

## **FUNGSI MANAJEMEN ORGANISASI PELAYANAN KEMANUSIAAN DALAM YAYASAN REHABILITASI PECANDU NAPZA “SAHABAT FOUNDATION”**

Fardhatun Nisa<sup>1</sup>, Rani Fatmawati<sup>2</sup>, Raden Puspita Darmayanti<sup>3</sup>

<sup>1,2</sup> Program Studi Kesejahteraan Sosial, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta

\* [fardhatun.nisa19@mhs.uinjkt.ac.id](mailto:fardhatun.nisa19@mhs.uinjkt.ac.id)

### **Abstrak**

Berjalannya roda organisasi tidak lepas dari fungsi manajemen yang dijalankannya. Hal ini berkaitan dengan banyak unsur, baik program, struktur kepengurusan, dan lain sebagainya. Dengan adanya manajemen yang baik, maka roda organisasi akan berjalan semestinya menuju tujuan yang telah ditetapkan. Fungsi manajemen organisasi yang digunakan biasanya disebut POAC atau Planning (Perencanaan), Organizing (pengorganisasian), Actuating (Pengarahan), serta Controlling (Pengendalian). Sahabat Foundation sebagai salah satu lembaga pelayanan manusia, menggunakan fungsi ini dalam menjalankan setiap programnya. Dimulai dari perencanaan program karena adanya kebutuhan dari masyarakat sekitar mengenai isu penyalahgunaan NAPZA, pengorganisasian di mana masing-masing petugas memiliki perannya masing-masing, direktur utama memberikan mandat dan pengarahan kepada setiap koordinator mengenai tugas dan program yang dijalankan, serta dilakukan pengendalian dengan adanya pelaporan per periode dari setiap kegiatan yang dilakukan. Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif melalui wawancara atau mendengarkan langsung penjelasan dari salah satu staf Sahabat Foundation. Manfaat dari penelitian ini adalah menggambarkan bagaimana fungsi manajemen yang digunakan Sahabat Foundation selama menjalankan programnya.

**Kata Kunci:** Fungsi Manajemen, POAC, Lembaga Pelayanan Kemanusiaan, Sahabat Foundation.

### **PENDAHULUAN**

Sahabat Foundation berdiri karena adanya kepedulian terhadap isu penyalahgunaan NAPZA. Program utama dari lembaga pelayanan manusia ini berfokus pada rehabilitasi terhadap para pecandu NAPZA. Lembaga ini berdiri di tahun 2016 dan mulai bergabung dengan Kemensos di tahun 2018. Atas kerja sama ini, mereka bisa mendapat bantuan dari

pemerintah guna menjalankan program-programnya. Keberhasilan hingga saat ini tidak lepas atas kerja sama para anggota dalam menjalankan programnya guna mewujudkan tujuan lembaga yang telah ditetapkan. Lebih jauh lagi, fungsi manajemen sebagai salah satu pondasi dalam membangun sebuah organisasi dapat dijalankan dengan baik. Sebab, dengan menggunakan prinsip fungsi manajemen

dengan baik, maka tujuan yang telah direncanakan bisa tercapai.

Secara umum, fungsi manajemen terdiri atas elemen POAC (planning, Organizing, Actuating, dan Controlling). Maka dari itu, tujuan dari artikel ini, yaitu untuk melihat bagaimana fungsi manajemen yang dijalankan oleh Sahabat Foundation mengacu pada empat hal tersebut. Dengan begitu, bisa dinilai apakah fungsi manajemen yang dijalankan sudah mengarah pada tujuan ataukah belum. Manfaat yang bisa diambil dari pembahasan dalam artikel ini adalah implementasi fungsi manajemen yang dilakukan oleh Sahabat Foundation bisa menjadi contoh bagi lembaga pelayanan manusia selanjutnya dalam menjalankan program-programnya demi mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kemudian, bisa menjadi evaluasi bagi lembaga pelayanan manusia dalam menjalankan fungsi manajemennya.

Suksesnya sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya bergantung pada bagaimana mengimplementasikan fungsi manajemennya dalam menjalankan roda organisasi. Agar mengetahui apakah sebuah organisasi menjalankan manajemennya dengan baik, maka dilihat dari apakah fungsi- fungsi manajemennya sudah diimplementasikan dengan baik ataukah belum.

Manajemen dapat digunakan sebagai alat mengatur, mengorganisasi, dan mengarahkan segala aktivitas dalam sebuah lembaga untuk mencapai tujuan. Maka dari itu, perlu manajemen yang efektif untuk mencapai kesuksesan alias tercapainya tujuan dari lembaga. Kemampuan dari

manusia sangat terbatas, tetapi kebutuhan tidak terbatas. Hal inilah menjadi penyebab adanya pembagian pekerjaan dan tanggung jawab sehingga terbentuk kerja sama (Jawangga, 2009).

Menurut (Jawangga, 2009), peran penting dari manajemen di antaranya, adanya pembagian kerja, tugas, dan tanggung jawab ketika adanya pekerjaan yang sulit dikerjakan oleh satu orang; manajemen yang baik dapat membuat lembaga berhasil dalam menjalankan tujuannya; adanya peningkatan daya guna; kelangsungan kegiatan lembaga akan efisien; menetapkan tujuan dan visi- misi untuk mencapai tujuan lembaga; menghasilkan suatu pencapaian tujuan yang berkelanjutan dan teratur; pedoman pemikiran dan tindakan untuk meningkatkan kinerja; serta mengatur kegiatan lembaga.

Banyak ahli yang mempunyai pandangannya berbeda tentang elemen- elemen dari fungsi manajemen. Namun, salah satunya ialah dari George Terry yang meningkatnya menjadi POAC (Planning, Organizing, Actuating, Controlling).

*Planning.* Tahap ini biasanya organisasi mulai untuk memilih visi-misi, menentukan tujuan, dan bagaimana untuk mencapai tujuan tersebut. Selain itu, dalam tahap *planning* biasanya sebuah organisasi juga membahas perihal kebijakan, proyek, program, prosedur, sistem, anggaran, serta standar yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan. Maka dari itu, tahap *planning* merupakan fungsi paling dasar di dalam fungsi manajemen. Dalam tahapan *planning*, hal-hal yang harus diperhatikan di antaranya menentukan tujuan jangka

panjang dan jangka pendek, membuat prosedur dan standar yang ditetapkan selama menjalankan organisasi, serta meninjau secara periodic perubahan-perubahan yang terjadi apakah mendakati tujuan atau justru sebaliknya (George R. Terry, 2013).

*Organizing.* Tahap ini organisasi mulai menetapkan peran serta orang-orang yang terlibat sesuai dengan kapasitas dan kemampuan mereka. Tahap-tahap yang perlu diperhatikan dalam fungsi ini di antaranya, menentukan kegiatan atau program yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan, mengklasifikasi kegiatan-kegiatan tersebut agar berjalan secara sistematis, serta menentukan elemen-elemen yang akan terlibat sesuai dengan keahliannya masing-masing. Wijayanti dalam (George R. Terry, 2013) mengatakan bahwa *organizing* adalah penetapan sumber daya dan kegiatan untuk mencapai tujuan, perancangan, dan pengembangan kelompok, penugasan tanggung jawab, serta pendelegasian tugas dan wewenang.

*Actuating.* Tahap ini merupakan implementasi dalam mewujudkan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya untuk mencapai tujuan dengan melibatkan sumber daya yang telah ditentukan (George R. Terry, 2013).

*Controlling.* Tahap ini merupakan tahap pengendalian atau mengukur hasil kerja terhadap tujuan yang telah ditentukan. Atau dengan kata lain, tahap ini berfungsi untuk mengetahui apakah yang telah dijalankan sudah sesuai dengan yang direncanakan sebelumnya atukah belum. Menurut Arifin & Hadi W dalam (George R. Terry, 2013), hal-hal yang harus

diperhatikan dalam fungsi *controlling* di antaranya, menentukan tolak ukur prestasi kerja, membandingkan hasil kerja dengan standar yang sudah ditentukan, membandingkan prestasi dengan langkah yang telah ditetapkan, serta menentukan langkah-langkah bila hasil kerja tidak sesuai dengan perencanaan sebelumnya.

Sementara itu, bergesernya tingkat pelayanan sosial yang awalnya dilakukan oleh keluarga besar, kini menjadi kearah masyarakat. Pergeseran ini tentu saja baik karena mengartikan bahwa meningkatnya juga kepedulian masyarakat kepada kesejahteraan sosial, terutama bagi masyarakat yang memerlukan bantuan. Namun, di sisi lain ada efek yang ditimbulkan. Selain semakin meningkatnya tuntutan tenaga profesional bagi lembaga pelayanan sosial, maka semakin kompleks juga lembaga tersebut. Hal ini bisa disebabkan masih lemahnya keorganisasian dan manarial lembaga dalam pengelolaan. Hingga pada akhirnya, kemampuan dan keahlian dari pelayanan sosial yang diadakan lembaga akan menunjang efektifitas pelayanan yang diberikan kepada kliennya (Raharjo, n.d.).

Menurut Hasenfield dalam (Raharjo, n.d.) bahwa jenis pelayanan sosial terbagi menjadi 3 jenis berdasar penggunaan teknologi, di antaranya pemrosesan manusia di mana tujuannya memberikan label sosial sehingga dapat menentukan pelayanan apa yang diperlukan; pemeliharaan manusia bermaksud untuk mempertahankan kesejahteraan klien, tetapi tidak merubah atribut yang dimilikinya; serta perubahan manusia yang bermaksud untuk mengubah atribut dan sikap klien

agar ia bisa meningkatkan kesejahteraannya.

Sehingga, manajemen organisasi pelayanan sosial merupakan serangkaian proses kegiatan dalam bidang sosial dengan menggunakan potensi sumber daya di lingkungan masyarakat dengan efektif dan efisien. Menurut Raharjo bahwa fungsi manajemen yang harus ada, yaitu perumusan tujuan; pengorganisasian usaha-usaha kesejahteraan sosial; komunikasi baik vertical maupun horizontal, formal atau informal, eksternal atau internal; penyediaan fasilitas; mencari, memobilisasi, dan memanfaatkan potensi; evaluasi kegiatan kesejahteraan sosial.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif merupakan suatu paradigma penelitian untuk mendeskripsikan peristiwa, perilaku orang atau suatu keadaan pada tempat tertentu secara rinci dan mendalam dalam bentuk narasi (Satori, 2013). Alasan peneliti menggunakan penelitian kualitatif dikarenakan ada hal-hal yang harus digali secara mendalam kepada informan mengenai manajemen organisasi dalam Yayasan Sakinah Harakah Bakti (Sahabat Foundation).

Sesuai dengan pendekatan penelitian yang digunakan oleh peneliti, maka penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya dan biasanya melalui hasil wawancara yang mendalam serta observasi lapangan (Nasution, 1996). Wawancara diperoleh dari sumber utama, yaitu Staf

operasional. Dalam wawancara peneliti menggunakan tape recording agar dapat merekam secara langsung informasi yang didapatkan dan kemudian di transkrip sehingga nantinya akan mendukung peneliti dalam analisis data.

Mengenai data sekunder, peneliti mendapatkannya melalui studi dokumentasi. Maksudnya adalah data sekunder diperoleh dari buku-buku, kajian-kajian oleh peneliti terdahulu, arsip majalah, foto, internet yang relevan atau bahkan dokumen resmi yang terkait dengan penelitian ini. Sehingga hasil penelitian ini dapat di katakan ilmiah dan juga terpercaya. Teknik pemilihan informan dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling yang di mana informan dipilih berdasarkan pertimbangan tertentu dan dianggap sebagai orang-orang yang tepat dalam memberikan informasi yang sesuai dengan kebutuhan penelitian. Informan penelitian adalah staf petugas operasional. Lokasi penelitian dilakukan di Rempoa, Ciputat Timur, Kota Tangerang Selatan. Proses penelitian ini akan dilaksanakan pada tanggal 19 November 2021.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Awal Terbentuk**

Sahabat Foundation pertama kali didirikan pada tahun 2016 silam, namun baru berhasil terdaftar menjadi Institusi Penerima wajib Laport di tahun 2018 dan akhirnya tergabung dalam salah satu lembaga pelayanan sosial dibawah Kementrian Sosial. Terbentuknya yayasan ini tak lain dilatarbelakangi oleh rasa kepedulian terutama kepada orang-orang

yang menjadi korban penyalahgunaan narkoba dan bagaimana para generasi penerus yang seharusnya dapat memaksimalkan masa mudanya malah menjadi korban dan menghambat kehidupannya, baik dalam segi sosial, pendidikan maupun kesehatan. Dari rasa kepedulian itulah timbul rasa untuk membantu. Yayasan ini fokus kepada pengembalian fungsi sosial dari korban penyalahgunaan NAPZA atau yang biasa disebut rehabilitasi sosial.

### **Budaya Kerja**

Setiap perusahaan, yayasan dan berbagai lembaga tentu memiliki budaya atau ciri khas yang berlaku didalamnya. Sebagai salah satu yayasan rehabilitasi sosial, budaya kerja tentu dimiliki oleh Sahabat Foundation dimana hal ini menjadi ciri khas yang melekat dalam berjalannya operasional organisasi. Yayasan Sakinah Harakah Bhakti atau Sahabat Foundation sendiri memiliki budaya kerja didalamnya, yaitu kekeluargaan. Sejak dibentuknya yayasan, asas kekeluargaan sangat mendominasi kinerja dari para pengurus.

Dalam implementasinya, kekeluargaan tercermin dari berbagai aspek yayasan, salah satunya yakni dari aspek ketenagakerjaan. Asas kekeluargaan tercermin melalui bagaimana para staf menjalankan tugasnya. Pada dasarnya, staf yang tergabung di yayasan memiliki tugas yang dinamis atau tidak menjalankan satu peran saja melainkan dituntut untuk memahami dan dapat bekerja di berbagai peran. Konsep “*Rolling*” diberlakukan, dimana setiap staf nantinya akan melakukan pengacakan peran sehingga di setiap

minggunya mereka tidak hanya menjadi konselor saja, melainkan dapat bekerja di peran-peran lainnya yang dibutuhkan dalam operasional sehari-hari di yayasan. Pada awalnya, *rolling* ini merupakan siasat dari pihak yayasan untuk menyikapi adanya kekurangan dalam sumber daya manusia akantetapi tentu hal ini memiliki sisi positif dimana melaluinya para staf dapat menjadi tenaga siap sedia yang tidak hanya menguasai satu bidang saja melainkan berbagai bidang.

Tak hanya sebatas asas kekeluargaan saja yang dapat kita lihat dari bagaimana operasional yayasan berjalan, akantetapi didalamnya terdapat berbagai budaya positif, seperti kreatifitas dalam menjalankan berbagai tugas pokok dan fungsi, fleksibilitas dalam berbagai keadaan, kebersamaan dalam berbagai suka dan duka serta budaya saling tolong menolong dalam menyikapi berbagai persoalan dan tantangan.

Melihat berbagai sisi positif dari budaya kerja kekeluargaan yang diusung dalam Sahabat Foundation, tentu terdapat sisi negatif pula. Kenyamanan dalam sistem kerja yang memiliki hubungan yang baik antar pengurus tentu menciptakan semangat kerja dan kinerja yang baik namun melalui penuturan staf terlama yang bergabung dengan Sahabat Foundation, Adhi Rama Pratama, sistem kekeluargaan ini sering kali terhambat dengan adanya staf yang keluar secara tiba-tiba dari yayasan dikarenakan tidak ada peraturan spesifik yang mengikat terkait pengunduran diri dan kepegawaian yang berlaku di Sahabat Foundation. Hal ini beberapa kali terjadi dan cukup menyulitkan untuk staf dan pegawai

lainnya. Merespon hal ini, dalam waktu dekat Sahabat Foundation akan memberlakukan kebijakan terbaru terkait kepegawaian dan SOP yang berlaku dalam Sahabat Foundation.

### **Implementasi Fungsi Manajemen di Sahabat Foundation**

#### ***Tahap Awal Pembentukan Sahabat Foundation***

Jika mengaitkan dengan teori George Terry, tahap ini merupakan **tahap planning**. Tahap ini merupakan sebuah proses dimana organisasi menyusun kerangka atau perencanaan dalam upaya mencapai sebuah tujuan. Berawal dari rasa kepedulian, yayasan yang terbentuk pada tahun 2016 ini baru bergabung dengan Kementerian Sosial RI bagian Deputi Rehabilitasi Sosial pada tahun 2018. Pencapaian ini tentu melewati berbagai pertimbangan dan perencanaan yang matang. Pada tahap awal perencanaan dilakukan oleh para petinggi yayasan yang tak lain merupakan sebuah keluarga. Perencanaan dimulai dengan menetapkan struktur jabatan, visi dan misi serta arah gerak organisasi, hingga dihasilkannya sebuah program rehabilitasi dan lainnya. Namun terdapat hal yang disayangkan dimana kepengurusan dibawah naungan Kementerian SosialRI berjalan cukup rumit hingga akhirnya Sahabat Foundation pun memutuskan untuk bergabung dengan BNN Provinsi dalam waktu dekat.

#### ***Pembagian Peran dalam Kepengurusan Sahabat Foundation***

Setelah tahap pembentukan dan perencanaan berhasil dilalui, tahap selanjutnya yaitu **tahap organizing**. Pada

tahap ini terjadi berbagai proses pengorganisasian seperti merancang struktur jabatan, pengaturan tim atau divisi, menetapkan *timeline* berbagai tugas, serta pengelompokkan para tenaga kerja. Setelah yayasan terbentuk, tahap selanjutnya tentu menetapkan berbagai tim yang akan menopang jalannya yayasan. Namun terdapat hal unik dalam cara pengorganisasian di Sahabat Foundation dimana peran tidak dikelompokkan dalam sebuah divisi.

Seperti yang telah dijelaskan dalam bagian budaya kerja, Yayasan Sakinah Harakah Bhakti atau yang akrab disebut dengan Yayasan Foundation memiliki konsep “*rolling*” untuk para stafnya, dimana masing-masing staf berkesempatan untuk melakukan pelayanan dan pengerjaan tugas yang bergantian, tidak hanya mengerjakan satu peran saja akantetapi berbagai peran. *Rolling* biasanya dilakukan setiap minggu dimana nantinya para petugas membuat catatan perkembangan para klien penerima layanan. Terdapat rapat rutin yang diadakan oleh para staf untuk berkoordinasi terkait masing-masing klien dan mencari solusi jika terdapat permasalahan yang dihadapi oleh masing-masing staf dalam menangani klien. Jika masalah tidak dapat diselesaikan dalam tingkat staf, maka akan dibicarakan di rapat bulanan bersama dengan koordinator staf.

#### ***Perencanaan Pembuatan Program dan Penerimaan Klien***

Dari sisi program yang diusung, assessment menjadi gerak utama dalam merancang berbagai layanan rehabilitasi. Dalam tahap ini, pengidentifikasian akan kebutuhan para pecandu serta mencari

bagaimana solusi yang dapat ditawarkan menjadi hal utama. Terdapat beberapa program yang ditawarkan oleh Sahabat Foundation untuk perawatan atau rehabilitasi klien pecandu NAPZA, diantaranya yaitu:

1. Program Rawat Inap

Layanan ini berlangsung selama 6 - 12 bulan. Layanan yang ada dalam program ini diantaranya, yaitu orientasi, edukasi, konseling individual, konseling kelompok, vokasional, rujukan dan krisis intervensi.

2. Program Rawat Jalan

Layanan ini berlangsung selama 1 – 3 bulan. Layanan yang ada dalam program ini diantaranya, yaitu konseling individual, edukasi, life skill, konseling kelompok, konseling keluarga, rujukan dan kunjungan rumah. Kegiatan ini dijalankan oleh klien dirumah masing- masing yang kemudian dipantau oleh staf Sahabat Foundation.

3. Program Training Dasar Konselor Adiksi / On Job Training

Kegiatan ini dilaksanakan langsung di Yayasan Sakinah Harakah Bhakti (Sahabat Foundation). Program ini merupakan program sekolah adiksi yang mengusung pembelajaran tentang program-program pemulihan, monitoring dan evaluasi klien pecandu NAPZA.

Program-program yang telah disebutkan diatas didasari oleh assessment yang dilakukan para staf yang kemudian menjadi penentu untuk menawarkan layanan yang dibutuhkan oleh klien yang bersangkutan. Adapun alur layanan yang berlaku dalam penerimaan klien diawali dengan screening calon klien, penerimaan awal, detoksifikasi atau *entry unit*, assessment dan rencana rawatan, pemberian

perawatan (rawat inap atau rawat jalan), pelepasan program dan diakhiri dengan program *after care* atau layanan pasca rehabilitasi.

### ***Aktualisasi Peran dalam Sahabat Foundation***

Rencana hanya sebatas rencana yang tak dapat dicapai jika tanpa usaha. Dalam tahap ini, pengimplementasian berbagai rencana dan tugas dilakukan. George Terry melalui teorinya dalam fungsi manajemen menyebut tahap ini dengan **tahap *actuating***. Para pimpinan mulai membimbing, menggerakkan dan mengatur para staf.

Alur koordinasi didasari oleh struktur yang berlaku dimana dalam lingkup kecil terdapat para staf yang ditugaskan untuk secara langsung memberikan penanganan kepada klien dan melakukan pengurusan keuangan, pemberkasan dan logistik bersama staf administrasi. Selanjutnya terdapat koordinator program yang bertanggungjawab kepada manajemen program dalam hal pengaktualisasian program yang diterima oleh para klien, apabila terdapat permasalahan yang tidak dapat dituntaskan oleh staf, maka pihak yang berkewajiban untuk memberi solusi dan bimbingan kepada para staf yaitu koordinator program namun jika sebaliknya maka koordinator program hanya menerima laporan kemudian menghimpunnya untuk memberi laporan kepada manager program. Terdapat pelaporan berkala yaitu pelaporan mingguan, bulanan dan tahunan.

### ***Controlling Tugas Pokok dan Fungsi dari Masing-masing Peran***

**Tahap *controlling*** merupakan proses yang dilakukan untuk memastikan bahwa alur kerja yang diberlakukan sesuai dengan yang telah direncanakan. Hal ini tentu dilaksanakan pula oleh Sahabat Foundation dimana setelah melakukan pendampingan dan rangkaian layanan rehabilitasi klien, para staf secara berkala melakukan rapat bersama koordinator staf sebagai upaya *monitoring* dan *controlling* atas kinerja staf dan progress para klien. Dalam prosesnya, ketua yayasan menjadi penerima laporan yang juga secara berkala melakukan kunjungan dan ikut terjun langsung dalam menangani berbagai kendala yang ada selama operasional yayasan berlangsung.

#### **Program Pelatihan**

Dalam menjalankan perannya, para petugas terlebih dahulu dibekali oleh pelatihan untuk menangani klien mulai dari bagaimana penanganan pra hingga pasca rehabilitasi. Selain pelatihan formal untuk pembekalan para staf, terdapat pula *on job training* namun program pelatihan ini tak hanya dapat diikuti oleh para staf akantetapi dapat pula diikuti oleh masyarakat luar yang memiliki ketertarikan untuk belajar dalam penanganan dan hal-hal terkait pelayanan rehabilitasi pecandu NAPZA.

Pelatihan yang diberikan terbagi menjadi tiga tahap. Pada tahap pertama pelatihan berupa pemberian materi selama sebulan dimana setiap harinya terdapat 1 – 2 materi. Pada bulan kedua, pelatihan yang diberikan berupa *field training* (pelatihan lapangan) dimana para penerima latihan diwajibkan untuk turun lapangan dan melakukan pelayanan langsung kepada para klien di Sahabat Foundation selama

sebulan. Dan tahap terakhir yaitu penyusunan tugas akhir. Tahap ini diberikan pada bulan ketiga dimana peserta pelatihan melakukan observasi terkait pecandu NAPZA dan kemudian melakukan penyusunan laporan sebagai tugas akhir dari pelatihan.

#### **Recruitment Relawan**

Jika terdapat individu yang memiliki ketertarikan dalam bidang rehabilitasi pecandu NAPZA, Sahabat Foundation sangat terbuka dan bersedia untuk menerima. Tidak ada syarat khusus yang harus dipenuhi oleh calon relawan, namun diharapkan mereka yang ingin bergabung dengan Sahabat Foundation minimal telah dewasa dan memiliki pengetahuan mengenai program-program rehabilitasi pecandu NAPZA yang ada di Sahabat Foundation. Untuk cara mendaftar menjadi relawan hingga saat ini para peminat dapat mendatangi kantor Sahabat Foundation langsung namun untuk kedepannya

Sahabat Foundation akan membuka pendaftaran secara online melalui website resmi Sahabat Foundation yang pada saat ini masih dalam tahap pengembangan.

#### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Yayasan Sahabat Foundation merupakan salah satu Yayasan Rehabilitasi Sosial yang fokus kepada layanan rehabilitasi pecandu NAPZA dengan mengadopsi model manajemen “POAC”, yang merupakan singkatan dari Planning, Organizing, Actuating, Controlling. Keempat elemen ini menjadi

modal manajemen yang digunakan dalam menjalani roda operasional Sahabat Foundation dimana antar- sesama pengurus memiliki keterkaitan dan saling berkesinambungan.

Perencanaan dalam setiap hal yang akan diputuskan oleh Sahabat Foundation selalu diawali dengan tahap assessment. Hal ini selalu digunakan baik dalam lingkup besar seperti pertimbangan untuk kepentingan yayasan, pembuatan berbagai program layanan rehabilitasi, hingga alur penanganan rehabilitasi klien.

Sistem kekeluargaan yang kental menjadi ciri khas tersendiri dimana tidak ada pembagian kerja berdasarkan divisi, melainkan para staff bekerja sama dan secara bergantian melakukan “rolling jobdesk”. Dengan adanya sistem ini para staff staf berkesempatan untuk melakukan pelayanan dan pengerjaan tugas yang bergantian, tidak hanya mengerjakan satu peran saja akantetapi berbagai peran.

Setelah melakukan berbagai alur pelayanan rehabilitasi, rapat dan pelaporan secara berkala juga diberlakukan baik dalam lingkup sesama staf, staf dengan koordinator program, hingga manager program dan ketua yayasan. Hal ini juga merupakan bagian dari controlling yang dilakukan oleh yayasan.

Namun dibalik sistem kekeluargaan yang berjalan, terdapat kekurangan dimana

kebijakan terkait kepegawaian belum dijalankan dengan baik sehingga beberapa kali terdapat staf yang keluar secara tiba-tiba. Hal ini tentu harus ditindak lanjuti sehingga manajemen dan kegiatan operasional yayasan dapat berjalan dengan baik.

#### Saran

Berdasarkan kondisi obyektif terkait pelaksanaan manajemen Yayasan Sakinah Harakah Bhakti atau Sahabat Foundation penulis merasa perlu adanya penegakkan asas profesionalitas disamping asas kekeluargaan yang telah membudaya dalam yayasan. Sistem Operasional Prosedur (SOP) dan berbagai kebijakan terkait kepegawaian dan manajemen yayasan baiknya dikembangkan kembali dan diberlakukan dengan professional sehingga dapat menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien.

Standarisasi perlu diterapkan untuk berbagai bidang sehingga kinerja staff dan petugas lebih terukur dan terarah disamping adanya pembekalan bagi mereka yang belum mahir dalam mengerjakan tugas dan fungsi. Begitu pula dengan penerimaan relawan, sehingga tenaga kerja yang tergabung dalam yayasan dapat lebih terpercaya dan tidak ada kondisi buruk yang datang dikemudian hari.

#### DAFTAR PUSTAKA

- George R. Terry. (2013). Dasar Dasar Manejemen. <https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/6350/Bab2.pdf?sequence=11>
- Jawangga, Y. H. (2009). Peran Manajemen (S. B. Megawati (ed.)). Cempaka Putih. Nasution. (1996). Metode Penelitian Kualitatif Naturalistik. Jakarta: Sinar Grafika.
- Raharjo, S. T. (n.d.). Manajemen Relawan pada Organisasi Pelayanan sosial. *Sosiohumaniora*, 4, 150– 173.
- Satori, D. (2013). Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta.