

Pelatihan dan Pendampingan Manajemen Organisasi ‘Aisyiyah untuk Pemberdayaan Perempuan

Leonita Siwiyanti^{1*}, Nurni Arrina Lestari², Ika Sofia Rizqiani³

^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Sukabumi

*Corresponding author, e-mail: leony23amr@ummi.ac.id.

Abstrak

Aisyiyah sebagai organisasi perempuan berbasis Islam memiliki peran strategis dalam pemberdayaan perempuan di Indonesia. Namun, pengurus Aisyiyah sering menghadapi tantangan dalam pengelolaan organisasi, seperti kurangnya keterampilan manajerial, sistem administrasi yang belum optimal, serta koordinasi yang lemah antar pengurus. Program pelatihan dan pendampingan manajemen organisasi diterapkan untuk meningkatkan kapasitas pengurus dalam mengelola organisasi secara profesional dan berkelanjutan. Metode yang digunakan mencakup tiga tahap utama, yaitu seminar dan lokakarya untuk memberikan pemahaman konseptual, pelatihan teknis berbasis praktik untuk meningkatkan keterampilan administrasi dan manajemen keuangan, serta pendampingan dan evaluasi berkelanjutan selama enam bulan untuk memastikan implementasi yang efektif. Hasil kegiatan menunjukkan peningkatan signifikan dalam kapasitas manajerial peserta, dengan skor rata-rata perencanaan strategis meningkat dari 65 menjadi 85, pengorganisasian dari 68 menjadi 88, kepemimpinan dari 70 menjadi 90, serta evaluasi program dari 66 menjadi 87. Selain itu, lebih dari 75% peserta mampu menerapkan sistem administrasi yang lebih terstruktur dan efisien setelah mengikuti pelatihan. Kebaruan program ini terletak pada integrasi nilai-nilai keagamaan dalam materi pelatihan, pendekatan pembelajaran partisipatif yang memungkinkan peserta berbagi pengalaman, serta pendampingan berkelanjutan untuk memastikan penerapan ilmu dalam praktik organisasi. Program ini diharapkan menjadi model dalam pengembangan kapasitas organisasi berbasis komunitas, sehingga Aisyiyah dapat semakin optimal dalam menjalankan misinya dalam pemberdayaan perempuan di Indonesia.

Kata Kunci: Aisyiyah; Manajemen Organisasi; Pelatihan; Pemberdayaan Perempuan.

Abstract

Aisyiyah as an Islamic-based women's organisation has a strategic role in empowering women in Indonesia. However, Aisyiyah administrators often face challenges in managing the organisation, such as a lack of managerial skills, an unoptimal administrative system, and weak coordination between administrators. An organisational management training and mentoring programme was implemented to increase the capacity of the board to manage the organisation professionally and sustainably. The method used includes three main stages, namely seminars and workshops to provide conceptual understanding, practice-based technical training to improve administrative and financial management skills, and mentoring and continuous evaluation for six months to ensure effective implementation. The results showed a significant improvement in participants' managerial capacity, with the average score of strategic planning increasing from 65 to 85, organisation from 68 to 88, leadership from 70 to 90, and programme evaluation from 66 to 87. In addition, more than 75% of participants were able to implement a more structured and efficient administrative system after the training. The novelty of this programme lies in the integration of religious values in the training materials, participatory learning approach that allows participants to share their experiences, and continuous mentoring to ensure the application of knowledge in organisational practices. This programme is expected to become a model in community-based organisational capacity building, so that Aisyiyah can be more optimal in carrying out its mission in empowering women in Indonesia.

Keywords: Aisyiyah; Organisational Management; Training; Women's Empowerment.

How to Cite: Siwiyanti, L., Lestari, N. A. & Rizqiani, I. S. (2025). Pelatihan dan Pendampingan Manajemen Organisasi ‘Aisyiyah untuk Pemberdayaan Perempuan. *Abdi: Jurnal Pengabdian dan Pemberdayaan Masyarakat*, 7(2), 564-573.



This is an open access article distributed under the Creative Commons Share-Alike 4.0 International License. If you remix, transform, or build upon the material, you must distribute your contributions under the same license as the original. ©2025 by author.

Pendahuluan

Muhammadiyah, sebagai salah satu lembaga Islam terbesar di Indonesia, berkomitmen kuat untuk meningkatkan dan memberdayakan komunitas Muslim (Marsudi & Zayadi, 2021). Dalam konteks ini, Aisyiyah berfungsi sebagai wadah bagi perempuan untuk berkontribusi dalam berbagai aspek kehidupan, seperti pendidikan, sosial, dan ekonomi. Aisyiyah, sebagai organisasi otonom perempuan Muhammadiyah, telah melaksanakan berbagai program untuk meningkatkan kualitas hidup perempuan Indonesia. Namun, seiring berjalannya waktu, masalah yang berkaitan dengan manajemen organisasi menjadi masalah yang memerlukan perhatian khusus.

Walaupun Aisyiyah telah memberikan kontribusi signifikan dalam pemberdayaan perempuan, organisasi ini menghadapi tantangan dalam manajemen yang efektif (Haris & Maulana, 2021). Aisyiyah sering mengalami kesulitan dalam pengelolaan internal, seperti kurangnya koordinasi antar pengurus dan keterbatasan dalam manajemen administrasi dan keuangan, sebagai organisasi yang berbasis di akar rumput (Hendrawati et al., 2023; Wahyuni & Wibawani, 2020). Penelitian menunjukkan bahwa pengurus Aisyiyah perlu meningkatkan kemampuan manajemen mereka agar dapat menjalankan peran dan fungsinya secara optimal (Saputra, 2022; Siwiyanti et al., 2022a). Hal ini penting untuk memastikan bahwa program-program yang dijalankan dapat memberikan dampak yang maksimal bagi masyarakat.

Penelitian dalam bidang manajemen organisasi menunjukkan bahwa operasi organisasi berbasis komunitas, termasuk organisasi masyarakat berbasis agama, lebih berhasil dengan pelatihan yang terstruktur (Aini et al., 2023; Tarpeh & Hustedde, 2021). Organisasi perempuan di tingkat komunitas dapat memanfaatkan pelatihan manajemen untuk meningkatkan program pemberdayaan mereka (Brody et al., 2015; Sugiri et al., 2016). Pelatihan yang tepat memungkinkan pengurus perusahaan untuk membuat strategi yang lebih terorganisir, meningkatkan koordinasi internal, dan mengoptimalkan pengelolaan sumber daya (Andriani et al., 2022). Pelatihan juga membantu orang dalam membuat keputusan berbasis data, yang membuat kebijakan lebih sesuai dengan masyarakat yang dilayani. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa organisasi dengan sistem manajemen yang baik lebih mampu mencapai tujuan sosialnya dan lebih fleksibel terhadap perubahan (Asif et al., 2010; Lemańska-Majdzik, 2018).

Pelatihan manajemen sangat penting untuk meningkatkan kinerja program dan membantu pengurus menjadi lebih profesional. Organisasi keagamaan yang mengelola program sosial sering menghadapi masalah dalam administrasi, pengelolaan dana, dan perencanaan program yang berkelanjutan, menurut penelitian yang dilakukan oleh Siwiyanti et al. (2022b). Pelatihan manajemen membantu pengurus memahami hal-hal seperti perencanaan strategis, pelaporan keuangan, dan evaluasi program (Cohen et al., 2019; Jamil & Novel, 2017). Aisyiyah melakukan banyak hal untuk mempromosikan pemberdayaan perempuan melalui berbagai program sosial. Salah satu langkah strategis yang mereka ambil untuk meningkatkan efisiensi dan kinerja operasional organisasi adalah menerapkan pelatihan manajemen (Karim & Arif-Uz-Zaman, 2013; Zumaeroh, 2009). Manajerial yang lebih baik akan memungkinkan pengurus Aisyiyah di berbagai tingkatan untuk mengelola program dengan lebih profesional, memastikan program berlanjut, dan meningkatkan dampak pemberdayaan perempuan di masyarakat.

Permasalahan utama yang dihadapi Aisyiyah adalah keterbatasan kapasitas manajerial pengurus di berbagai tingkatan organisasi. Keterbatasan ini dapat menghambat pelaksanaan program-program pemberdayaan perempuan yang menjadi fokus utama Aisyiyah. Selain itu, kurangnya koordinasi antar pengurus dapat menyebabkan duplikasi program atau bahkan ketidakefektifan dalam implementasi program. Hipotesis yang dapat diajukan adalah bahwa pelatihan manajemen organisasi yang komprehensif akan meningkatkan kapasitas manajerial pengurus Aisyiyah, yang pada gilirannya akan meningkatkan efektivitas program-program pemberdayaan perempuan yang dijalankan.

Tujuan dari program pengabdian ini adalah untuk membantu pengurus Aisyiyah meningkatkan kemampuan manajemen mereka melalui pelatihan manajemen organisasi yang menyeluruh. Diharapkan pelatihan ini akan meningkatkan pemahaman dan keterampilan pengurus tentang topik seperti evaluasi program, pengelolaan sumber daya, dan perencanaan strategis. Selain itu, program pelatihan yang diselenggarakan oleh Kemenko PMK (2024) menekankan betapa pentingnya kerja sama antara pemerintah dan organisasi non-pemerintah dalam pemberdayaan perempuan di tingkat desa, sehingga pengurus Aisyiyah di berbagai tingkatan dapat bekerja sama dan bekerja sama sehingga tercipta sinergi dalam pelaksanaan program pemberdayaan perempuan.

Kebaruan dalam program pelatihan ini terletak pada pendekatan yang lebih komprehensif dan berbasis konteks. Pendekatan ini dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan Aisyiyah sebagai organisasi

perempuan berbasis agama. Dalam program ini, nilai-nilai keagamaan dimasukkan ke dalam setiap aspek pelatihan. Materi yang diberikan tidak hanya berfokus pada aspek teknis manajemen organisasi, tetapi juga mencerminkan prinsip-prinsip kepemimpinan berbasis nilai Islam yang sesuai dengan karakter Aisyiyah. Dengan metode ini, para pengurus tidak hanya memperoleh keterampilan manajerial yang lebih baik, tetapi mereka juga memperoleh pemahaman tentang cara mengelola perusahaan sambil mempertahankan etika dan moral Islam. Selain itu, program ini menggunakan pendekatan pembelajaran partisipatif, memberikan pengurus kesempatan untuk berbagi pengalaman dan praktik terbaik dalam mengelola organisasi mereka. Tujuan program ini adalah untuk menciptakan ekosistem pembelajaran yang lebih inklusif di mana setiap peserta dapat saling belajar dan menemukan cara yang lebih relevan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi organisasi.

Program pelatihan ini tidak hanya mengintegrasikan nilai-nilai keagamaan dan pendekatan partisipatif, tetapi juga menekankan pentingnya memperkuat jaringan pengurus untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi. Dalam banyak organisasi kemasyarakatan, koordinasi yang buruk dan kurangnya kerja sama antar pemangku kepentingan sering kali menjadi kendala utama dalam menjalankan program pemberdayaan yang berkelanjutan. Melalui sesi diskusi kelompok, studi kasus, dan pelatihan berbasis proyek mendorong peserta untuk bekerja sama lebih erat saat menjalankan program. Diharapkan pendekatan ini akan menjadi model baru dalam upaya pemberdayaan perempuan berbasis komunitas karena masih jarang digunakan dalam pelatihan manajemen organisasi perempuan di Indonesia. Pengurus Aisyiyah dapat memiliki dampak yang lebih besar pada masyarakat dengan membentuk jaringan yang lebih kuat, di mana mereka dapat berbagi sumber daya, mendukung satu sama lain dalam menghadapi tantangan organisasi, dan menciptakan efek yang lebih besar bagi masyarakat secara keseluruhan.

Pelatihan manajemen organisasi yang dirancang khusus untuk pengurus Aisyiyah diharapkan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional organisasi. Dengan peningkatan kapasitas manajerial, pengurus akan lebih mampu merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengendalikan sumber daya organisasi secara optimal. Hal ini sejalan dengan temuan [Andrian et al. \(2022\)](#) yang menunjukkan bahwa manajemen yang efektif berkontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, peningkatan kapasitas manajerial juga diharapkan dapat meningkatkan kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat, sesuai dengan peran Aisyiyah dalam pembangunan pendidikan, keagamaan, dan sosial.

Program ini tidak hanya menekankan aspek manajerial, tetapi juga menekankan pentingnya memperkuat jaringan dan kerja sama pengurus Aisyiyah. Pengurus dapat belajar dari kesuksesan dan kesulitan orang lain dengan berbagi pengalaman dan praktik terbaik. Hal ini akan menciptakan budaya belajar yang positif dalam organisasi, yang akan meningkatkan fleksibilitas dan inovasi dalam pelaksanaan program. Pentingnya pelatihan manajemen organisasi juga didukung oleh berbagai penelitian yang menunjukkan bahwa peningkatan kapasitas manajerial berkontribusi terhadap kinerja organisasi. Pelatihan manajemen dapat meningkatkan kemampuan pengurus dalam membuat rencana strategis, mengelola sumber daya, dan mengambil keputusan yang efektif ([Ravaghi et al., 2021](#)).

Metode Pelaksanaan

Metode pelaksanaan program ini dirancang secara sistematis untuk menangani masalah khusus yang dihadapi pengurus Aisyiyah saat mengelola organisasi mereka. Program ini memastikan bahwa peserta tidak hanya memperoleh pengetahuan teoritis tetapi juga mampu mengaplikasikannya dalam praktik manajemen mereka. Ini dicapai dengan membagi kegiatan menjadi tiga tahapan utama, yaitu pendampingan dan evaluasi, seminar dan lokakarya, dan pelatihan teknis. Setiap tahapan memiliki peran strategis dalam menangani masalah yang telah ditemui di lapangan, mulai dari pemahaman dasar tentang manajemen organisasi hingga masalah teknis.

Tiga kegiatan utama yang melibatkan akademisi, yang terdiri dari 2 (dua) orang dosen dan mahasiswa dari Program Studi Manajemen Retail dan Agribisnis. Tujuan dari ketiga kegiatan ini adalah untuk menjamin transfer pengetahuan yang efektif dan meningkatkan kemampuan manajemen peserta. Pelaksanaan kegiatan pengabdian dibagi menjadi 3 (tiga) tahapan berikut:

Seminar dan Lokakarya

Kegiatan pertama adalah seminar dan lokakarya yang bertujuan untuk menyelesaikan masalah pengurus Aisyiyah yang kekurangan pemahaman dasar tentang teori dan praktik manajemen organisasi ([Bahar et al., 2024](#); [Mayasari et al., 2022](#)). Banyak pengurus di tingkat cabang dan ranting tidak memiliki pengalaman manajemen. Akibatnya, mereka sering menghadapi masalah dalam membuat rencana strategis, mengatur kegiatan, dan mengevaluasi seberapa efektif program yang mereka jalankan. Para peserta seminar ini akan mempelajari prinsip-prinsip dasar manajemen organisasi, termasuk perencanaan strategis, pengelolaan sumber daya, kepemimpinan, dan evaluasi program. Salah satu contohnya adalah sesi

perencanaan strategis, di mana peserta akan diajak untuk membuat roadmap program kerja Aisyiyah di tingkat cabang dan ranting sesuai dengan kebutuhan lokal mereka. Metode ini memberi peserta lebih dari sekedar pemahaman teori. Mereka juga belajar bagaimana menggunakan teori tersebut dalam organisasi mereka.

Pelatihan Teknis

Dalam kegiatan kedua, peserta menerima pelatihan teknis yang dirancang untuk mengatasi kesenjangan antara teori dan praktik dalam pengelolaan organisasi (Islami et al., 2021; Novie et al., 2023). Salah satu tantangan yang sering dihadapi oleh pengurus Aisyiyah adalah kurangnya keterampilan dalam administrasi dan pengelolaan data, yang sering kali dilakukan secara manual dan tidak sistematis. Agar dapat menjawab tantangan ini, pelatihan teknis memberikan materi tentang penggunaan sistem digital dalam pengelolaan organisasi, termasuk cara mengisi pelaporan online, menyusun dokumen administrasi, serta melakukan monitoring dan evaluasi program secara efektif. Sebagai contoh, peserta akan diajarkan cara menggunakan Google Sheets atau perangkat lunak manajemen keuangan sederhana untuk mencatat pemasukan dan pengeluaran organisasi secara lebih terstruktur. Metode pembelajaran berbasis simulasi dan praktik langsung memungkinkan peserta untuk memahami proses administrasi secara lebih aplikatif, sehingga mereka dapat langsung menerapkannya dalam tugas-tugas organisasi sehari-hari.

Pelatihan ini menggunakan simulasi, praktik langsung, dan mentoring agar peserta dapat menerapkan pengetahuan yang mereka pelajari dengan cara yang nyata (Gustiana, 2022). Dengan materi yang dirancang untuk membantu peserta dari perencanaan program hingga pelaksanaannya, hasil yang diharapkan adalah peserta yang mampu menerapkan keterampilan manajerial dan teknis mereka secara efektif dalam mengelola program organisasi.

Pendampingan dan Evaluasi

Biasanya setelah pelatihan selesai, banyak peserta yang gagal menerapkan pengetahuan yang telah mereka pelajari. Hal ini dapat terjadi karena berbagai hal, seperti kekurangan sumber daya, kurangnya keyakinan diri, atau hambatan teknis di lapangan (Ramdan et al., 2022). Oleh karena itu, tahap ketiga dari program ini adalah pendampingan dan evaluasi. Tahap ini dilakukan untuk memastikan bahwa peserta tidak hanya mendapatkan teori dan praktik tetapi juga mendapatkan dukungan untuk menerapkan keterampilan mereka secara berkelanjutan (Prakoso et al., 2023; Ramdan & Siwiyanti, 2022).

Pada tahap ini, para dosen dan mahasiswa akan melakukan kunjungan lapangan setiap bulan selama enam bulan untuk membantu pengurus Aisyiyah di tingkat cabang dan ranting secara langsung. Sesi konsultasi, diskusi kelompok, dan observasi terhadap pelaksanaan keterampilan yang telah dipelajari selama pendampingan ini. Sebagai contoh, selama sesi pendampingan, seorang mentor akan menawarkan bantuan langsung kepada seorang pengurus yang mengalami kesulitan menyusun laporan administrasi untuk menemukan hambatan dan menemukan solusi yang paling sesuai dengan keadaan organisasinya. Selain itu, pengurus yang telah menerapkan sistem pelaporan digital dapat berbagi pengalaman dalam diskusi kelompok dengan rekan kerja, yang menghasilkan pengetahuan yang saling memperkaya. Pendekatan ini tidak hanya membantu orang dalam mengatasi tantangan mereka, tetapi juga mendorong pengurus untuk bekerja sama untuk menemukan cara yang lebih kreatif dan efisien untuk mengelola organisasi mereka.

Salah satu komponen penting dari fase pendampingan ini adalah evaluasi. Tim fasilitator akan mengevaluasi seberapa baik kemampuan peserta meningkat setelah mengikuti program. Proses evaluasi termasuk observasi, wawancara, dan analisis dokumen peserta yang dibuat selama pelatihan dan pendampingan (Arifudin et al., 2020; Azidin et al., 2022). Misalnya, evaluasi akan mengevaluasi apakah cabang Aisyiyah telah menyusun laporan keuangan secara sistematis dan sesuai standar setelah program ini dimulai, jika sebelumnya banyak cabang Aisyiyah tidak memiliki dokumentasi keuangan yang sistematis. Hasil evaluasi ini akan digunakan untuk membuat rekomendasi untuk perbaikan program di masa depan dengan tujuan meningkatkan dampak yang diharapkan.

Program ini tidak hanya memberikan pemahaman teoritis tetapi juga memastikan keterampilan yang diperoleh dapat diterapkan secara nyata dan berkelanjutan melalui kombinasi pendampingan dan evaluasi, seminar dan lokakarya, dan pelatihan teknis. Aisyiyah dan organisasi berbasis komunitas lainnya sangat relevan dengan pendekatan ini karena mereka membutuhkan dukungan manajerial yang lebih kuat untuk menjalankan program pemberdayaan perempuan dengan lebih baik. Metode ini dimaksudkan untuk membantu pengurus Aisyiyah meningkatkan kemampuan mereka dalam mengelola organisasi, membangun tata kelola yang lebih transparan dan profesional, dan meningkatkan kerja sama antar cabang dan ranting untuk mencapai tujuan pemberdayaan yang lebih luas.

Hasil dan Pembahasan

Kegiatan pengabdian masyarakat melalui pelatihan manajemen organisasi yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan pengurus Aisyiyah di Kabupaten Sukabumi. Aisyiyah, sebagai bagian dari gerakan Muhammadiyah, berperan penting dalam pemberdayaan perempuan, namun kerap menghadapi tantangan manajerial. Pelatihan ini bertujuan meningkatkan pemahaman dan kemampuan pengurus dalam manajemen organisasi yang lebih profesional (Haris & Maulana, 2021).

Pada kegiatan ini mitra yang langsung di bawah koordinasi Pimpinan Daerah 'Aisyiyah Kabupaten Sukabumi memfasilitasi Auditorium Universitas Muhammadiyah Sukabumi untuk pelaksanaan Seminar dan Lokakarya serta pelatihan teknis administrasi pada tanggal 23-24 Januari 2024. Setelah pelaksanaan seminar dan pelatihan teknis selanjutnya ditindaklanjuti dengan pendampingan dan evaluasi oleh tim pengabdian yang memakan waktu selama satu bulan.

Seminar dan Lokakarya

Tahap ini bertujuan memberikan pemahaman dasar tentang teori manajemen organisasi, yang mencakup perencanaan strategis, pengorganisasian, kepemimpinan, dan evaluasi program (Bahar et al., 2024; Garaika, 2020). Selama satu hari, para ahli memandu sesi interaktif yang melibatkan diskusi tentang praktik-praktik terbaik manajemen untuk meningkatkan keterampilan pengurus dalam menjalankan organisasi secara lebih terstruktur (Aini et al., 2023).



Gambar 1. Tim Ahli dan Peserta Seminar Manajemen Organisasi Aisyiyah

Kegiatan berlangsung dengan baik, dimulai pada jam 09.00 dan selesai pada jam 12.00. Kegiatan seminar dan lokakarya ini diawali dengan sambutan dan pengantar dari mitra (PDA Kabupaten Sukabumi) dan dilanjutkan oleh para tenaga ahli sebanyak 2 orang. Materi disampaikan oleh Leonita Siwiyanti, S.Ag., M.M dan Ika Sofia Rizqiani, M.S.I. sebagai tenaga ahli dalam tim pengabdian ini. Kegiatan terlebih dahulu disampaikan dalam bentuk ceramah atau penjelasan terkait manajemen organisasi dan kepemimpinan organisasi. Setelah penjelasan dilanjutkan dengan sesi diskusi dan tanya jawab. Semua peserta yang terlibat secara aktif dalam seluruh rangkaian kegiatan dari awal hingga tuntas dengan semangat.

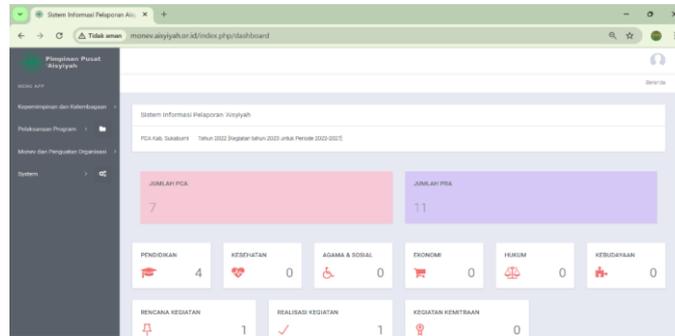
Pelatihan Teknis

Kegiatan ini berlangsung selama satu hari dengan fokus pada peningkatan kemampuan teknis administrasi peserta. Mereka dilatih untuk mengisi pelaporan secara manual dan online sesuai dengan pedoman administrasi 'Aisyiyah. Selanjutnya diharapkan para pengurus dapat menerapkan strategi manajerial dalam perencanaan dan pelaksanaan program organisasi sehari-hari (Aisyiyah, 2012). Metode yang digunakan dalam pelatihan teknis ini meliputi simulasi dan praktik langsung yang memudahkan peserta untuk mengaplikasikan teori yang telah dipelajari sebelumnya (Gustiana, 2022; Nursiva et al., 2016).



Gambar 2. Pelatihan Teknis Pelaporan dan Manajemen 'Aisyiyah

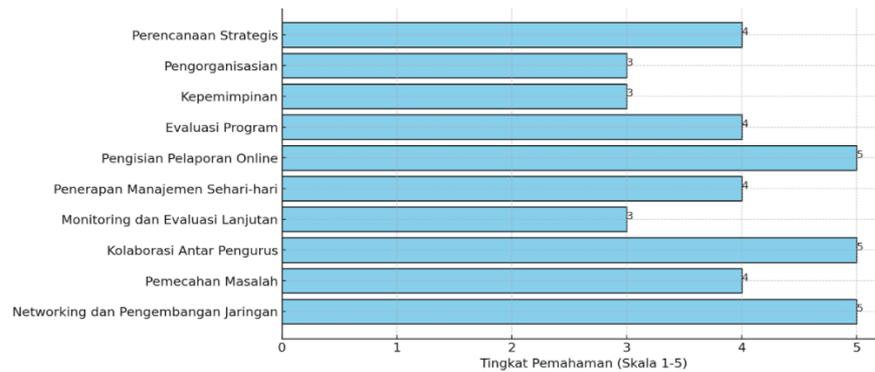
Materi pelatihan disampaikan oleh Leonita Siwiyanti, S.Ag., M.M dan Nurni Arrina Lestari, S.E., M.M. sebagai tenaga ahli dari tim pengabdian yang kompeten di bidang manajemen organisasi dan pengelolaan administrasi. Pada kesempatan itu disampaikan materi teknis manajerial organisasi dan pengelolaan administrasi.



Gambar 3. Website Pelaporan Kegiatan 'Aisyiah'

Pelatihan dilakukan satu kali dengan target peserta 20 orang. Undangan diberikan kepada para pengurus beberapa hari sebelum pelaksanaan pelatihan ini diselenggarakan, sehingga semua pengurus cabang dan ranting 'Aisyiah' dapat hadir mengikuti kegiatan ini. Peran mitra dalam kegiatan ini menyediakan tempat untuk pelatihan berupa ruang aula dan beberapa peralatan untuk simulasi teknis yang mereka gunakan sehari-hari.

Hasil dari pelatihan ini menunjukkan bahwa peserta pelatihan sangat antusias dan aktif berpartisipasi. Peserta pelatihan, yang terdiri dari pengurus Aisyiah dari berbagai tingkatan, memahami konsep-konsep manajemen organisasi yang dibahas dan menunjukkan kemampuan untuk mengimplementasikannya dalam kegiatan organisasi mereka (Ginting et al., 2024; Hendrawati et al., 2023). Peningkatan kapasitas manajemen tampak pada kemampuan peserta dalam mengelola organisasi secara lebih profesional dan terstruktur, serta membangun kolaborasi yang lebih kuat antar pengurus untuk menjalankan program pemberdayaan perempuan secara lebih efektif (Marsudi & Zayadi, 2021).



Gambar 4. Diagram Pemahaman Peserta dalam Pelatihan

Sumber: diolah penulis, 2024

Berikut adalah diagram pemahaman peserta dalam berbagai materi pelatihan. Diagram ini menunjukkan tingkat pemahaman peserta pada setiap topik yang diajarkan, diukur dalam skala 1-5. Diagram ini memberikan gambaran tentang keberhasilan pelatihan dalam meningkatkan keterampilan manajerial peserta, terutama dalam pengisian pelaporan online, kolaborasi antar pengurus, dan networking.

Pendampingan dan Evaluasi

Pada tahap ini, dilakukan pendampingan berkelanjutan selama enam bulan. Pendampingan ini mencakup kunjungan lapangan setiap bulan untuk memantau penerapan keterampilan yang telah diperoleh selama pelatihan. Evaluasi dilakukan melalui diskusi, wawancara, dan observasi untuk memberikan umpan balik kepada peserta serta membantu mereka mengatasi hambatan yang ditemui dalam pelaksanaan program organisasi (Arifianto et al., 2024; Ramdan & Siwiyanti, 2022).

Kegiatan pendampingan ini meliputi proses pembuatan struktur organisasi dan pengajuan SK Pengurus, pembuatan surat-surat, agenda surat masuk dan keluar, laporan keuangan dan inventarisasi

sarana dan prasarana yang ada di Cabang dan Ranting 'Aisyiyah. Begitupula pengelolaan pengajian umum dan pengajian pimpinan yang terjadwal sebulan sekali ataupun seminggu sekali.



Gambar 5. Pendampingan Administrasi dan kegiatan rutin organisasi (pengajian)

Pendampingan dan evaluasi ini dilakukan dengan melihat langsung hasil pelatihan berupa dokumen dan SK kepengurusan di tingkat cabang dan ranting. Hal ini dilakukan untuk pembenahan administrasi bagi para pengurus yang baru dilantik untuk periode 2023-2028. Selama ini pengelolaan administrasi di cabang dan ranting sangat minim, serta tidak ada keseragaman susunan pengurus. Sehingga dengan adanya kegiatan ini para pengurus dapat memahami AD/ART 'Aisyiyah dan dapat menjalankan organisasi dengan kepemimpinan yang semakin baik dan berkemajuan.

Setelah diterapkan pada pimpinan cabang dan ranting Aisyiyah di Kabupaten Sukabumi, program pelatihan manajemen organisasi menunjukkan peningkatan yang signifikan dalam kemampuan manajerial peserta. Tiga tahap utama digunakan untuk menilai: seminar dan lokakarya, pelatihan teknis, dan pendampingan dan evaluasi berkelanjutan. Di bawah ini adalah tabel yang menunjukkan perbandingan skor rata-rata kapasitas manajemen peserta sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan untuk menunjukkan dampak program:

Tabel 1. Perbandingan skor rata-rata kapasitas manajemen sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan

Aspek Kapasitas Manajerial	Sebelum Pelatihan	Setelah Pelatihan
Perencanaan Strategis	65	85
Pengorganisasian	68	88
Kepemimpinan	70	90
Evaluasi Program	66	87

Sumber: diolah penulis, 2024

Peningkatan skor pada setiap aspek kapasitas manajerial menunjukkan bahwa program pelatihan berhasil mencapai tujuannya. Hipotesis yang menyatakan bahwa pelatihan manajemen organisasi memiliki dampak positif terhadap kinerja organisasi masyarakat berbasis agama terbukti melalui data ini. Misalnya, skor perencanaan strategis meningkat dari 65 menjadi 85, menunjukkan peningkatan kemampuan peserta dalam merumuskan rencana yang efektif. Hal ini sejalan dengan program ini yang menekankan pentingnya pelatihan manajemen dalam meningkatkan efektivitas organisasi keagamaan.

Temuan ini konsisten dengan studi sebelumnya yang menunjukkan bahwa kinerja organisasi dapat ditingkatkan dengan pelatihan manajemen. Sebuah studi, misalnya, menemukan bahwa pelatihan manajemen dan kepemimpinan organisasi meningkatkan keterampilan manajemen dan kepemimpinan mahasiswa, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja organisasi, termasuk peningkatan jumlah anggota dan kualitas kegiatan yang dilakukan oleh organisasi (Walidin et al., 2023). Selain itu, studi tambahan menunjukkan bahwa menerapkan manajemen berbasis Islam memiliki banyak manfaat, seperti meningkatkan integritas organisasi dan efektivitas pengelolaan sumber daya (Sholeh et al., 2025).

Hasil dari program pelatihan manajemen organisasi ini memiliki dampak yang signifikan terhadap praktik manajerial organisasi masyarakat berbasis agama, khususnya dalam pemberdayaan perempuan. Peningkatan kapasitas manajerial pengurus memungkinkan mereka untuk mengelola organisasi secara lebih profesional, mulai dari perencanaan strategis hingga evaluasi program yang dijalankan. Dengan adanya penguatan dalam aspek manajemen, program-program pemberdayaan perempuan di tingkat komunitas dapat berjalan lebih efektif dan memberikan dampak yang lebih luas. Hal ini sejalan dengan studi yang menunjukkan bahwa organisasi yang memiliki sistem manajemen yang baik cenderung lebih mampu mencapai tujuan sosial dan ekonominya secara lebih efisien (Makhasi, 2019; Nursaman & Sisdianto, 2020).

Oleh karena itu, agar dampak program ini lebih berkelanjutan, diperlukan strategi implementasi lebih lanjut yang memastikan bahwa peningkatan kapasitas manajerial terus terjaga dan berkembang.

Program pelatihan berkelanjutan diperlukan untuk memastikan peningkatan terus-menerus dalam kemampuan manajemen. Pelatihan satu kali tidak selalu memberikan perubahan yang signifikan dalam jangka panjang. Oleh karena itu, organisasi harus menerapkan program pelatihan teratur yang disesuaikan dengan kebutuhan dan masalah terbaru pengurus. Pendekatan partisipatif dalam pelatihan juga dapat membantu pengurus berbagi praktik terbaik dan pengalaman. Metode ini tidak hanya membantu karyawan meningkatkan kemampuan mereka sendiri, tetapi juga membangun lingkungan pembelajaran yang saling mendukung di antara para pemimpin organisasi. Studi oleh [Brown & Duguid \(2020\)](#) menemukan bahwa pembelajaran berbasis pengalaman dan kerja sama dapat secara signifikan meningkatkan kualitas pelatihan manajemen, terutama dalam organisasi berbasis komunitas.

Selain itu, untuk meningkatkan hasil program pemberdayaan perempuan, adalah penting untuk memperkuat jaringan pengurus. Jaringan yang kuat memungkinkan pengurus untuk berbagi sumber daya, memperkuat koordinasi antar unit organisasi, dan membuat program lebih inovatif. Jika orang bekerja sama dengan baik, masalah yang berkaitan dengan pengelolaan organisasi dapat diselesaikan dengan cepat dan efektif. Misalnya, jika salah satu cabang Aisyiyah dapat mengembangkan model manajemen keuangan yang lebih transparan, mereka dapat berbagi hasilnya dengan cabang lain melalui lokakarya atau forum diskusi. Hal ini sesuai dengan studi oleh [Fileri & Algezaui \(2014\)](#), yang menemukan bahwa jaringan sosial yang kuat dalam organisasi dapat meningkatkan inovasi dan transfer pengetahuan. Aisyiyah dan organisasi sejenis dapat terus meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasionalnya dengan menerapkan strategi-strategi ini. Dengan demikian, mereka akan dapat terus berkontribusi pada pembangunan sosial dan pemberdayaan perempuan di tingkat komunitas..

Kesimpulan

Program pelatihan dan pendampingan manajemen organisasi untuk pengurus Aisyiyah di Kabupaten Sukabumi telah menunjukkan peningkatan yang signifikan dalam kapasitas manajerial peserta. Program ini berhasil meningkatkan pemahaman dan keterampilan pengurus tentang perencanaan strategis, pengorganisasian, kepemimpinan, dan evaluasi program dengan menggunakan pendekatan yang berbasis seminar, lokakarya, pelatihan teknis, dan pendampingan dan evaluasi berkelanjutan. Hasil pelatihan menunjukkan peningkatan skor manajerial di berbagai aspek setelah pelatihan, yang menunjukkan bahwa pendekatan yang digunakan dalam program ini efektif dalam meningkatkan prestasi pengurus.

Program ini juga membantu pengurus di berbagai tingkatan organisasi bekerja sama, membentuk jaringan kerja yang lebih kuat untuk mendukung program pemberdayaan perempuan. Implikasi dari hasilnya menunjukkan bahwa pelatihan manajemen organisasi berbasis komunitas dapat menjadi metode yang berguna untuk meningkatkan kemampuan pengurus organisasi masyarakat berbasis agama. Program ini membuka mata orang baru tentang pentingnya pendekatan pelatihan yang berkelanjutan, praktik partisipatif, dan memperkuat jaringan untuk mengelola organisasi dengan lebih baik. Akan tetapi, program ini pasti memiliki beberapa keterbatasan. Hal ini termasuk terbatas pada peserta dari beberapa cabang dan ranting serta durasi pendampingan yang singkat. Oleh karena itu, diperlukan upaya lebih lanjut untuk memperluas cakupan pelatihan dan memperpanjang masa pendampingan agar program ini memiliki dampak yang lebih besar.

Akhirnya, disarankan agar program pelatihan ini ditambahkan ke dalam teknologi digital untuk manajemen bisnis, seperti sistem pelaporan online dan pengarsipan berbasis *cloud*, agar lebih efisien. Selain itu, pengabdian ini lebih lanjut diperlukan untuk mengukur pengaruh program dalam jangka panjang terhadap kinerja organisasi dan tingkat keberhasilan program pemberdayaan perempuan. Dengan terus meningkatkan kualitas pelatihan dan memperluas akses pengurus Aisyiyah, diharapkan organisasi ini dapat semakin berperan dalam memperkuat pemberdayaan perempuan dan memberikan dampak sosial yang lebih luas bagi masyarakat.

Daftar Pustaka

- Aini, S. N., Muharom, L. A., & Lailin, J. (2023). Organizational Development Training Pada Pimpinan Daerah Nasyiatul ' Aisyiyah Kabupaten Jember. *Jurnal Ilmiah Wawasan Kuliah Kerja Nyata*, 4(1), 36–42.
- Andriani, K. M., Maemonah, & Wiranata, R. R. S. (2022). Penerapan Teori Belajar Behavioristik B. F. Skinner dalam Pembelajaran : Studi Analisis Terhadap Artikel Jurnal Terindeks Sinta Tahun 2014 - 2020. *SALIHA: Jurnal Pendidikan & Agama Islam*, 5(1), 78–91.

-
- Arifianto, B. D., Oktafiansyah, P., Putri, A., & Safitri, D. Q. (2024). Pendampingan Produksi Video Konten Seni Pertunjukkan Sebagai Promosi Desa Seni dan Budaya di Sumber Magelang. *Abdi: Jurnal Pengabdian Dan Pemberdayaan Masyarakat*, 6(2), 297–303. <https://doi.org/10.24036/abdi.v6i2.769>
- Arifudin, O., Wahrudin, U., Rusmana, F. D., & Tanjung, R. (2020). Pendampingan UMKM Dalam Meningkatkan Hasil Produksi Dan Hasil Penjualan Opak Makanan Khas Jawa Barat. *Jurnal Karya Abdi Masyarakat*, 4(2), 313–322. <https://doi.org/10.22437/jkam.v4i2.10560>
- Asif, M., Fisscher, O. A. M., de Bruijn, E. J., & Pagell, M. (2010). Integration of management systems: A methodology for operational excellence and strategic flexibility. *Operations Management Research*, 3(3–4), 146–160. <https://doi.org/10.1007/s12063-010-0037-z>
- Azidin, Y., Rahmah, A., Zuraida, D., & Maulana, R. (2022). Pelatihan Kepemimpinan dan Manajemen Organisasi dalam Kegiatan Organisasi Kemahasiswaan. *AMMA : Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(02), 82–87.
- Bahar, T., Nasyifa, N., Fadhillah, A., & Mukhlisin, A. (2024). Peran Manajemen Organisasi Dalam Kemajuan Pendidikan. *Dinamika Pembelajaran: Jurnal Pendidikan dan Bahasa*, 1(3), 284–300.
- Brody, C., de Hoop, T., Vojtkova, M., Warnock, R., Dunbar, M., Murthy, P., & Dworkin, S. L. (2015). Economic Self-Help group Programs for Improving Women’s Empowerment: A Systematic Review. *Campbell Systematic Reviews*, 11(1), 1–182. <https://doi.org/10.4073/csr.2015.19>
- Brown, J. S., & Duguid, P. (2020). Organizational learning and communities of practice: Toward a Unified View of working, learning, and innovation. *Knowledge and Communities, January 2019*, 99–122. <https://doi.org/10.1287/orsc.2.1.40>
- Cohen, D., Vlaev, I., McMahan, L., Harvey, S., Mitchell, A., Borovoi, L., & Darzi, A. (2019). The Crucible simulation: Behavioral simulation improves clinical leadership skills and understanding of complex health policy change. *Health Care Management Review*, 44(3), 246–255. <https://doi.org/10.1097/HMR.000000000000162>
- Filieri, R., & Algezau, S. (2014). Structural social capital and innovation. Is knowledge transfer the missing link? *Journal of Knowledge Management*, 18(4), 728–757. <https://doi.org/10.1108/JKM-08-2013-0329>
- Garaika, G. (2020). Impact of Training and Competence on Performance moderated by the Lecturer Career Development Program in Palembang, Indonesia. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 4(03), 10–20. <https://doi.org/10.29040/ijebar.v4i03.1158>
- Ginting, S., Ginting, W. O., & Afifah, N. (2024). Pelatihan Manajemen Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) dalam Penguatan Pemberdayaan Masyarakat di Desa Buluhnaman Kecamatan Munte Kabupaten Karo. *Abdi: Jurnal Pengabdian dan Pemberdayaan Masyarakat*, 6(2), 204–215. <https://doi.org/10.24036/abdi.v6i2.680>
- Gustiana, R. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jemsi*, 3(6), 657–666. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1107/670>
- Haris, I. A & Maulana, O. (2021). Peranan Organisasi Aisyiyah dalam Pemberdayaan Perempuan di Lampung Selatan. *An Nida: Jurnal An Nur*, 1(1), 18–25.
- Hendrawati, T. Y., Adharani, Y., & Aldian, R. (2023). Tata Kelola Organisasi Berbasis Teknologi Informasi Di Lingkungan Pimpinan Wilayah ’ Aisyiyah DKI Jakarta. Prosiding Seminar Nasional LPPM UMJ. <http://jurnal.umj.ac.id/index.php/semnaskat>
- Islami, N. W., Supanto, F., & Soeroyo, A. (2021). Peran Pemerintah Daerah dalam Mengembangkan Umkm Yang Terdampak Covid-19. *Karta Rahardja*, 2(1), 45–57.
- Jamil, N., & Novel, A. (2017). Leadership styles of women entrepreneurs in the field of culinary and fashion of Ikatan Wanita Pengusaha Indonesia (IWAPI) Bandung. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 6(1), 143. <http://buscompress.com/journal-home.html>
- Karim, A., & Arif-Uz-Zaman, K. (2013). A methodology for effective implementation of lean strategies and its performance evaluation in manufacturing organizations. *Business Process Management Journal*, 19(1), 169–196. <https://doi.org/10.1108/14637151311294912>
- Lemańska-Majdzik, A. (2018). Flexible Activities of the Organization in Implementation of the Sustainable Development Principles in Selected Areas of the Organizations. *European Journal of Sustainable Development*, 7(4), 212–222. <https://doi.org/10.14207/ejsd.2018.v7n4p212>
- Makhasi, G. Y. M. (2019). Model Pemberdayaan dalam Wujud Edukasi Manajemen Pengelolaan Kawasan Cagar Budaya untuk Organisasi Kepemudaan Berbasis Agama di Yogyakarta. *Jurnal Pengabdian Dan Pengembangan Masyarakat*, 2(1), 203. <https://doi.org/10.22146/jp2m.48336>
- Marsudi, M. S., & Zayadi, Z. (2021). Gerakan Progresif Muhammadiyah Dalam Pembaharuan Pendidikan Islam Dan Sosial Keagamaan di Indonesia. *Mawa Izh Jurnal Dakwah dan Pengembangan Sosial Kemanusiaan*, 12(2), 160–179. <https://doi.org/10.32923/maw.v12i2.2035>
-

- Mayasari, N., Choliso, N., Armunanto, A., Hardika, I. R., Prameswari, Y., Widarnandana, I. G. D., Purwatiningsi, I., Putra, M. S., Kurniawan, R., Suhardi, L. S., Simarmata, N., Pranawukir, I., & Siwiyanti, L. (2022). *Perilaku Organisasi*. Tohar Media.
- Novie, D., Arta, C., Leuhery, F., Abubakar, H., Yusuf, M., Cakranegara, P. A., Jayapura, P. P., Pattimura, U., Bosowa, U., Bandung, S., & Presiden, U. (2023). Literature Review: Analysis of the Relationship Between Training and Employee Performance in a Company. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(1), 162–168. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Nursaman, & Sisdianto, E. (2020). Prinsip Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Dunia Bisnis Perbankan Syariah Berbasis Al-Qur'an. *REVENUE: Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 1(2), 83–104. <https://doi.org/10.24042/revenue.v1i2.6149>
- Nursiva, H., Sudarma, A., & Siwiyanti, L. (2016). Analisis Digital Leadership, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan JNE Sukabumi. *Performance Bisnis & Akuntansi*, 14(2), 173–184. <https://ejournalwiraraja.com/index.php/FEB/article/view/3631>
- Pimpinan Aisyiyah. (2012). *Panduan Teknis Pelaksanaan Program Qaryah Thayyibah*. Jakarta: Pimpinan Pusat Aisyiyah.
- PMK. (2024). Kemenko PMK Gelar Pelatihan untuk Penguatan Pemberdayaan Perempuan di Desa. https://www.kemenkopmk.go.id/kemenko-pmk-gelar-pelatihan-untuk-penguatan-pemberdayaan-perempuan-di-desa?utm_source=chatgpt.com
- Prakoso, P. I., Susanti, K. N., & Laras, K. G. A. (2023). Peran Karang Taruna dalam Penguatan UMKM Melalui Media Fotografi di Kelurahan Jebres. *Abdi: Jurnal Pengabdian dan Pemberdayaan Masyarakat*, 5(2), 192–199. <https://doi.org/10.24036/abdi.v5i2.462>
- Ramdan, A. M., & Siwiyanti, L. (2022). Pendampingan UMKM Terdampak Covid 19 Guna Meningkatkan Perekonomian Daerah Di Kota Sukabumi. *Martabe*, 5(3), 926–934. <http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/martabe/article/view/5804>
- Ramdan, A. M., Siwiyanti, L., Pertala, E. C., Anggraini, N., & Jhoansyah, D. (2022). Model Pendampingan Peningkatan Kinerja Pemasaran Kelompok Sadar Wisata Desa Kebonmanggu Kabupaten Sukabumi. In *Academics in Action Journal* (Vol. 4, Issue 1).
- Ravaghi, H., Beyranvand, T., Mannion, R., Alijanzadeh, M., Aryankhesal, A., & Belorgeot, V. D. (2021). Effectiveness of training and educational programs for hospital managers: A systematic review. *Health Services Management Research*, 34(2), 113–126. <https://doi.org/10.1177/0951484820971460>
- Saputra, N. O. (2022). Manajemen Organisasi dalam Pembinaan Kader di Pimpinan Daerah Aisyiyah Kota Bengkulu [UIN Fatmawati]. In *Skripsi Fakultas Ushuluddin UIN Fatmawati Bengkulu*. www.aging-us.com
- Sholeh, I. et al. (2025). Application of Islamic-Based Management Principles for Improving Teacher Professionalism. *JPEM: Journal Of Perspective On Educational Management*, 1(1), 1–11. <https://ejournaliai.attaqwabws.ac.id/index.php/jpem/article/view/1/1>
- Siwiyanti, L., Amal, M. K., & Sudarma, A. (2022a). The Effect of Leadership Effectiveness on Organizational Performance. *International Journal of Management and Business Applied*, 1(2), 95–102. <https://doi.org/10.54099/ijmba.v1i2.264>
- Siwiyanti, L., Amal, M. K., & Sudarma, A. (2022b). The Effect of Leadership on Organizational Performance. *International Journal of Management and Business Applied*, 1(2), 95–102. https://doi.org/10.1007/978-3-319-14908-0_9
- Sugiri, B., Nurkamto, J., Rochsantiningih, D., & Handayan, S. R. (2016). Women's Empowerment Through Training in National Program For Community Empowerment in Rural Areas. *International Journal of Scientific Research in Education*, 4(11), 6014–6023.
- Tarpeh, S., & Hustedde, R. (2021). How faith-based organizations perceive their role in community development: An exploratory study. *Community Development*, 52(1), 61–76. <https://doi.org/10.1080/15575330.2020.1831565>
- Wahyuni, E. D., & Wibawani, S. (2020). Pemberdayaan Pengurus Aisyiyah dengan Penguatan Manajemen Bisnis. *Jurnal Pengabdian Dan Peningkatan Mutu Masyarakat (Janayu)*, 1(1), 13–17. <https://doi.org/10.22219/janayu.v1i1.11158>
- Walidin, B., Juniati, R., & Anas, A. (2023). Pelatihan Kepemimpinan dan Manajemen Organisasi Bagi Mahasiswa Iai Al-Aziziyah Samalanga. *Khadem: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(2), 260–269. <https://doi.org/10.54621/jkdm.v2i02.788>
- Zumaeroh. (2009). Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Kerja Karyawan untuk Mengefektifkan Organisasi. *Majalah Ilmiah Ekonomika*, 12(4), 180–230.