

MEMBANGUN TIM SOLID UNTUK MENINGKATKAN EFEKTIVITAS PELAYANAN JAMAAH DAN SANTUNAN DI BULAN RAMADHAN

Ichwan Nugroho^{1*}, Rully Nur Dewanti², Septi Rostika Anjani³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen S-1, Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Pamulang

*E-mail: dosen02686@unpam.ac.id

ABSTRAK

Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) ini dilatarbelakangi oleh lemahnya koordinasi dan kerja sama antar pengurus musholla dalam melaksanakan program-program sosial selama bulan Ramadhan. Ketidakteraturan dalam pembagian tugas, komunikasi yang tidak efektif, serta absennya struktur organisasi internal yang jelas menjadi penyebab utama kurang optimalnya pelayanan jamaah dan penyaluran santunan. PKM ini bertujuan untuk membangun tim pengurus musholla yang solid dan terorganisir melalui pelatihan manajemen tim, workshop komunikasi, pendampingan penyusunan struktur organisasi dan SOP, serta sesi motivasi dan evaluasi. Kegiatan berlangsung selama lima hari dengan pendekatan partisipatif yang melibatkan aktif para pengurus. Hasil yang diperoleh menunjukkan peningkatan signifikan dalam pemahaman pentingnya kerja tim, kemampuan menyusun struktur organisasi, serta kesiapan dan kepercayaan diri pengurus dalam melaksanakan tugas pelayanan selama Ramadhan. Diharapkan, hasil dari kegiatan ini menjadi fondasi yang kuat untuk pengelolaan program sosial berbasis kerja sama yang berkelanjutan di masa mendatang.

Kata kunci: tim pengurus musholla, kerja sama, efektivitas pelayanan

ABSTRACT

This Community Service Program (PKM) was motivated by the lack of coordination and collaboration among musholla administrators in implementing social programs during the month of Ramadan. Irregular task distribution, ineffective communication, and the absence of a clear internal organizational structure are the main causes of suboptimal congregation services and donation distribution. This PKM aimed to build a solid and organized musholla management team through team management training, communication and conflict resolution workshops, assistance in preparing organizational structures and SOPs, as well as motivation and performance evaluation sessions. The activities were conducted over five days using a participatory approach involving active involvement from musholla administrators. The results showed significant improvements in teamwork awareness, the ability to organize internal structures, and the readiness and confidence of administrators in delivering services during Ramadan. It is hoped that the outcomes of this program will serve as a strong foundation for the sustainable management of future community-based social programs.

Keywords: musholla team, teamwork, service effectiveness

PENDAHULUAN

Bulan Ramadhan merupakan momen penting bagi umat Islam untuk meningkatkan ibadah, berbagi, dan mempererat ukhuwah Islamiyah. Dalam konteks ini, musholla berperan tidak hanya sebagai tempat ibadah, tetapi juga sebagai pusat kegiatan sosial keagamaan yang menyentuh langsung kehidupan masyarakat. Berbagai program seperti pembagian takjil, santunan kepada yatim dan dhuafa, serta layanan buka puasa bersama menjadi rutinitas yang diharapkan dapat berjalan dengan baik dan memberikan manfaat yang luas.

Namun, dalam praktiknya, keberhasilan kegiatan sosial tersebut sangat dipengaruhi oleh sejauh mana pengurus musholla mampu bekerja secara terkoordinasi dan kolaboratif. Sayangnya, masih banyak musholla yang menghadapi tantangan dalam hal manajemen internal, terutama terkait struktur organisasi, pembagian tugas, komunikasi antaranggota, dan kepemimpinan yang belum berjalan secara efektif. Hal ini berdampak pada pelaksanaan kegiatan yang tidak maksimal, keterlambatan jadwal, serta kurangnya keterlibatan aktif dari seluruh tim pengurus.

Kerja sama tim menjadi fondasi dalam membangun organisasi yang sehat dan produktif. Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa tim yang efektif adalah tim yang memiliki tujuan bersama, komunikasi terbuka, dan rasa saling percaya antar anggotanya. Dalam lingkungan organisasi keagamaan seperti musholla, tantangan tersebut semakin kompleks karena sifat kepengurusan yang bersifat sukarela dan tidak mengikat secara formal, sehingga manajemen berbasis kesadaran dan komitmen menjadi kunci utama.

Selain itu, lemahnya pelatihan sumber daya manusia di lingkungan musholla juga menjadi faktor penghambat berkembangnya kualitas pelayanan. Menurut Soetjipto (2012), organisasi berbasis komunitas cenderung mengabaikan aspek manajemen sumber daya manusia seperti pelatihan kepemimpinan, komunikasi interpersonal, dan pengembangan tim kerja. Padahal, aspek-aspek tersebut sangat penting dalam menciptakan tim yang solid dan mampu bekerja dengan efisien, terutama saat menghadapi tekanan kegiatan yang padat di bulan Ramadhan.

Berangkat dari kondisi tersebut, kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) ini dirancang untuk memberikan solusi melalui pelatihan manajemen tim, peningkatan keterampilan komunikasi, penyusunan struktur organisasi, serta penguatan komitmen kolektif antar pengurus. Tujuan akhirnya adalah menciptakan tim pengurus musholla yang tidak hanya memahami peran dan tanggung jawabnya, tetapi juga mampu bekerja sama secara harmonis demi kemaslahatan umat.

METODE

Metode pelaksanaan kegiatan terdiri dari beberapa pendekatan pembelajaran aktif sebagai berikut:

1. Ceramah Interaktif: Penyampaian materi melalui dialog dua arah.
2. Simulasi dan Role Play: Praktik kerja tim dan penyelesaian konflik nyata.
3. Diskusi Kelompok Terarah: Analisis masalah internal dan penyusunan solusi kolektif.
4. Refleksi Harian dan Umpan Balik: Evaluasi proses pembelajaran tiap hari.
5. Penyusunan Rencana Tindak Lanjut: Komitmen pasca pelatihan agar perubahan bersifat berkelanjutan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Kegiatan

Kegiatan PKM ini telah dilaksanakan di Musholla Al-Muqorrobiin selama lima hari berturut-turut dengan partisipasi aktif dari seluruh pengurus. Program ini berhasil mencapai berbagai capaian, baik dari segi pengetahuan maupun perubahan perilaku pengurus dalam mengelola organisasi secara tim.

Adapun hasil yang dicapai meliputi:

1. Peningkatan Pemahaman tentang Kerja Tim
 - Para peserta mulai menyadari pentingnya struktur organisasi, pembagian peran, dan koordinasi yang terjadwal.
 - 95% peserta menyatakan baru pertama kali mengikuti pelatihan kerja tim dan merasa memperoleh wawasan baru.
2. Terbentuknya Struktur Organisasi Musholla
 - Pengurus menyusun ulang struktur organisasi internal yang mencakup pembagian tanggung jawab untuk bidang sosial, ibadah, dokumentasi, dan logistik.
 - Dibuat juga bagan struktur yang dipasang di ruang sekretariat sebagai pedoman kerja.
3. Meningkatnya Kemampuan Komunikasi Internal
 - Diskusi kelompok dan simulasi konflik menunjukkan peningkatan keterampilan peserta dalam menyampaikan gagasan secara asertif dan menyelesaikan ketegangan dengan pendekatan kolaboratif.
 - WhatsApp group pengurus mulai dioptimalkan sebagai media koordinasi resmi.
4. Penyusunan Rencana Tindak Lanjut (RTL)
Para peserta menyusun rencana aksi yang mencakup jadwal rapat rutin, monitoring kegiatan, dan pembagian tugas berbasis shift untuk pelayanan jamaah selama Ramadhan.
RTL disusun secara tertulis dan ditandatangani sebagai bentuk komitmen bersama.
5. Peningkatan Antusiasme dan Partisipasi
Seluruh peserta mengikuti kegiatan dengan kehadiran penuh selama lima hari. Suasana pelatihan berlangsung dinamis, dengan banyak ide-ide segar yang muncul dari peserta sendiri

Pembahasan

Hasil-hasil di atas menunjukkan bahwa kegiatan pelatihan manajemen tim berbasis komunitas sangat dibutuhkan di lingkungan musholla. Selama ini, keterbatasan dalam aspek manajerial dan koordinasi seringkali menghambat potensi besar yang dimiliki oleh pengurus dalam melayani masyarakat.

Temuan ini selaras dengan konsep pengembangan tim menurut Tuckman (1965) yang menekankan bahwa tim akan melalui tahap-tahap: forming, storming, norming, dan performing. Dalam konteks Musholla Al-Muqorrobiin, tim pengurus berada pada tahap transisi antara storming dan norming—di mana konflik dan kebingungan peran mulai teratasi, dan pengurus mulai membentuk aturan serta kebiasaan kerja yang kolektif.

Pendekatan partisipatif dan berbasis pengalaman yang digunakan dalam pelatihan juga terbukti efektif. Ini sejalan dengan pendapat Wahyudi (2020) yang menekankan bahwa

experiential learning memungkinkan peserta untuk belajar melalui refleksi langsung atas pengalaman nyata, sehingga pemahaman menjadi lebih mendalam dan aplikatif.

Dukungan terhadap pembentukan struktur kerja formal, seperti adanya SOP, pertemuan rutin, serta pembagian peran, merupakan indikator bahwa pengurus telah mulai mengadopsi prinsip organisasi yang sehat. Hal ini penting mengingat tantangan organisasi komunitas sering kali bersumber dari ketidakteraturan dan ketergantungan pada figur tertentu.

Lebih jauh, kegiatan ini memperkuat nilai-nilai profesionalisme di lingkungan pengurus, meskipun mereka adalah relawan. Sikap bertanggung jawab dan komitmen terhadap jadwal dan tugas mulai terlihat sejak hari keempat hingga penutupan. Hal ini menjadi modal sosial yang berharga untuk kesinambungan program-program keagamaan dan sosial di musholla.

KESIMPULAN

Program Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) bertajuk “Membangun Tim Solid untuk Meningkatkan Efektivitas Pelayanan Jamaah dan Santunan di Bulan Ramadhan” telah berhasil dilaksanakan di Musholla Al-Muqorobiin, Kedaung, Pamulang, selama lima hari penuh pada bulan Ramadhan 1446 H. Kegiatan ini bertujuan untuk memperkuat kapasitas kelembagaan pengurus musholla, khususnya dalam aspek kerja sama tim, komunikasi internal, dan manajemen organisasi dalam menyuksekan berbagai kegiatan sosial dan ibadah selama Ramadhan.

Dari pelaksanaan kegiatan, diperoleh sejumlah kesimpulan penting sebagai berikut:

1. Peningkatan Kapasitas Tim Pengurus

Peserta memperoleh pemahaman baru mengenai pentingnya kerja tim dalam organisasi berbasis komunitas keagamaan. Mereka mulai memahami peran masing-masing dan pentingnya struktur organisasi yang jelas.

2. Perbaikan Komunikasi dan Koordinasi

Terjadi perbaikan signifikan dalam pola komunikasi antar pengurus, dengan terbentuknya sistem komunikasi yang lebih terbuka dan terarah, termasuk optimalisasi media koordinasi daring.

3. Pembentukan Struktur Organisasi dan RTL

Pengurus berhasil menyusun struktur organisasi yang mencerminkan pembagian kerja secara adil dan proporsional, serta menyusun Rencana Tindak Lanjut sebagai bentuk komitmen kolektif.

4. Tumbuhnya Rasa Tanggung Jawab dan Profesionalisme

Meskipun pengurus bersifat sukarela, semangat untuk melayani jamaah dengan cara yang profesional dan terorganisir semakin tumbuh dan berkembang.

Program ini membuktikan bahwa dengan pelatihan yang tepat, pendekatan partisipatif, serta pembinaan berkelanjutan, pengurus musholla dapat menjadi tim kerja yang solid, efektif, dan mampu menghadirkan pelayanan sosial keagamaan yang lebih optimal dan berdampak nyata bagi masyarakat..

UCAPAN TERIMAKASIH

Tim pelaksana Pengabdian Kepada Masyarakat mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada: Pengurus Musholla Al-Muqorobiin, khususnya Ketua

Musholla, para pengelola kegiatan Ramadhan, dan tim publikasi yang telah memberikan kepercayaan serta partisipasi aktif selama seluruh rangkaian kegiatan berlangsung.

Seluruh peserta pelatihan, yang telah menunjukkan komitmen, antusiasme, dan keterlibatan luar biasa dalam mengikuti pelatihan, diskusi kelompok, serta menyusun rencana tindak lanjut yang aplikatif untuk penguatan tim pengurus. Civitas akademika dan mitra pendamping, atas dukungan moril, fasilitas, dan arahan yang telah membantu terlaksananya kegiatan ini dengan lancar. Warga dan jamaah Musholla Al-Muqorobiin, atas sambutan hangat serta dukungan lingkungan yang kondusif selama kegiatan pengabdian berlangsung. Semoga hasil dari kegiatan ini dapat memberikan manfaat jangka panjang dalam penguatan organisasi sosial keagamaan di tingkat komunitas dan menjadi inspirasi untuk program-program sejenis di masa mendatang..

DAFTAR PUSTAKA

- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2012). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice*. New York: McGraw-Hill.
- Katzenbach, J.R., & Smith, D.K. (1993). *The Wisdom of Teams: Creating the High-Performance Organization*. Boston: Harvard Business School Press.
- Liliwera, A. (2011). *Dasar-dasar Komunikasi Antarbudaya*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Pranowo, H., & Rachmawati, A. (2021). “Pelatihan Komunikasi dan Efektivitas Kinerja Tim di Organisasi Sosial Keagamaan.” *Jurnal Komunikasi Sosial*, 9(1), 45–56.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Soetjipto, B. (2012). *Manajemen Organisasi Sosial Keagamaan: Pendekatan SDM Berbasis Nilai*. Yogyakarta: LKIS.
- Suharto, E. (2013). *Pembangunan, Masyarakat dan Pemberdayaan: Pemikiran dalam Pemberdayaan Sosial*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyanto, & Sudiro, A. (2020). “Strategi Membangun Kerja Tim Efektif dalam Organisasi Sosial.” *Jurnal Ilmu Sosial Humaniora*, 8(2), 123–132.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, A. (2020). *Kepemimpinan dan Dinamika Organisasi Sosial Keagamaan*. Jakarta: Prenada Media.
- Wahyuni, S. (2018). *Pemberdayaan Organisasi Komunitas Berbasis Keagamaan*. Bandung: Alfabeta.
- Widiastuti, R. (2018). “Profesionalisme Pengurus Masjid dalam Meningkatkan Pelayanan Jamaah.” *Jurnal Dakwah dan Pemberdayaan Umat*, 6(1), 77–88.