

## **PENGELOLAAN ORGANISASI SISWA INTRA MADRASAH (OSIM) DI MADRASAH ALIYAH AN-NASHAR KOTA MAKASSAR**

**Aditya Nugraha**  
[adityaditya04@gmail.com](mailto:adityaditya04@gmail.com)  
**Universitas Negeri Makassar**

### **ABSTRAK**

Penelitian ini mengkaji tentang pengelolaan Organisasi Siswa Intra Madrasah (OSIM) dalam sebuah madrasah yang merupakan bentuk pembelajaran ekstrakurikuler, memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk mengembangkan softskill dan hardskill didalam Organisasi mereka. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang bertujuan untuk menjelaskan gambaran kegiatan pengelolaan Organisasi Siswa Intra Madrasah (OSIM) Di Madrasah Aliyah An-Nashar Kota Makassar. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Fokus penelitian ini adalah mekanisme Perekrutan OSIM Di Madrasah Aliyah An-Nashar Kota Makassar, serta Pengelolaan Program Kerja OSIM Di Madrasah Aliyah An-Nashar Kota Makassar. Sumber data dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, wakil kesiswaan, pembina OSIM, dan ketua OSIM. Studi dokumentasi didapatkan melalui buku, jurnal, dan artikel terkait. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam perekrutan pengurus baru OSIM melalui 4 tahapan yaitu pendaftaran, tes, Latihan Dasar Kepemimpinan, dan Pengukuhan. Serta didalam pengelolaan program kerjanya, OSIM Madrasah Aliyah An-Nashar selalu membuat program kerja berdasarkan apa yang dibutuhkan dan bermanfaat oleh madrasah dan siswanya. Kegiatan yang diangkat adalah Hari Santri, Kamis Bersih, Porseni, Tahfidz mingguan, dan baksos. Adapun hambatan dan kendala yang biasa dihadapi oleh OSIM Madrasah Aliyah An-Nashar dalam melaksanakan mekanisme perekrutan OSIM dan pengelolaan program kerjanya yaitu kurangnya ketepatan waktu pengurus dalam melaksanakan suatu agenda ataupun kegiatan dan kurangnya SDM di Madrasah Aliyah An-Nashar ini.

**Kata kunci:** Pengelolaan, Organisasi Siswa Intra Madrasah (OSIM).

### **PENDAHULUAN**

Madrasah dalam bahasa Arab berarti tempat atau sarana menerima proses pembelajaran, madrasah merupakan tempat belajar ilmu pengetahuan dan Islam berkembang pada saat itu. Madrasah sama halnya dengan Sekolah. Sekolah merupakan lembaga pendidikan yang menerima peserta didik dan membinanya sedemikian rupa sehingga menjadi kompeten, intelektual, dan terampil. Selama peserta didik menempuh pendidikan, selain menerima berbagai jenis pendidikan intrakurikuler yaitu program pendidikan dan pedagogi termasuk mata pelajaran yang sesuai dengan isi program pendidikan, sekolah juga harus menyelenggarakan program pendidikan kegiatan ekstrakurikuler untuk membina dan mengembangkan bakat dan minat secara optimal murid, (Hakim, 2020). Pengembangan potensi merupakan aspek penting sekaligus inti dari proses pendidikan. Hal ini sejalan dengan Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Pasal 3 yang menegaskan bahwa tujuan pendidikan adalah membentuk watak, peradaban bangsa, serta mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi pribadi beriman, bertakwa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta mampu menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab (Pemerintah Pusat Indonesia, 2003).

Madrasah Aliyah Swasta merupakan salah satu jenis sekolah menengah atas (SMA) swasta yang kurikulumnya mengintegrasikan pendidikan umum dengan nilai-nilai agama Islam. Di Indonesia, sistem pendidikan terdiri dari tiga jenjang yaitu Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP), dan Sekolah Menengah Atas (SMA). Madrasah Aliyah setara dengan SMA, namun lebih fokus pada pendidikan agama Islam. Madrasah Aliyah

bertujuan untuk membekali siswa dengan pendidikan menengah dengan penerapan nilai-nilai Islam yang komprehensif dan pengetahuan umum. Madrasah Aliyah mempunyai kurikulum yang mencakup mata pelajaran umum seperti matematika, IPA, IPS, bahasa Indonesia dan bahasa Inggris, serta mata pelajaran agama Islam. Setiap siswa memiliki prasyarat berupa keterampilan dan potensi kepribadian. Sebagai individu yang penuh semangat dan menarik, mereka perlu diarahkan, dibimbing, serta difokuskan agar bakat dan kemampuannya dapat berkembang dan berkontribusi dalam mencapai tujuan serta keterampilan yang diharapkan. Dalam manajemen siswa, kepala sekolah berperan penting sejak penerimaan, pembinaan, hingga pengembangan, karena siswa merupakan bagian dari administrasi pendidikan.

Pengelolaan Organisasi Siswa Intra Madrasah (OSIM) di Madrasah Aliyah pada dasarnya serupa dengan OSIM di sekolah menengah lain, yaitu organisasi siswa yang mewadahi aspirasi, menyelenggarakan kegiatan sosial dan budaya, serta mendukung pengembangan sekolah. Namun, di Madrasah Aliyah, pengelolaan OSIM perlu selaras dengan nilai-nilai Islam dan berperan aktif dalam peningkatan mutu pendidikan serta lingkungan sekolah, mencakup kegiatan keagamaan, sosial, budaya, hingga pembangunan sekolah. Pada dasarnya OSIM merupakan organisasi kesiswaan resmi yang ada di sekolah untuk melatih orientasi dan mendukung kegiatan siswa, serta menjadi satu-satunya organisasi siswa yang wajib ada di tingkat SMP dan SMA, (Asdiqoh & Zaman, 2020). OSIM merupakan organisasi resmi di sekolah yang diatur melalui Keputusan Dirjen Pendidikan Dasar dan Menengah Nomor 226/C/Kep/1992 serta didukung oleh UU Nomor 39 Tahun 2008 tentang pelatihan karya siswa, sesuai pedoman OSIM yang diterbitkan Kementerian Pendidikan Nasional tahun 2011. Dengan dasar tersebut, OSIM memiliki eksistensi yang kuat sebagai wadah pengembangan pendidikan, pembelajaran, dan pelatihan di setiap sekolah.

Madrasah Aliyah An-Nashar Makassar adalah salah satu madrasah swasta di bawah naungan Kementerian Agama dengan akreditasi C, berlokasi di Jl. KH. Abd Djabbar Ashiry, PAI, Kecamatan Biringkanaya, Kota Makassar, Sulawesi Selatan, 90243. Seperti madrasah lainnya, Madrasah Aliyah An-Nashar juga memiliki Organisasi Siswa Intra Madrasah (OSIM) dengan struktur yang melibatkan siswa-siswinya. Madrasah ini menerapkan sistem kurikulum terpadu (integrated curriculum), yaitu perpaduan antara kurikulum modern dan salaf, serta kurikulum Depag dan Diknas yang tidak dapat dipisahkan. Penelitian ini dilakukan di Madrasah Aliyah An-Nashar karena madrasah ini memiliki sejarah panjang di kota Makassar dan didukung komunikasi baik dengan pihak sekolah, sehingga memudahkan memperoleh informasi yang akurat dari subjek penelitian.

OSIM di Madrasah Aliyah An-Nashar terdiri dari 5 Bidang yaitu Keagamaan, Ketertiban, Ekstrakurikuler, Kesastraan dan IPTEK. Tujuan dari bidang-bidang ini adalah untuk meningkatkan kemampuan siswa laki-laki dan perempuan. Setiap bidang memiliki pemimpin dan memiliki kegiatan setiap Sabtu-minggu, tetapi kegiatan tersebut dilakukan oleh masing-masing bidang ini sering terjadi pada waktu yang sama. Hal ini menyebabkan gangguan jam kerja yang sering terjadi. Karena ketidakmampuan untuk berkomunikasi antara anggota OSIM atau yang bertanggung jawab atas semua kegiatan, yang menghasilkan Pembina sering menghubungi ketua OSIM untuk menanyakan mengapa Kegiatan tersebut dilakukan secara bersamaan. Karena itu pemahaman tentang bagaimana pengelolaan organisasi dilakukan dan cara aplikasinya di Madrasah ini sangat perlu ditingkatkan agar mengurangi kesalahpahaman yang ada di antara anggota OSIM, dan meningkatkan kualitas komunikasi internal.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu metode yang mengungkap fenomena secara menyeluruh di lokasi penelitian melalui pengumpulan data alami dengan peneliti sebagai instrumen utama untuk menemukan makna. Menurut Erickson dalam (Anggito & Setiawan, 2018), penelitian kualitatif berusaha untuk menemukan dan menggambarkan secara naratif kegiatan yang dilakukan dan dampak dari tindakan yang dilakukan terhadap kehidupan mereka. Berdasarkan pendekatan dan jenis data, penelitian ini tergolong kualitatif dengan hasil berupa data deskriptif dalam bentuk kata-kata. Penelitian kualitatif deskriptif ini bertujuan memperoleh informasi tentang pengelolaan OSIM di Madrasah Aliyah An-Nashar Kota Makassar. Sumber data dalam penelitian ini adalah sebanyak 4 orang informan yang akan diwawancarai, yaitu Kepala Madrasah, Wakil Kesiswaan Madrasah, Pembina OSIM, dan Ketua OSIM. Pengumpulan data dilakukan pada natural setting (kondisi yang alamiah), pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, dokumentasi serta pencermatan dokumen, kemudian dianalisis secara kualitatif deskriptif melalui tahapan yang dikemukakan oleh Miles dan Hubberman yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan langkah terakhir adalah penarikan kesimpulan. Untuk pengecekan keabsahan data, dilakukan Teknik triangulasi sumber dan triangulasi metode.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Mekanisme Perekrutan Pengurus OSIM Madrasah Aliyah An-Nashar Makassar**

Mekanisme perekrutan pengurus OSIM Madrasah Aliyah Swasta An-Nashar ada 4 proses yaitu (1) Penyusunan prosedur mutu, (2) Perekrutan, (3) Seleksi dan (4) Penetapan.

#### **a) Penyusunan Prosedur Mutu**

OSIM sebagai sistem yang dipandang sebagai wadah siswa untuk bekerjasama mencapai tujuan yang diharapkan. Untuk itu, dibuat perencanaan melalui prosedur mutu dalam perekrutan pengurus. Penyusunan prosedur mutu dalam perekrutan anggota OSIM merupakan langkah penting untuk menjamin proses seleksi berlangsung secara adil dan transparan. Prosedur ini disusun agar sesuai dengan kebutuhan madrasah serta kualifikasi yang diharapkan, sekaligus memastikan seluruh proses tetap sejalan dengan visi dan misi madrasah.

Kriteria yang digunakan dalam perekrutan anggota OSIM yang termasuk ke dalam Prosedur Mutu yaitu memprioritaskan menerima siswa-siswi peringkat 1-10 untuk diseleksi menjadi pengurus OSIM. Hal ini dilakukan agar OSIM MAS An-Nashar lebih profesional. Siswa siswi di luar peringkat 1–10 tetap dapat mendaftar OSIM jika memiliki komitmen dan prestasi akademik baik. Selain itu, OSIM MAS An-Nashar menyelenggarakan LDK untuk melatih mental dan kepemimpinan calon pengurus.

Dalam hal ini penetapan seleksi kriteria bagi OSIM MAS An-Nashar Makassar yang memprioritaskan bagi peringkat 1-10 sudah sesuai dengan visi misi sekolah yaitu “untuk mewujudkan warga madrasah yang kompeten”. Hal ini juga sesuai dengan teori Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) yang dikemukakan oleh Prof. Dr. H. Djam’an Satori, MA. Dimana MBS melibatkan partisipasi masyarakat melalui Komite Sekolah dan transparansi pengelolaan sekolah. Program sekolah yang realistis berdasarkan need assessment dan pemahaman pihak sekolah mengenai visi misi adalah indikator penting dalam MBS (Satori, 2002).

#### **b) Perekrutan**

Dalam perekrutan OSIM, informasi disebarakan melalui pengumuman dan sosialisasi di kelas berupa presentasi atau workshop. Anggota OSIM membagikan pengalaman serta manfaat organisasi, disertai sesi tanya jawab agar siswa memahami tugas, peran, dan

tanggung jawab sebelum bergabung. OSIM MAS An-Nashar melaksanakan sosialisasi perekrutan dengan berkeliling kelas untuk menyampaikan informasi kepada siswa. Kuota yang disediakan adalah 20–30 anggota, namun keterbatasan SDM di madrasah menjadi salah satu hambatan dalam pelaksanaannya. Di sisi lain, apabila jumlah pendaftar melebihi kuota, maka OSIM akan membuka seleksi gelombang kedua. Berdasarkan hasil penelitian, sosialisasi perekrutan ini sudah sesuai dengan teori yang ada dan mendapat dukungan langsung dari Pembina OSIM. Pembina berperan memberikan pengarahan kepada anggota mengenai cara sosialisasi yang tepat sekaligus menjalin kerjasama dengan siswa agar tidak terjadi miskomunikasi yang dapat menghambat aktivitas OSIM.

Hal ini sejalan dengan konteks Klasik Manajemen Pendidikan yang menakankan pentingnya perencanaan, pengorganisasian, pengkomandoan, pengkoordinasian dan pengawasan dalam manajemen, (Sherly et al., 2020). Selain itu, hal ini juga sejalan dengan teori Manajemen Layanan Khusus di Sekolah, yaitu memiliki keterlibatan dalam OSIM akan memberikan pengalaman berharga dalam pola keorganisasian, kepemimpinan serta kerjasama tim (Zulkarnain, 2022).

### **c) Seleksi**

Seleksi dalam perekrutan OSIM merupakan upaya untuk memastikan calon anggota memiliki kualitas dan kriteria yang diharapkan. Penetapan kriteria seleksi anggota OSIM harus mencakup aspek seperti akademik baik, keterlibatan dalam kegiatan ekstrakurikuler, kemampuan komunikasi, kerja tim serta bagaimana dedikasi terhadap sekolah. Berdasarkan hasil penelitian, OSIM Madrasah Aliyah An-Nashar menerapkan proses seleksi yang komprehensif untuk perekrutan anggota baru, yang meliputi tes tulis dan wawancara. Tes tulis dibagi menjadi dua fokus utama: tes kepribadian dan tes pengetahuan. Tes kepribadian esensinya berfungsi untuk menganalisis dedikasi siswa terhadap sekolah dengan menilai cara pandang mereka dalam menyelesaikan konflik dan menyikapi berbagai fenomena ekstrakurikuler. Sementara itu, tes pengetahuan bertujuan untuk mengukur wawasan siswa terkait ekstrakurikuler. Dengan hasil dari kedua tes ini, Pembina dan pengurus OSIM dapat memberikan pembimbingan dan arahan yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan serta potensi calon anggota.

Selain tes dan wawancara, OSIM Mdrasah Aliyah An-Nashar juga mengadakan LDK. LDK adalah sebuah pelatihan dasar tentang segala hal yang berkaitan dengan kepemimpinan. Latihan dasar Kepemimpinan penting dilaksanakan dalam perekrutan OSIM. Latihan Dasar Kepemimpinan (LDK) memberi calon anggota OSIM kesempatan untuk mengasah keterampilan kepemimpinan, kerja sama tim, dan keterbukaan, yang penting untuk mencapai tujuan bersama. Madrasah Aliyah An-Nashar menerapkan dua jenis pelatihan dalam LDK, yaitu LDK Fisik yang berfokus pada ketahanan fisik siswa, seperti lari, untuk membentuk anggota yang tangguh dan siap melaksanakan program kerja OSIM yang membutuhkan fisik kuat. Yang kedua LDK Mental yang berupa pemberian materi psikologi dan konseling yang dibawakan oleh Pembina OSIM.

Hal ini sejalan dengan pendapat (Sutrisno, 2019) yang menekankan bahwa proses rekrutmen harus dilakukan secara selektif dengan prosedur yang komprehensif, agar kandidat terpilih benar-benar memenuhi standar yang dibutuhkan organisasi.

### **d) Penetapan**

Tahap akhir perekrutan OSIM adalah menetapkan atau pengukuhan melalui upacara resmi yang disaksikan oleh guru dan siswa. Dalam upacara ini, Kepala Sekolah berperan penting dengan memberikan arahan, memastikan proses pelantikan berjalan adil dan transparan, serta menyampaikan harapan untuk kepengurusan baru. Sebagai penutup proses, diterbitkan surat keterangan pengurus OSIM sebagai dokumen resmi yang menegaskan struktur organisasi secara formal, (Lukitoaji, 2017).

Berdasarkan hasil penelitian, Kepala Madrasah menerbitkan SK anggota bagi anggota baru dan SK Pembina dan jika anggota pengurus baru ada yang kinerjanya tidak sesuai dengan apa yang diharapkan, maka dikeluarkan surat peringatan dan kemudian surat pemecatan apabila surat peringatan diabaikan. Hal ini sejalan dengan pendapat yang (Mahendra, 2023) yang dikutip dari media glints.com mengenai surat peringatan yang berfungsi sebagai pengingat dan peringatan kepada anggota agar tidak mengulangi perbuatan yang melanggar aturan, sehingga tata terbit bisa terus dijalankan.

## **2. Pengelolaan Program Kerja OSIM Madrasah Aliyah An-Nashar Kota Makassar**

Pengelolaan mencakup beberapa aspek penting, antara lain perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan/penggerakan, serta pengawasan yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan secara efektif.

### **a) Perencanaan**

Program kerja berfungsi sebagai pedoman dalam melaksanakan kegiatan. Setiap aktivitas diawali dengan perencanaan agar berjalan sesuai tujuan. Demikian pula, OSIM memiliki program kegiatan yang disusun agar seluruh aktivitasnya terarah. Pada awal masa pengurusan, OSIM menyusun program kerja sebagai dasar pelaksanaan.

Berdasarkan hasil penelitian, OSIM Madrasah Aliyah An-Nashar merencanakan program kerja berdasarkan kebutuhan madrasah. Proses perencanaan akan memakan waktu 1-2 bulan. Proses ini melibatkan anggota OSIM untuk menyusun ide, kemudian dikoordinasikan secara berjenjang kepada Pembina OSIM sebelum diajukan kepada Kepala Madrasah untuk mendapat persetujuan akhir. Tantangan utamanya adalah memilah banyaknya usulan program kerja untuk memastikan hanya ide yang paling realistis dan sesuai kebutuhan yang dipilih dan dapat direalisasikan. Hal ini sejalan dengan teori Manajemen Pendidikan yang dinyatakan oleh (Zulkarnain, 2022), dimana program kerja OSIM melibatkan kepala sekolah, Pembina OSIM, Wakasek kesiswaan, pengurus dan koordinator setiap bidang OSIM sehingga bertujuan untuk mencapai kegiatan yang terarah dan terpadu.

### **b) Pengorganisasian**

Pembentukan tim kerja dalam program OSIM menjadi langkah penting untuk menjamin efektivitas dan efisiensi pelaksanaan kegiatan. Tim yang solid dan terorganisir mampu meningkatkan kualitas kegiatan, mempercepat pengambilan keputusan, serta memudahkan koordinasi antaranggota. Proses penentuan tim perlu dilakukan secara objektif dengan mempertimbangkan kompetensi, minat, dan ketersediaan waktu anggota. Selain itu, setiap anggota harus memahami tujuan kegiatan, tanggung jawab masing-masing, serta kontribusi yang diharapkan demi keberhasilan program.

Berdasarkan hasil penelitian, Berdasarkan hasil penelitian, OSIM madrasah Aliyah An-Nashar melakukan pembentukan tim kerja setelah perencanaan program kerja. Pembentukan tim kerja ini berdasarkan keterampilan yang dimiliki siswa. Pembina OSIM akan memantau anggota OSIM apakah sudah benar dalam pembentukan tim kerja dan pengelolaannya. Hal ini sejalan dengan pendapat (do Carmo et al., 2023), yang menekankan pentingnya keterampilan interpersonal sebagai kunci keberhasilan kolaboratif. Keberhasilan kolaborasi ini dicapai melalui empat tingkatan utama, yaitu: forming (pembentukan kelompok), functioning (pengelolaan kegiatan), formulating (pembangunan pemahaman mendalam), dan fermenting (stimulasi reconseptualisasi materi). Selain itu, hal ini juga sejalan dengan pendapat (Kalgaard, 2013) yang menyoroti betapa pentingnya kepercayaan dalam sebuah organisasi yang sukses. Menurutnya, keberhasilan tim sangat bergantung pada tingkat kepercayaan yang ada di antara anggotanya.

### **c) Penggerakan/Pelaksanaan**

Manajemen dalam pengelolaan OSIM didefinisikan sebagai kemampuan untuk menyusun, mengatur, melaksanakan, mengevaluasi, serta mengembangkan program kesiswaan guna mencapai kualitas pengelolaan yang optimal. Berdasarkan hasil penelitian, secara umum, pelaksanaan program kerja OSIM di Madrasah Aliyah An-Nashar telah berjalan dengan baik. Namun, terdapat beberapa hambatan yang dihadapi. Kendala utama meliputi: (1) Konflik Penjadwalan, jadwal program kerja seringkali berbenturan dengan jam pelajaran efektif, sehingga memerlukan penyesuaian jadwal program kerja. Selain itu, (2) Keterbatasan Sumber Daya Manusia (SDM), jumlah anggota OSIM dinilai masih minim, ditambah dengan isu produktivitas yang kurang optimal dari anggota yang ada.

OSIM harus mengupayakan perluasan basis sumber pendanaan untuk memastikan ketersediaan dana yang memadai bagi program kerja, sehingga tidak ketergantungan pada satu sumber dana saja. Menurut (Silvy & Yulianti, 2013), pengelolaan keuangan harus mencakup perencanaan keuangan yang jelas demi mencapai tujuan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. OSIM wajib memiliki rencana pengelolaan keuangan yang baik dan transparan agar penggunaan dana terjamin efektif dan akuntabel, sesuai dengan tujuan organisasi. Beberapa program kerja OSIM MAS An-Nashar, seperti Hari Santri, Porseni, dan Baksos, membutuhkan pendanaan besar yang sumber utamanya berasal dari iuran siswa dan Dana BOS. Hal ini sejalan dengan pandangan Warsono yang dikutip dari (Siregar & Tambunan, 2020), yang menegaskan bahwa penggunaan dana harus didasarkan pada skala prioritas dan perlunya menentukan sumber dana yang dapat berasal dari berbagai pihak.

### **d) Pengawasan**

Program pembinaan OSIM wajib dievaluasi, tidak hanya selama proses pelaksanaan, tetapi juga di akhir kegiatan. Evaluasi ini bertujuan mengukur keterlaksanaan program dan memastikan kesesuaian antara perencanaan dan realisasi. Jika ditemukan penyimpangan, kendala, atau perubahan, hal tersebut harus segera diperbaiki sebagai bahan penyempurnaan pelaksanaan di masa depan. Tujuan utama pembinaan kesiswaan adalah mengupayakan agar siswa tumbuh dan berkembang secara utuh, selaras dengan tujuan Pendidikan Nasional dan Pancasila.

Berdasarkan hasil penelitian, Pengawasan program kerja OSIM Madrasah Aliyah An-Nashar dilakukan secara berlapis dan terstruktur. Pembina OSIM melaksanakan pengawasan rutin setiap pekan, sementara Ketua OSIM bertanggung jawab memantau kinerja anggota secara lebih spesifik. Selain itu, Wakil Kesiswaan dan Kepala Madrasah turut mengawasi melalui laporan yang disampaikan oleh Pembina OSIM. Pengawasan dan evaluasi yang dilakukan setiap pekan ini terbukti efektif untuk memantau perkembangan program kerja dan mengatasi hambatan dengan cepat. Selain evaluasi mingguan, OSIM MAS An-Nashar juga menyelenggarakan Laporan Pertanggung Jawaban (LPJ) setiap tiga bulan sekali untuk evaluasi kinerja secara menyeluruh. Apabila ditemukan program kerja yang tidak terlaksana, akan diadakan evaluasi total (menyeluruh).

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. OSIM Madrasah Aliyah An-Nashar memilih calon pengurus dari siswa peringkat 10 besar melalui empat tahapan yang dinilai langsung oleh Kepala Sekolah, Pembina OSIM, dan pengurus inti: pendaftaran, tes, Latihan Dasar Kepemimpinan (LDK), dan pengukuhan. Tes tulis mencakup tes kepribadian—untuk menilai dedikasi, penyelesaian konflik, dan sikap terhadap ekstrakurikuler—serta tes pengetahuan,

yang hasilnya digunakan Pembina untuk memberikan pembimbingan tepat sesuai wawasan calon. Sementara itu, LDK berfungsi mengasah keterampilan kepemimpinan dan kerja sama tim, di mana sekolah menerapkan LDK Fisik (untuk ketahanan) dan LDK Mental (psikologi/konseling). Walaupun tingkat kesulitan rekrutmen disesuaikan dengan kognitif calon, hambatan utamanya adalah ketidaktepatan waktu, dan tahap LDK menjadi penyaring terbesar karena banyak calon yang gugur karena ketidakhadiran atau kebosanan.

2. Dalam mengelola program kerja, OSIM Madrasah Aliyah An-Nashar memprioritaskan program yang dibutuhkan dan bermanfaat bagi madrasah saat itu. Penentuan program dilakukan melalui musyawarah dan rapat dengar pendapat untuk memastikan ide-ide inovatif dan bermanfaat tertuang. Selain itu, rapat evaluasi diagendakan setiap pekan untuk memantau perkembangan organisasi serta meninjau status program kerja yang sudah, sedang, dan akan berjalan. Namun, kendala utama yang sering dihadapi oleh Pembina dan pengurus adalah masalah ketidaktepatan waktu dalam menghadiri agenda kegiatan.

### **Ucapan Terima Kasih**

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan kontribusi dalam penyusunan artikel ini. Ucapan terima kasih khusus penulis sampaikan kepada:

1. Ibu Dra. Sitti Habibah, M. Si dan Ibu Dr. Ed. Faridah, ST, M.Sc atas bimbingan, arahan, serta masukannya untuk penulis dalam tiap proses penulisan artikel.
2. Madrasah Aliyah Swasta An-Nashar Kota Makassar yang telah memfasilitasi, memberikan data, serta kesempatan untuk melakukan penelitian ini.
3. Kedua orang tua penulis, Ayahanda Baharuddin Gani dan Ibunda Yuniar Bachtiar yang tidak henti-hentinya memberikan dukungan, kasih sayang serta kesabaran dan ketulusan do'anya yang selalu mengiringi langkah penulis.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Anggito, A., & Setiawan, J. (2018). Metodologi Penelitian Kualitatif (E. D. Lestari (ed.); Cetakan Pe). CV Jejak.
- Asdiqoh, S., & Zaman, B. (2020). IMPLEMENTASI PENDIDIKAN KARAKTER PADA SISWA MADRASAH ALIYAH. *INSANIA: Jurnal Pemikiran Alternatif Kependidikan*, 25(1). <https://doi.org/10.24090/insania.v25i1.3510>
- do Carmo, M. J., Sacomano Neto, M., & Donadone, J. C. (2023). Corporate Financialization: An Economic Sociology Perspective. Routledge. <https://doi.org/https://doi.org/10.4324/9781003309536-8>
- Hakim, I. (2020). Manajemen Kegiatan Ekstrakurikuler Di Madrasah. *Jurnal Al-Hikmah*, 2(2).
- Indonesia, P. P. (2003). Undang-Undang (UU) No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Kalgaard, R. (2013). Team Management: Think Small And Agile. *Forbes.Com*. <https://www.forbes.com/sites/richkarlgaard/2013/11/13/team-management-think-small-and-agile/>
- Lukitoaji, B. D. (2017). Membangun Literasi Pancasila untuk Pendidikan Indonesia yang Berkarakter. Seminar Nasional PGSD Universitas PGRI Yogyakarta.
- Mahendra, F. (2023). Surat Peringatan (SP) Karyawan dan Ketentuannya Menurut UU. *Glints.Com*. <https://glints.com/id/lowongan/surat-peringatan-karyawan/>
- Satori, D. (2002). Manajemen Berbasis Sekolah dan Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan di Madrasah.
- Sherly, S., Nurmiyanti, L., The, H. Y., Firmadani, F., Safrul, S., Nuramila, N., Sonia, N. R., Lasmono, S., Halip, M. F., Hartono, R., Na'im, Z., Lestari, A. S., Kristina, M., Sari, R. N., & Hardianto, H. (2020). MANAJEMEN PENDIDIKAN (Tinjauan Teori dan Praktis). In CV

WIDINA MEDIA UTAMA. CV WIDINA MEDIA UTAMA.

- Silvy, M., & Yulianti, N. (2013). SIKAP PENGELOLA KEUANGAN DAN PERILAKU PERENCANAAN INVESTASI KELUARGA DI SURABAYA. *Journal of Business and Banking*, 3(1). <https://doi.org/10.14414/jbb.v3i1.254>
- Siregar, S. H., & Tambunan, A. M. (2020). DINAMIKA METODE MENGAJAR GURU MENGGUNAKAN SARANA DAN PRASARANA SEKOLAH. *Equity In Education Journal*, 2(2). <https://doi.org/10.37304/ej.v2i2.1859>
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.
- Zulkarnain, W. (2022). *Manajemen Layanan Khusus di Sekolah*. Bumi Aksara.