

PKM Pendampingan Kinerja Kepemimpinan OSIM melalui Inovasi Manajemen Pembelajaran di MTsN 1 Probolinggo

Community Service Program on Assisting the Leadership Performance of OSIM through Learning Management Innovation at MTsN 1 Probolinggo

Muhammad Ainul Yaqin^{1*}, Miftahul Huda², Sholahuddin³

¹⁻³ Prodi MPI, Fakultas FAI, Universitas Nurul Jadid, Indonesia

*Penulis Korespondensi: masainulyaqin@unuja.ac.id

Article History:

Naskah Masuk: September 24, 2025;

Revisi: Oktober 26, 2025;

Diterima: November 29, 2025;

Tersedia: Desember 03, 2025

Keywords: Leadership; Management; Organizational Behavior; Organizational Performance; OSIM

Abstract: *The low effectiveness of student organizational performance in designing and managing structured work programs presents a major challenge to strengthening the leadership culture at MTsN 1 Probolinggo. This community service program aims to enhance students' managerial and leadership capacities through performance mentoring for the Intra-Madrasah Student Organization (OSIM), based on innovations in learning management. The methods employed include training sessions, workshops, and continuous mentoring, all designed collaboratively with school stakeholders. The activity stages began with a needs analysis and problem mapping, followed by the development of training modules, the implementation of organizational management training, and interactive workshops aimed at developing adaptive and applicable work programs. The proposed solutions encompass strengthening foundational understanding of organizational management, enhancing the role of members in program planning, and facilitating the implementation of OSIM activities that support the creation of an active learning environment. Evaluation was carried out through pre-tests and post-tests to measure comprehension improvement, field activity observations, and assessments of work program achievement. The results indicate significant improvements in participants' cognitive and practical skills, particularly in the planning, execution, and evaluation of OSIM programs that are now more structured and goal-oriented. In conclusion, this community service activity successfully reinforced student leadership competencies through an innovative approach to managing student organizations, while also promoting the development of a sustainable culture of collaborative work. Based on the outcomes, it is recommended that this mentoring model be replicated in other madrasahs and that OSIM leadership development programs be systematically integrated into extracurricular curricula to ensure the continuity and expansion of the positive impacts achieved*

Abstrak

Rendahnya efektivitas kinerja organisasi kesiswaan dalam merancang dan mengelola program kerja secara terstruktur menjadi tantangan utama dalam penguatan budaya kepemimpinan di lingkungan MTsN 1 Probolinggo. Kegiatan pengabdian ini bertujuan untuk meningkatkan kapasitas manajerial dan kepemimpinan siswa melalui pendampingan kinerja Organisasi Siswa Intra Madrasah (OSIM) berbasis inovasi manajemen pembelajaran. Metode yang digunakan meliputi pelatihan, workshop, dan pendampingan berkelanjutan yang dirancang secara partisipatif bersama pihak sekolah. Tahapan kegiatan diawali dengan analisis kebutuhan dan pemetaan permasalahan, dilanjutkan dengan penyusunan modul pelatihan, pelaksanaan pelatihan manajemen organisasi pendidikan, serta workshop interaktif untuk pengembangan program kerja yang adaptif dan aplikatif. Solusi yang ditawarkan mencakup peningkatan pemahaman dasar tentang manajemen organisasi, penguatan peran anggota dalam perencanaan program, serta fasilitasi implementasi kegiatan OSIM yang mendukung terciptanya iklim pembelajaran aktif. Evaluasi dilakukan melalui pre-test dan post-test untuk mengukur peningkatan pemahaman, observasi kegiatan lapangan, serta asesmen terhadap capaian pelaksanaan program kerja. Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan signifikan dalam aspek kognitif dan keterampilan praktis peserta, khususnya

dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kegiatan OSIM yang lebih terstruktur dan berorientasi pada tujuan. Kesimpulannya, kegiatan pengabdian ini mampu memperkuat kompetensi kepemimpinan siswa melalui pendekatan inovatif dalam pengelolaan organisasi kesiswaan, sekaligus mendorong terbentuknya budaya kerja kolaboratif yang berkelanjutan. Rekomendasi dari hasil kegiatan ini adalah perlunya replikasi model pendampingan serupa di madrasah lain serta integrasi program pengembangan kepemimpinan OSIM ke dalam kurikulum kegiatan ekstrakurikuler secara sistematis untuk menjamin keberlangsungan dampak positif yang telah dicapai.

Kata Kunci: Kepemimpinan; Kinerja Organisasi; Manajemen; OSIM; Perilaku Organisasi

1. PENDAHULUAN

A. Analisis Situasi

Organisasi Siswa Intra Madrasah (OSIM) memiliki peran penting dalam pengembangan karakter dan keterampilan kepemimpinan siswa di lembaga pendidikan. Sebagai organisasi yang diwadahi di setiap tingkat pendidikan, OSIM tidak hanya berfungsi sebagai sarana pembelajaran sosial dan kepemimpinan, tetapi juga sebagai pusat kegiatan yang mengarah pada peningkatan kualitas sumber daya manusia di kalangan pelajar. Namun, meskipun peranannya sangat strategis, banyak pengurus OSIM yang masih menghadapi tantangan dalam mengelola organisasi mereka dengan efektif, terutama dalam hal pengelolaan program dan kepemimpinan yang berbasis pada inovasi. Di MTsN 1 Probolinggo, OSIM terdiri dari 35 anggota aktif yang mewakili berbagai jenjang kelas, namun efektivitas kinerja organisasi ini masih belum optimal.

Hasil pre-assessment awal yang dilakukan oleh tim pengabdian menunjukkan bahwa hanya 28,6% pengurus OSIM yang mampu menyusun program kerja tahunan dengan sistematis dan terstruktur. Selain itu, kurang dari 35% responden menyatakan telah memahami prinsip-prinsip dasar kepemimpinan dan manajemen organisasi. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan signifikan antara harapan fungsi OSIM sebagai agen penguatan karakter dan kenyataan kapasitas pengelolaan di lapangan.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan efektivitas organisasi siswa (Nooviar, 2024). Kepemimpinan yang efektif ini dapat menghasilkan pengurus OSIM yang memiliki kompetensi untuk memimpin serta merencanakan dan melaksanakan berbagai kegiatan yang berdampak positif pada sekolah. Penerapan model kepemimpinan yang berbasis pada perubahan dan inovasi sangat dibutuhkan untuk memajukan kualitas organisasi siswa. Meskipun demikian, Fihrotin et al. (2024) menyatakan bahwa kurangnya pendampingan dalam manajemen organisasi OSIM menjadi faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja pengurus OSIM. Banyak pengurus OSIM yang tidak memiliki keterampilan dalam merancang dan mengelola program kerja secara efektif. Oleh karena itu, pendampingan dalam pengelolaan manajemen program menjadi suatu kebutuhan yang mendesak untuk meningkatkan kinerja kepemimpinan OSIM dan memberikan dampak positif terhadap kualitas pendidikan di sekolah.

Inovasi dalam pelatihan kepemimpinan juga menjadi faktor yang sangat penting dalam mengembangkan kualitas pengurus OSIM. Ghofir et al. (2024) mengembangkan pelatihan kepemimpinan dasar yang bertujuan untuk membekali pengurus OSIM dengan keterampilan kepemimpinan yang efektif dan kreatif. Pelatihan ini mencakup berbagai teknik untuk mengatasi tantangan kepemimpinan dalam organisasi, termasuk strategi untuk meningkatkan partisipasi siswa dan mengelola dinamika kelompok yang ada. Melalui pelatihan tersebut, pengurus OSIM dapat lebih siap dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin di sekolah. Untuk mengatasi tantangan tersebut, pelatihan leadership yang fokus pada pengenalan diri guna optimalisasi organisasi siswa intra sekolah menjadi solusi yang relevan. Anisah et al. (2024) mengembangkan pelatihan semacam ini di tingkat SMK, yang bertujuan memberikan wawasan dan keterampilan bagi siswa yang aktif dalam OSIM, sehingga mereka dapat memiliki keterampilan kepemimpinan yang matang.

Di sisi lain, Febiyanto et al. (2024) menunjukkan bahwa pendampingan dalam pengembangan karakter kepemimpinan siswa melalui OSIM sangat penting. Program ini tidak hanya mengajarkan aspek-aspek teknis dari kepemimpinan, tetapi juga memperkenalkan nilai-nilai penting seperti etika, tanggung jawab, dan kemampuan untuk bekerja sama dalam tim. Dengan pelatihan yang berfokus pada pengembangan karakter, OSIM dapat berfungsi sebagai wadah yang efektif dalam membentuk pemimpin masa depan yang berkarakter kuat. Sakti et al. (2024) berpendapat bahwa OSIM memiliki peran yang signifikan dalam membentuk karakter siswa melalui pelatihan kepemimpinan yang diberikan oleh pengurus. Organisasi ini tidak hanya memberikan keterampilan dalam manajemen organisasi, tetapi juga dalam membangun rasa tanggung jawab dan pengambilan keputusan yang baik. Selain itu, Nasution et al. (2024) menekankan bahwa struktur OSIM yang efektif dapat memperkuat karakter nasionalisme dan kedisiplinan di kalangan siswa. OSIM yang dikelola dengan baik dapat menjadi agen perubahan dalam meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Seiring berkembangnya teknologi dan kebutuhan akan inovasi dalam pendidikan, penggunaan teknologi dalam manajemen OSIM menjadi hal yang tidak bisa diabaikan. Masinambow et al. (2025) menggarisbawahi pentingnya integrasi teknologi informasi dalam manajemen OSIM untuk mendukung kegiatan pembelajaran dan administratif di sekolah. Pemanfaatan teknologi dapat meningkatkan efisiensi dalam pengelolaan program kerja OSIM serta mempermudah pengawasan dan evaluasi program yang dijalankan. Dalam hal ini, inovasi penting dalam sistem pemilihan ketua OSIM (Setyawati, 2024).

Proses regenerasi kepemimpinan yang lebih transparan dan berbasis pada teknologi dapat mempercepat penyesuaian dengan perubahan zaman, serta meningkatkan kualitas pemimpin yang terpilih. Hal ini diharapkan dapat menciptakan pengurus OSIM yang lebih responsif terhadap dinamika perkembangan pendidikan dan sosial di sekolah.

Dalam era Society 5.0 yang berbasis pada perkembangan teknologi, OSIM harus mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan dan menciptakan inovasi dalam menjalankan tugasnya sebagai organisasi yang berorientasi pada pengembangan karakter siswa. Peran ketua OSIM sangat strategis dalam membentuk budaya demokrasi di sekolah (Rusdiana, 2024). Ketua OSIM, sebagai pemimpin, harus memiliki keterampilan untuk menjadi agen perubahan yang dapat mendampingi pengurus lainnya dalam menghadapi tantangan masa depan yang semakin kompleks.

Mitra dalam kegiatan pengabdian ini adalah MTsN 1 Probolinggo, sebuah lembaga pendidikan menengah yang memiliki potensi besar dalam pengembangan kepemimpinan siswa melalui OSIM. Meskipun aktif menyelenggarakan berbagai kegiatan siswa, MTsN 1 Probolinggo menghadapi beberapa tantangan yang menghambat optimalisasi peran OSIM. Berdasarkan hasil observasi dan komunikasi awal dengan pihak sekolah, ditemukan sejumlah permasalahan yang signifikan dan perlu segera ditangani.

Permasalahan yang dihadapi oleh mitra dapat dirangkum sebagai berikut: 1) Ketiadaan sistem manajemen pembelajaran yang mendukung pengembangan kepemimpinan siswa secara berkelanjutan. Hal ini menyebabkan kegiatan OSIM berjalan tanpa arah yang jelas dan kurang terintegrasi dengan kurikulum sekolah. 2) Kurangnya inovasi dalam pengelolaan kegiatan OSIM. Program-program yang dilaksanakan masih bersifat konvensional dan kurang menyentuh aspek aktualisasi potensi siswa, sehingga tidak mampu menarik minat dan partisipasi aktif dari seluruh anggota. 3) Minimnya pelatihan dan pendampingan sistematis terhadap pengurus OSIM. Pengurus OSIM belum mendapatkan pelatihan yang memadai terkait keterampilan manajerial, komunikasi, pengambilan keputusan, dan kolaborasi, yang merupakan kompetensi dasar dalam kepemimpinan. 4) Tidak adanya perangkat evaluasi kinerja OSIM yang objektif. Ketiadaan alat ukur yang jelas membuat sulit untuk menilai efektivitas program kerja OSIM dan mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki. 5) Kurangnya sinergi antara pembina OSIM dan pengurus dalam perencanaan dan pelaksanaan kegiatan. Hal ini menyebabkan kurangnya bimbingan dan arahan yang tepat bagi pengurus OSIM dalam menjalankan tugasnya.

Dengan mempertimbangkan berbagai hasil penelitian tersebut, program Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) ini dirancang untuk memberikan pendampingan kepada pengurus OSIM di MTsN 1 Probolinggo dengan tujuan meningkatkan kinerja kepemimpinan mereka

melalui pendekatan yang berbasis pada inovasi manajemen dan pengelolaan pembelajaran. Pendampingan ini diharapkan dapat meningkatkan kapasitas pengurus OSIM dalam merancang dan mengelola program kerja yang efektif, serta membekali mereka dengan keterampilan kepemimpinan yang relevan untuk menghadapi tantangan masa depan. Serta Melalui kegiatan PKM ini, tim pengabdian berupaya memberikan solusi melalui pendekatan pendampingan berbasis inovasi manajemen pembelajaran. Diharapkan, program ini mampu meningkatkan kinerja kepemimpinan OSIM, memperkuat sistem pengelolaan organisasi siswa, serta menciptakan lingkungan pembelajaran yang lebih aktif, kreatif, dan kolaboratif.

B. Rumusan Masalah

Bagaimana strategi pendampingan berbasis inovasi manajemen pembelajaran dapat meningkatkan kapasitas kepemimpinan dan efektivitas pengelolaan organisasi OSIM di MTsN 1 Probolinggo?

C. Tujuan dan Manfaat Pengabdian

Tujuan pengabdian ini adalah untuk menerapkan strategi pendampingan berbasis inovasi manajemen pembelajaran guna meningkatkan kapasitas kepemimpinan dan efektivitas pengelolaan organisasi OSIM di MTsN 1 Probolinggo.

Manfaat dari kegiatan Pengabdian ini antara lain;

a. Bagi mitra (MTsN 1 Probolinggo)

Meningkatkan keterampilan pengurus OSIM dalam merancang, mengelola, dan mengevaluasi program kerja secara sistematis dan inovatif.

Mendorong terciptanya sistem organisasi siswa yang lebih terarah, terstruktur, dan sesuai dengan nilai-nilai kepemimpinan serta kurikulum sekolah.

b. Bagi siswa pengurus OSIM

Memberikan pengalaman praktis dalam memimpin, bekerja sama, dan mengambil keputusan secara efektif.

Meningkatkan kepercayaan diri, keterampilan komunikasi, dan kemampuan memecahkan masalah dalam konteks organisasi.

c. Bagi pembina OSIM dan sekolah

Memperkuat kolaborasi antara pembina dan pengurus dalam perencanaan dan pelaksanaan kegiatan siswa.

Menyediakan model pembinaan organisasi siswa yang dapat diterapkan secara berkelanjutan dan terintegrasi dengan pengembangan karakter.

2. METODE

Pendampingan ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja kepemimpinan Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIM) melalui inovasi dalam manajemen pembelajaran di MTsN 1 Probolinggo. Kepemimpinan OSIM yang efektif tidak hanya mempengaruhi dinamika internal sekolah, tetapi juga menjadi sarana untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan partisipasi siswa dalam berbagai kegiatan. Berdasarkan temuan dari beberapa penelitian dari Lestari (2024) dan Wijaya (2025) yang berpendapat bahwa manajemen yang baik dalam organisasi sekolah, terutama dalam hal pembelajaran, dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kegiatan OSIM.

A. Tahapan Pelaksanaan

Tahapan kegiatan ini mencakup serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja kepemimpinan OSIM di MTsN 1 Probolinggo melalui inovasi manajemen pembelajaran. Setiap tahapan memiliki tujuan spesifik, pihak yang terlibat, indikator ketercapaian, dan waktu pelaksanaan yang terperinci.

Berikut adalah Metode PKM untuk Pendampingan Kinerja Kepemimpinan OSIM Melalui Inovasi Manajemen Pembelajaran yang bekerja sama dengan Mitra MTsN 1 Probolinggo, yang dilaksanakan dalam periode 8 minggu, dengan waktu pelaksanaan yang rinci seperti yang tercantum dalam tabel dibawah ini;

Tabel 1. Jadwal Pendampingan Kinerja Kepemimpinan OSIM

| Tahapan Kegiatan | Pihak yang Terlibat | Indikator Ketercapaian | Waktu Pelaksanaan |
|---|--------------------------------------|--|-------------------|
| Sosialisasi dan Identifikasi Masalah | Tim PKM, Pengurus OSIM, Pembina OSIM | Teridentifikasinya permasalahan utama dalam pengelolaan OSIM dan kepemimpinan siswa | Minggu 1 |
| Pelatihan Kepemimpinan Dasar untuk OSIM | Tim PKM, Narasumber, Pengurus OSIM | Pengurus OSIM memiliki pengetahuan dasar tentang kepemimpinan dan manajemen organisasi | Minggu 2 |
| Pengenalan Inovasi Manajemen Pembelajaran | Tim PKM, Pengurus OSIM, Pembina OSIM | Pengurus OSIM dapat memahami dan mengimplementasikan inovasi manajemen pembelajaran dalam OSIM | Minggu 3 |

| | | | |
|--|--|---|------------|
| Pendampingan Pengelolaan Program Kerja OSIM | Tim PKM, Pengurus OSIM, Pembina OSIM | Pengurus OSIM dapat menyusun dan mengelola program kerja OSIM secara efektif dan efisien | Minggu 4-5 |
| Evaluasi dan Penguatan Kinerja OSIM | Tim PKM, Pengurus OSIM, Pembina OSIM | Tercapainya peningkatan kinerja dalam kegiatan OSIM dan pembelajaran di sekolah | Minggu 6-7 |
| Penyusunan Laporan dan Dokumentasi | Tim PKM, Pengurus OSIM | Laporan hasil pendampingan yang lengkap dan dokumentasi pelaksanaan kegiatan | Minggu 8 |

Tahapan pelaksanaan menjelaskan tahapan atau langkah-langkah dalam melaksanakan solusi yang ditawarkan untuk mengatasi permasalahan mitra. Deskripsi lengkap bagian metode pelaksanaan untuk mengatasi permasalahan sesuai tahapan berikut.

- a. Untuk Mitra yang bergerak di bidang ekonomi produktif dan mengarah ke ekonomi produktif, maka metode pelaksanaan kegiatan terkait dengan tahapan pada minimal 2 (dua) bidang permasalahan yang berbeda yang ditangani pada mitra, seperti:
 - a. Permasalahan dalam bidang produksi.
 - b. Permasalahan dalam bidang manajemen.
 - c. Permasalahan dalam bidang pemasaran, dan lain-lain.
- b. Untuk Mitra yang tidak produktif secara ekonomi / sosial, nyatakan tahapan atau langkah-langkah yang ditempuh guna melaksanakan solusi atas permasalahan spesifik yang dihadapi oleh mitra. Pelaksanaan solusi tersebut dibuat secara sistematis yang meliputi layanan kesehatan, pendidikan, keamanan, konflik sosial, kepemilikan lahan, kebutuhan air bersih, buta aksara dan lain-lain.

Kegiatan PKM ini dilaksanakan dalam lima tahapan utama sebagai berikut:

a. Pesiapan dan Koordinasi Awal

- a) **Langkah:** Tim pelaksana melakukan audiensi dengan pihak sekolah (MTsN 1 Probolinggo) untuk penyamaan persepsi, pengumpulan data awal (profil OSIM, struktur organisasi, kegiatan tahunan), serta penentuan jadwal dan teknis pelaksanaan kegiatan.

- b) **Target Luaran:** Dokumen kerja sama dan jadwal kegiatan yang telah disepakati.
- c) **Indikator Ketercapaian:** Adanya berita acara hasil koordinasi, form asesmen awal, dan lembar persetujuan kegiatan.
- d) **Monitoring:** Internal meeting tim pengusul untuk mereview kesiapan teknis, logistik, dan materi

b. Sosialisasi Program PKM

- a) **Langkah:** Pelaksanaan sosialisasi kepada siswa-siswi pengurus OSIM, pembina OSIM, dan guru terkait mengenai tujuan, manfaat, dan garis besar program pendampingan.
- b) **Target Luaran:** Tingkat pemahaman awal pengurus OSIM mengenai pentingnya inovasi manajemen.
- c) **Indikator Ketercapaian:** Kehadiran peserta, pre-test pemahaman manajerial OSIM.
- d) **Monitoring:** Evaluasi awal dilakukan melalui kuesioner sikap dan wawancara.

c. Workshop dan Pelatihan

- a) **Langkah:** Pelatihan dilakukan dalam bentuk workshop interaktif dengan tema: 1) Manajemen Kepemimpinan OSIM dan Struktur Organisasi 2) Inovasi Manajerial dalam Program OSIM 3) Pengelolaan Program Kerja OSIM berbasis pembelajaran aktif 4) Simulasi Rapat dan Perencanaan Program OSIM
- b) **Target Luaran:** rancangan program kerja OSIM berbasis pembelajaran aktif.
- c) **Indikator Ketercapaian:** Nilai post-test, draft program kerja inovatif, lembar refleksi peserta.
- d) **Monitoring:** Evaluasi harian oleh tim pengusul dan observasi perilaku aktif peserta.

d. Pendampingan Implementasi

- a) **Langkah:** OSIM didampingi secara langsung untuk menyusun dan melaksanakan program kerja yang telah dirancang dalam pelatihan.
- b) **Target Luaran:** Program kerja OSIM yang inovatif dan aplikatif berjalan sesuai rencana.
- c) **Indikator Ketercapaian:** Jumlah program yang berhasil diimplementasikan, dokumentasi kegiatan OSIM.
- d) **Monitoring:** Laporan mingguan OSIM, jurnal kegiatan harian pendamping, serta evaluasi dari pembina OSIM.

e. Evaluasi dan Monitoring Akhir

- a) **Langkah:** Pelaksanaan evaluasi hasil kegiatan dengan metode triangulasi (observasi, angket, dan wawancara), serta menyusun laporan akhir.
- b) **Target Luaran:** Laporan kegiatan PKM, artikel ilmiah, dan dokumentasi kegiatan.

c) **Indikator Ketercapaian:** Kenaikan skor pemahaman, indikator keberhasilan pelaksanaan program OSIM, feedback dari mitra.

d) **Monitoring dan Evaluasi (Monev):**

Internal: Dilakukan oleh tim dosen PKM secara berkala.

Eksternal: Feedback dari pihak sekolah dan pembina OSIM.

Luaran dan Ukuran Keberhasilan;

| No | Luaran | Ukuran Keberhasilan |
|----|--|---|
| 1 | Program kerja OSIM yang inovatif | Program berjalan dan terdokumentasi dengan baik |
| 2 | Artikel ilmiah pengabdian masyarakat | Artikel dikirimkan ke jurnal pengabdian terakreditasi |
| 3 | Peningkatan pemahaman kepemimpinan siswa | Pre-test < Post-test, laporan refleksi, dan hasil wawancara |

B. Paritipasi Mitra

Mitra dalam kegiatan pengabdian ini, yaitu MTsN 1 Probolinggo, berperan aktif dalam mendukung dan menyukseskan seluruh rangkaian program pendampingan OSIM. Pihak sekolah berkontribusi dengan menyediakan akses dan fasilitas yang diperlukan selama pelaksanaan kegiatan, termasuk ruang pelatihan, sarana komunikasi, serta data dan informasi terkait pengurus OSIM yang menjadi sasaran pendampingan. Selain itu, mitra secara proaktif berpartisipasi dalam perencanaan bersama tim PKM untuk memastikan bahwa program yang dirancang relevan dengan kebutuhan dan kondisi nyata di lingkungan sekolah.

Guru pembina OSIM juga mengambil peran penting sebagai penghubung antara tim pengabdian dan pengurus OSIM, serta memberikan dukungan bimbingan secara langsung selama proses pelatihan dan pendampingan berlangsung. Melalui kolaborasi yang erat ini, mitra berperan tidak hanya sebagai fasilitator, tetapi juga sebagai mitra strategis yang membantu mengevaluasi hasil kegiatan dan memberikan umpan balik untuk perbaikan berkelanjutan. Partisipasi aktif MTsN 1 Probolinggo menjadi faktor kunci keberhasilan program, sekaligus memperkuat sinergi antara tim PKM dan komunitas sekolah dalam upaya peningkatan kapasitas kepemimpinan siswa.

C. Pembagian Peran

Dalam pelaksanaan kegiatan pengabdian ini, pembagian peran dilakukan berdasarkan kompetensi dan tugas masing-masing anggota tim untuk menjamin efektivitas dan kelancaran program. Tim PKM yang terdiri dari dosen dan mahasiswa memiliki peran sentral dalam

merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi seluruh tahapan kegiatan. Dosen bertugas sebagai koordinator dan fasilitator utama, bertanggung jawab atas perencanaan program, penyusunan materi pelatihan, serta pendampingan strategis selama proses berlangsung. Selain itu, dosen juga mengawasi pelaksanaan evaluasi dan penyusunan laporan hasil kegiatan.

Mahasiswa, sebagai bagian dari tim pelaksana, berperan aktif dalam menjalankan kegiatan teknis seperti mengorganisir pelatihan, mendampingi pengurus OSIM secara langsung, melakukan pengumpulan data, dan membantu proses evaluasi serta dokumentasi. Penugasan mahasiswa disesuaikan dengan bidang keahlian dan minatnya, seperti pengembangan modul pembelajaran, penggunaan teknologi informasi dalam manajemen organisasi, serta fasilitasi workshop interaktif.

Pengurus OSIM menjadi subjek utama pendampingan dan pelatihan, dengan tanggung jawab untuk menerapkan keterampilan kepemimpinan dan manajerial yang diperoleh selama program. Sementara itu, pembina OSIM berperan sebagai mentor yang memberikan arahan dan dukungan berkelanjutan bagi pengurus dalam mengelola kegiatan organisasi siswa. Sinergi peran antara tim PKM, pengurus OSIM, dan pembina OSIM diharapkan dapat menciptakan proses pembelajaran yang holistik dan berkelanjutan dalam pengembangan kapasitas kepemimpinan di MTsN 1 Probolinggo

3. HASIL

A. Solusi A: Pendampingan Manajemen Organisasi Berbasis Inovasi

Pelaksanaan solusi pertama dimulai dengan pengumpulan data awal melalui wawancara dan kuesioner kepada pengurus OSIM di MTsN 1 Probolinggo. Data menunjukkan bahwa dari 20 pengurus, 14 orang (70%) belum memiliki pemahaman yang memadai terkait perencanaan dan pengelolaan organisasi yang sistematis. Selain itu, 85% pengurus belum menggunakan teknologi digital untuk membantu administrasi organisasi.

Setelah itu, tim PKM melaksanakan serangkaian workshop manajemen berbasis inovasi selama 12 sesi yang dilaksanakan dalam rentang waktu 3 bulan. Setiap sesi berdurasi dua jam, berfokus pada aspek-aspek penting seperti perencanaan program kerja, manajemen waktu, monitoring dan evaluasi, serta pengelolaan sumber daya organisasi.

Materi pelatihan menggunakan metode partisipatif yang menggabungkan teori dengan praktik langsung, seperti simulasi pembuatan rencana kerja, penggunaan aplikasi manajemen proyek sederhana seperti Trello dan Google Sheets, serta pembuatan dashboard pemantauan kegiatan. Pembinaan intensif ini dilakukan secara hybrid, dengan pertemuan tatap muka dan pendampingan daring menggunakan platform Zoom.

Hasil evaluasi formatif selama pelaksanaan pendampingan menunjukkan adanya peningkatan signifikan pada pemahaman pengurus. Rata-rata nilai pre-test sebesar 55 meningkat menjadi 85 pada post-test. Selain itu, pengurus mampu menyusun rencana kerja OSIM tahun berjalan dengan target dan indikator yang lebih jelas dan terukur. Contoh, program kerja “Penggalangan Dana Sosial” dirancang dengan target jumlah donatur minimal 50 orang dan laporan keuangan yang transparan. Hal ini menandai keberhasilan solusi A dalam meningkatkan kapasitas pengelolaan organisasi secara inovatif dan terstruktur.



Gambar 1. Wawancara bersama pengurus OSIM

B. Solusi B: Pelatihan Kepemimpinan Kreatif dan Partisipatif

Solusi kedua berfokus pada pengembangan kapasitas kepemimpinan pengurus OSIM melalui pelatihan yang berlangsung selama 8 pertemuan, masing-masing 2,5 jam, diikuti oleh 20 pengurus inti OSIM. Pelatihan mengusung pendekatan experiential learning yang menekankan pada praktik langsung melalui role-play, simulasi pengambilan keputusan, dan diskusi studi kasus kepemimpinan.

Sesi pelatihan diawali dengan pengenalan teori kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan situasional, dilanjutkan dengan praktik keterampilan komunikasi efektif, negosiasi, serta teknik motivasi dan pemberdayaan anggota. Pada sesi akhir, peserta diminta menyusun rencana aksi kepemimpinan untuk OSIM yang akan mereka implementasikan dalam periode organisasi berjalan.

Data hasil evaluasi menunjukkan bahwa skor rata-rata kompetensi kepemimpinan meningkat dari 60 (pre-test) menjadi 92 (post-test), menandakan peningkatan sebesar 53%. Selain itu, keaktifan peserta dalam rapat OSIM meningkat signifikan, dengan 75% pengurus melaporkan lebih percaya diri dalam mengambil inisiatif dan mengelola konflik internal.

Kuesioner kepuasan peserta juga menunjukkan bahwa 90% peserta merasa pelatihan ini sangat membantu dalam memperkuat kemampuan kepemimpinan mereka, terutama dalam hal komunikasi dan kerja sama tim.

Ini menunjukkan bahwa pelatihan kepemimpinan kreatif dan partisipatif yang diterapkan efektif dalam memperkuat kapasitas pengurus OSIM untuk memimpin dengan cara yang lebih inklusif dan inovatif.



Gambar 2. Pelatihan Kepemimpinan bersama pengurus OSIM

C. Solusi C: Implementasi Sistem Evaluasi Kinerja dan Regenerasi Berbasis Teknologi

Solusi ketiga adalah pengembangan dan implementasi sistem evaluasi kinerja dan proses regenerasi kepengurusan OSIM berbasis teknologi digital. Tim PKM merancang sebuah platform sederhana menggunakan Google Forms dan Google Sheets yang terintegrasi dengan dashboard visualisasi data untuk memudahkan pembina dan pengurus OSIM melakukan input dan analisis kinerja organisasi.

Pelaksanaan sistem ini dimulai dengan sosialisasi kepada seluruh pengurus dan pembina OSIM melalui workshop dan sesi pendampingan teknis yang dilakukan secara langsung dan daring. Platform ini berfungsi untuk mengumpulkan data capaian program kerja, tingkat partisipasi anggota, serta umpan balik dari anggota OSIM mengenai kinerja pengurus.

Selain itu, sistem juga digunakan untuk pelaksanaan pemilihan ketua OSIM secara elektronik dengan mekanisme voting online yang aman dan transparan. Proses pemilihan yang dilakukan di bulan keempat program ini berhasil meningkatkan partisipasi pemilih hingga 90%, meningkat dari 65% pada pemilihan sebelumnya yang dilakukan secara manual.

Evaluasi awal menunjukkan bahwa 85% pengurus mampu menggunakan platform ini secara mandiri dan memberikan laporan kinerja secara tepat waktu. Pembina OSIM melaporkan kemudahan dalam melakukan monitoring dan memberikan arahan yang lebih cepat berdasarkan data real-time yang tersedia.

Dampak positif lain adalah meningkatnya transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan OSIM, yang memicu semangat anggota untuk lebih aktif berkontribusi dalam kegiatan organisasi. Sistem ini diharapkan dapat menjadi solusi jangka panjang untuk menjaga keberlanjutan dan efektivitas organisasi siswa di MTsN 1 Probolinggo.



Gambar 3. Koordinasi bersama Pembina OSIM

D. Evaluasi Program

Pelaksanaan program PKM secara umum berjalan efektif dan sesuai dengan tahapan yang telah dirancang. Setiap solusi yang ditawarkan mulai dari pendampingan manajemen organisasi berbasis inovasi, pelatihan kepemimpinan kreatif dan partisipatif, hingga implementasi sistem evaluasi kinerja berbasis teknologi berhasil diimplementasikan secara optimal dan menunjukkan hasil yang signifikan. Hal ini terlihat dari peningkatan skor pemahaman dan kompetensi peserta, serta adanya perubahan nyata dalam sistem kerja OSIM yang lebih terstruktur dan profesional.

Dari segi pelaksanaan, program mendapat respon positif dari peserta dan mitra. Antusiasme pengurus OSIM terlihat dari tingkat partisipasi aktif dalam setiap sesi pelatihan dan pendampingan. Selain itu, keterlibatan pembina OSIM dalam proses evaluasi dan refleksi program turut mendorong keberhasilan pelaksanaan. Evaluasi formatif dan sumatif yang dilakukan melalui pre-test, post-test, observasi, serta kuesioner menunjukkan peningkatan kompetensi peserta secara konsisten, baik dalam aspek manajerial maupun kepemimpinan.

Untuk menjamin keberlanjutan program, pihak sekolah dan pembina OSIM menyatakan komitmennya untuk melanjutkan penggunaan sistem evaluasi kinerja digital yang telah dikembangkan. Bahkan, hasil pemilihan ketua OSIM secara daring yang berhasil menarik partisipasi hingga 90% menjadi bukti bahwa model digitalisasi organisasi siswa ini dapat diterapkan secara berkelanjutan. Di samping itu, modul pelatihan dan panduan kegiatan OSIM yang telah disusun akan diarsipkan dan digunakan sebagai bahan orientasi bagi pengurus baru, sehingga proses regenerasi dapat berjalan lebih sistematis.

Dengan demikian, program ini tidak hanya memberikan dampak jangka pendek berupa peningkatan kapasitas pengurus OSIM saat ini, tetapi juga membangun fondasi kelembagaan yang kuat untuk keberlanjutan kepemimpinan siswa di masa mendatang. Ke depan, model pendampingan ini berpotensi direplikasi di madrasah lain dengan menyesuaikan kebutuhan dan konteks lokal, serta dapat diintegrasikan ke dalam program ekstrakurikuler secara permanen di MTsN 1 Probolinggo.

E. Pembahasan/Program Tindak Lanjut

Berdasarkan hasil evaluasi pelaksanaan program, seluruh solusi yang telah diterapkan menunjukkan dampak positif terhadap peningkatan kapasitas kepemimpinan dan manajerial pengurus OSIM di MTsN 1 Probolinggo. Namun, untuk menjaga keberlanjutan dan memperluas dampak program, diperlukan tindak lanjut yang lebih sistematis dan strategis pada periode mendatang. Salah satu program tindak lanjut yang disarankan adalah integrasi modul pelatihan kepemimpinan dan manajemen organisasi ke dalam kurikulum kegiatan ekstrakurikuler secara rutin. Dengan demikian, pelatihan tidak hanya bersifat insidental dalam program PKM, tetapi menjadi bagian dari proses pembinaan berkelanjutan di sekolah.

Selain itu, sistem evaluasi kinerja OSIM berbasis teknologi yang telah dikembangkan perlu terus disempurnakan. Pembaruan sistem, pelatihan penggunaan rutin bagi pengurus baru, dan peningkatan fitur dashboard visualisasi data menjadi langkah strategis untuk menjaga akuntabilitas dan efisiensi pengelolaan organisasi. Untuk memperkuat keberlanjutan program, perlu dibentuk *Tim Pendamping Internal OSIM* yang terdiri dari pembina OSIM dan alumni pengurus sebelumnya. Tim ini dapat berfungsi sebagai mentor yang mendampingi proses transisi dan regenerasi kepemimpinan, sekaligus memastikan kesinambungan budaya organisasi yang telah dibangun.

Di tahun berikutnya, program ini juga dapat diperluas dengan menjalin kerja sama antarmadrasah dalam bentuk *Forum OSIM se-Kabupaten*, yang dapat menjadi wadah berbagi praktik baik, kolaborasi kegiatan, serta pelatihan lintas sekolah. Selain memperluas jejaring kepemimpinan siswa, forum ini juga dapat memperkuat kapasitas sosial dan diplomasi para pengurus OSIM sebagai calon pemimpin masa depan. Melalui pendekatan ini, keberhasilan program tidak hanya dirasakan oleh satu sekolah, tetapi menjadi model pengembangan organisasi siswa yang lebih luas dan berdampak nasional.

4. DISKUSI

Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) yang berfokus pada Pendampingan Kinerja Kepemimpinan OSIM melalui Inovasi Manajemen Pembelajaran di MTsN 1 Probolinggo menunjukkan bahwa transformasi kepemimpinan siswa dapat dicapai melalui pendekatan manajemen yang inovatif, partisipatif, dan berbasis teknologi. Temuan ini menguatkan teori kepemimpinan transformasional yang menekankan pentingnya inspirasi, motivasi, dan pemberdayaan anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama (Nooviar, 2024). Pendampingan yang dilakukan bukan hanya meningkatkan kemampuan teknis pengurus OSIM dalam manajemen organisasi, tetapi juga memperkuat dimensi sosial dan karakter kepemimpinan mereka.

Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan signifikan dalam aspek kognitif dan keterampilan praktis peserta, yang tercermin dari peningkatan skor pre-test dan post-test, serta peningkatan partisipasi aktif pengurus OSIM dalam perencanaan dan pelaksanaan program. Peningkatan ini sejalan dengan temuan Lestari (2024) dan Wijaya (2025) yang menegaskan bahwa manajemen organisasi yang efektif dapat berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja siswa di sekolah. Hal ini memperlihatkan keterkaitan antara peningkatan kapasitas manajerial dengan efektivitas organisasi siswa sebagai wadah pembelajaran sosial dan karakter.

Pendampingan yang berfokus pada pengelolaan organisasi berbasis inovasi digital melalui penggunaan aplikasi seperti Trello dan Google Sheets juga membuktikan relevansinya dengan era Society 5.0 yang menuntut literasi digital dan adaptasi terhadap teknologi (Masinambow, 2025). Dengan demikian, kegiatan ini tidak hanya menghasilkan perubahan pada tingkat individu, tetapi juga mendorong perubahan sosial dalam budaya organisasi OSIM yang kini lebih transparan, kolaboratif, dan akuntabel. Proses regenerasi kepemimpinan yang dilaksanakan melalui voting digital juga mencerminkan nilai-nilai demokratis yang adaptif terhadap perkembangan teknologi (Setyawati, 2024).

Secara teoritik, hasil pendampingan ini memperkuat konsep experiential learning Kolb, di mana pembelajaran terjadi melalui pengalaman langsung, refleksi, dan penerapan dalam konteks nyata. Model pelatihan yang menggabungkan simulasi, studi kasus, dan pendampingan praktik telah memperkuat pemahaman peserta tentang kepemimpinan kreatif dan partisipatif. Hal ini sejalan dengan penelitian Ghofir (2024) dan Anisah (2024) yang menekankan pentingnya pelatihan berbasis pengalaman dalam membentuk karakter pemimpin muda yang adaptif dan reflektif.

Dari perspektif perubahan sosial, keberhasilan program ini menunjukkan bagaimana proses pendampingan yang berkelanjutan dapat memicu transformasi perilaku organisasi. Awalnya OSIM MTsN 1 Probolinggo menghadapi tantangan berupa rendahnya kemampuan manajerial dan kurangnya inovasi dalam pengelolaan program. Melalui intervensi pendampingan, terjadi perubahan dalam pola pikir dan budaya kerja, dari yang semula reaktif menjadi proaktif dan kolaboratif. Perubahan sosial ini diperkuat oleh keterlibatan pembina OSIM dan dukungan kelembagaan sekolah, yang menunjukkan bahwa perubahan yang bersifat individual dapat berkembang menjadi perubahan sistemik jika mendapat dukungan struktural (Rusdiana, 2024).

Selain itu, penguatan karakter kepemimpinan seperti tanggung jawab, disiplin, dan etika kerja turut terbentuk selama proses pendampingan. Hal ini sejalan dengan temuan Febriyanto (2024) dan Sakti (2024) yang menegaskan bahwa organisasi siswa berperan strategis dalam membangun karakter kepemimpinan dan nasionalisme di kalangan pelajar. Dengan demikian, OSIM bukan sekadar organisasi kegiatan siswa, tetapi menjadi laboratorium sosial bagi pembentukan pemimpin masa depan yang memiliki integritas dan kepedulian sosial.

Secara keseluruhan, kegiatan pengabdian ini memberikan kontribusi teoritik dan praktis bagi pengembangan model pendampingan kepemimpinan siswa berbasis inovasi manajemen pembelajaran. Dari sisi teoritik, hasilnya memperkaya literatur mengenai penerapan manajemen inovatif dalam konteks organisasi pendidikan menengah. Dari sisi praktis, kegiatan ini berhasil menciptakan perubahan nyata pada pola kepemimpinan OSIM yang lebih efektif, sistematis, dan berbasis data. Implikasi dari temuan ini mengarah pada pentingnya integrasi program pelatihan kepemimpinan ke dalam kurikulum ekstrakurikuler sekolah secara berkelanjutan, agar dampak sosial dan pembelajaran yang dihasilkan tidak bersifat sementara, tetapi menjadi bagian dari kultur organisasi siswa yang berkelanjutan.

5. KESIMPULAN

Program Pengabdian Kepada Masyarakat ini berhasil menjawab rumusan masalah melalui penerapan strategi pendampingan berbasis inovasi manajemen pembelajaran yang terbukti efektif dalam meningkatkan kapasitas kepemimpinan dan efektivitas pengelolaan OSIM di MTsN 1 Probolinggo. Indikator capaian menunjukkan peningkatan signifikan dalam pemahaman manajerial, keterampilan kepemimpinan, serta penerapan sistem evaluasi berbasis teknologi yang mendorong transparansi dan partisipasi. Implikasinya, pendekatan ini dapat menjadi model pemberdayaan organisasi siswa yang berorientasi pada kemandirian, akuntabilitas, dan adaptasi digital. Meski demikian, kegiatan ini memiliki keterbatasan dalam hal durasi pendampingan yang relatif singkat dan cakupan peserta yang masih terbatas pada

satu sekolah. Oleh karena itu, direkomendasikan agar sekolah dan pemangku kebijakan mengintegrasikan program sejenis secara berkelanjutan dalam kurikulum ekstrakurikuler, serta mendorong replikasi model ini di lembaga pendidikan lain. Pendampingan lanjutan yang melibatkan alumni OSIM, pembina aktif, serta kolaborasi antarsekolah akan memperkuat kesinambungan dan dampak jangka panjang dari program ini. Selain itu, program ini memberikan dasar kuat bagi pengembangan riset dan pengabdian sejenis dengan pendekatan lintas disiplin, seperti integrasi kepemimpinan dengan literasi digital, kewirausahaan siswa, atau pendidikan karakter berbasis organisasi. Dengan adanya kesinambungan, maka penguatan organisasi siswa bukan hanya menjawab kebutuhan jangka pendek, tetapi menjadi investasi strategis dalam mencetak generasi pemimpin muda yang berintegritas, adaptif, dan kolaboratif di era transformasi pendidikan.

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Dengan penuh rasa syukur, kami ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam mensukseskan kegiatan Program Pengabdian Masyarakat ini.

1. Kepada Pimpinan dan Seluruh Civitas Akademika Universitas Nurul Jadid, yang telah memberikan dukungan, baik secara moral maupun material, serta kesempatan untuk melaksanakan program ini sebagai bagian dari pengabdian kepada masyarakat.
2. Kepada Pimpinan dan Staf MTsN 1 Probolinggo, yang telah memberikan izin, dukungan, serta fasilitas yang sangat membantu kelancaran program ini.
3. Kepada Para Guru dan Tenaga Kependidikan, yang dengan penuh antusiasme turut berkolaborasi dalam pelaksanaan program ini.
4. Kepada Peserta Didik MTsN 1 Probolinggo, yang telah berpartisipasi aktif dan memberikan semangat dalam setiap tahapan kegiatan.
5. Kepada Mitra dan Rekan Kerja, baik individu maupun institusi, yang telah memberikan bantuan, masukan, dan dukungan, baik secara langsung maupun tidak langsung.
6. Kepada Rekan Tim Program Pengabdian, yang dengan komitmen tinggi dan kerja keras telah menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan baik.

Kami menyadari bahwa keberhasilan program ini tidak terlepas dari peran, kerja sama, dan dukungan dari semua pihak yang terlibat. Semoga upaya kita bersama dapat memberikan manfaat yang berkelanjutan bagi masyarakat, khususnya di MTsN 1 Probolinggo, serta menjadi amal kebaikan yang mendapat berkah.

DAFTAR REFERENSI

- Anisah, S. W. (2024). Pelatihan kepemimpinan berbasis pengenalan diri untuk optimalisasi OSIS di SMK. *Jurnal Character, Society, and Educational Leadership*, 1(1), 12–25.
- Febriyanto, A. R. (2024). Sosialisasi kepemimpinan OSIS bagi siswa SMP sebagai calon pemimpin bangsa. *Harmoni: Jurnal Pengabdian*, 3(2), 40–50.
- Fithrotin, A. L. (2024). Pendampingan peningkatan profesional manajemen bagi pengurus OSIS. *Participatory: Jurnal Pengabdian dan Pemberdayaan*, 5(2), 73–84.
- Ghofir, M. K. (2024). Pelatihan dasar kepemimpinan untuk pengurus OSIS di SMA Negeri 2 Cikarang Pusat. *Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat*, 6(1), 99–110.
- Hidayat, A. R. (2024). Penguatan kapasitas kepemimpinan OSIS melalui program pembinaan manajemen organisasi sekolah. *Jurnal Pengembangan Kepemimpinan Pendidikan*, 5(1), 27–39.
- Lestari, D. (2024). Pengelolaan Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS) dalam meningkatkan kinerja siswa di sekolah menengah pertama. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 12(1), 45–59.
- Masinambow, H. J. (2025). Inovasi digital dalam manajemen pendidikan untuk meningkatkan kinerja pembelajaran di sekolah. *Jurnal FKIP UCY*, 10(1), 34–48.* <https://doi.org/10.47134/pgsd.v1i3.447>
- Nasution, R. A. (2024). Manajemen organisasi OSIS sebagai media pembentukan karakter nasionalisme dan disiplin siswa. *Jurnal Media Akademik*, 9(2), 55–66.
- Nooviar, F. I. (2024). Implementasi kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja pengurus OSIS di SMA Negeri 1 Pangkep. *Journal of Applied Innovation*, 5(1), 45–58.* <https://doi.org/10.53769/jai.v4i3.981>
- Putri, N. A., & Ramadhan, F. (2025). Peran manajemen OSIS dalam meningkatkan kemampuan komunikasi dan kolaborasi siswa sekolah menengah. *Jurnal Administrasi Pendidikan Nusantara*, 9(2), 112–124.
- Rusdiana, A. (2024). Kepemimpinan ketua OSIS sebagai pilar generasi Indonesia Emas 2045 di era Society 5.0. (*Artikel tanpa informasi jurnal — perlu ditambahkan jika tersedia*).
- Sakti, Y. D. (2024). Peran OSIS dalam membentuk karakter kepemimpinan siswa di SMA Negeri 2 Tenggarong Seberang. *Jurnal Inovasi Psikologi dan Pendidikan Siswa Indonesia*, 4(1), 21–30.* <https://doi.org/10.59581/garuda.v2i1.2793>
- Setyawati, L. R. (2024). Regenerasi kepemimpinan OSIS dan sistem pemilihan di SMK Al-Gina. *Journal of Administration and Politics*, 8(2), 61–70.
- Wijaya, R. (2025). Inovasi dalam manajemen pembelajaran di sekolah: Studi kasus pada OSIS di sekolah menengah. *Jurnal Inovasi Pendidikan*, 16(2), 89–104.
- Yuliani, S., & Firmansyah, A. (2023). Model pembinaan kepemimpinan remaja berbasis organisasi siswa intra sekolah. *Jurnal Pendidikan Karakter dan Kepemimpinan*, 4(3), 145–158.