan peserta atas teori dan teknik ROIN Forecasting. Berdasarkan hasil yang diperoleh, terdapat peningkatan pengetahuan yang signifikan pada peserta. Pula pada proses observasi pun menunjukkan bahwa peserta dapat menggunakan atau mengaplikasikan teknik forecasting dalam proses membuat program yang berfungsi mengatasi masalah atau memenuhi kebutuhan internal sekolah.

Selain itu, hasil dari program ini menemukan bahwa proses ROIN Forecasting membantu para peserta untuk mengungkapkan permasalahan dan aspirasi mereka secara dialogis. Maka dapat diartikan juga bahwa ROIN Forecasting dapat mempengaruhi aspek lain (yaitu problem solving dan creative thinking) disamping pengetahuan akan ROIN dan juga keterampilan forecasting.

DAFTAR PUSTAKA

- Woods, G. (2019). Interpersonal Trust and the Governance Structures of Irish Non-Profit Organisations (Doctoral dissertation, Dublin, National College of Ireland).
- Bafadhol, I. (2017). Lembaga pendidikan islam di indonesia. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 6(11), 14.
- Boz, I., & Palaz, S. (2007). Factors influencing the motivation of Turkey's community volunteers. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 36(4), 643-661.
- Breaugh, J., Ritz, A., & Alfes, K. (2018). Work motivation and public service motivation: disentangling varieties of motivation and job satisfaction. *Public Management Review*, 20(10), 1423-1443.
- Farrukh, M., Wei Ying, C., & Ahmed, N. O. (2016). Organizational commitment: Does religiosity matter?. *Cogent Business & Management*, 3(1), 1239300.
- Ikhwan, A. (2013). Model Organisasi Ideal Bagi Perguruan Tinggi Islam di Indonesia. *Ta'allum: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(1), 29-36.
- IUCN Framework. 2000. *Planning, Monitoring and Evaluating Programmes and Projects: Introduction to Key Concepts, Approaches and Terms*, dapat diunduh melalui <https://www.iucn.org/resources/publications>
- Mashuri, M. F. & Sulaiman, A. (2021). Komitmen Berorganisasi pada Guru, Dosen dan Karyawan Amal Usaha Pendidikan Muhamadiyah. *Laporan Pengabdian UMM*
- Neubert, M. J., & Halbesleben, K. (2015). Called to commitment: An examination of relationships between spiritual calling, job satisfaction, and organizational commitment. *Journal of Business Ethics*, 132(4), 859-872.
- Prugsamatz, R. (2010). Factors that influence organization learning sustainability in non-profit organizations. *The learning organization*.
- Rivanda, S. (2021). Wawancara dengan tim pengabdian pada 13 Februari 2021

Supriyanto, S. (2021). Wawancara dengan tim pengabdian pada 10 Februari 2021

Umam, M. R. K. (2020). Organizational commitment in the waqf organization of muhammadiyah: A Perspective from Social Exchange Theory. *Al-Tahrir: Jurnal Pemikiran Islam*, 20(1), 51-73.

Woods, G. (2019). Interpersonal Trust and the Governance Structures of Irish Non-Profit Organisations (Doctoral dissertation, Dublin, National College of Ireland).