BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Sebelum membahas lebih lanjut mengenai data terkait manajemen relawan di Majelis Taklim Al-Husna Komplek Luthfia Kecamatan Gambut Kabupaten Banjar dan bagaimana hal tersebut dapat memberikan kenyamanan jemaah. Peneliti akan terlebih dahulu memberikan gambaran umum mengenai lokasi penelitian. Hal ini bertujuan agar pembaca memiliki pemahaman yang lebih jelas mengenai latar belakang tempat penelitian ini dilakukan.

1. Kondisi Geografis

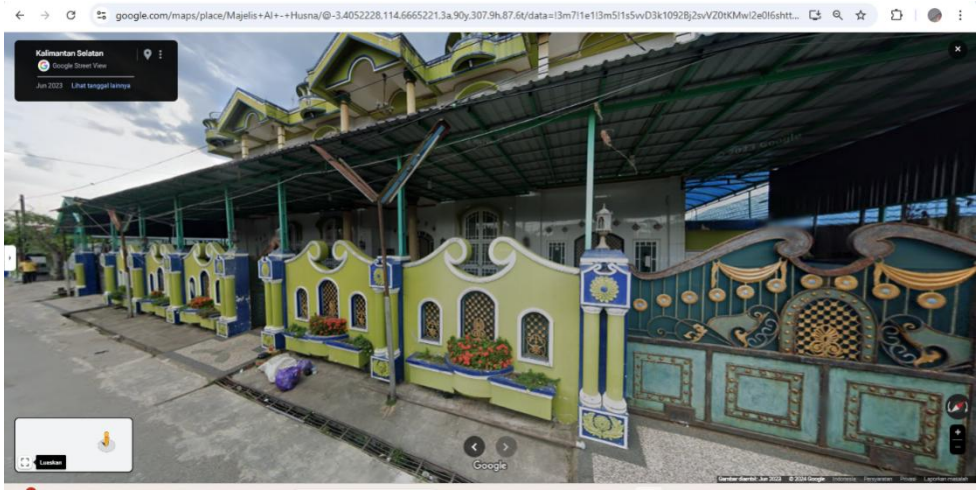
Gambut adalah salah satu kecamatan yang terletak di Kabupaten Banjar, Provinsi Kalimantan Selatan, Indonesia, dengan kode pos 70652. Wilayah kecamatan ini memiliki luas sekitar 129,30 km² atau sekitar 2,77% dari total luas Kabupaten Banjar. Secara administratif, Kecamatan Gambut terdiri dari 12 desa dan 2 kelurahan. Pada tahun 2014, berdasarkan hasil proyeksi penduduk, jumlah penduduk di Kecamatan Gambut tercatat sebanyak 39.084 jiwa. Penduduk tersebut tersebar dalam 10.384 rumah tangga, dengan rata-rata setiap rumah tangga terdiri dari sekitar 4 jiwa per rumah tangga.[1]

Mayoritas penduduk di Kelurahan Gambut menganut agama Islam, yang tercermin dalam berbagai aktivitas keagamaan dan sosial yang rutin dilaksanakan

[1] *Statistik Daerah Kecamatan Gambut 2015* (Badan Pusat Statistik Kabupaten Banjar).

di wilayah ini. Salah satu pusat kegiatan keagamaan yang aktif dan terbesar di Gambut adalah Majelis Taklim Al-Husna, majelis ini berada di dalam Komplek Luthfia, Kecamatan Gambut Barat, berjarak sekitar 180 meter dari jalan raya. Majelis ini menjadi tempat berkumpulnya masyarakat untuk mendalami ilmu agama serta melaksanakan berbagai kegiatan keagamaan. Seperti kajian, yang dipimpin langsung oleh Tuan Guru H. Muhammad Rasyid Ridha.

Gambar 4.1 Lokasi Majelis Taklim Al-Husna Komplek Luthfia Kecamatan Gambut Kabupaten Banjar



Sumber : https://maps.app.goo.gl/EHvkwk62TyNzEVzn7

2. Sejarah dan Profil Majelis Taklim Al-Husna

Majelis Taklim Al-Husna pertama kali didirikan oleh Almarhum K.H. Ahmad Bakeri pada tahun 1982. Pada awalnya, kegiatan majelis ini dilaksanakan di rumah beliau, yang berada di Desa Beringin. Lokasinya bersebelahan dengan Pondok Pesantren Al-Mursyidul Amin yang juga didirikan oleh beliau. Majelis Taklim Al-Husna didirikan dengan tujuan utama menyebarkan ajaran Islam dan mempererat tali silaturahmi di tengah masyarakat.

Sebagai wadah pengembangan ilmu agama, majelis ini mengutamakan musyawarah mufakat dalam setiap perencanaan dan pelaksanaan kegiatannya. Pendekatan ini dilakukan untuk memastikan bahwa dakwah yang disampaikan dapat menjawab kebutuhan jemaah dengan baik. Dengan cara ini, majelis taklim tidak hanya menjadi tempat belajar agama, tetapi juga sarana membangun kebersamaan dan persaudaraan.

Ketika majelis taklim ini pertama kali diselenggarakan, tempat yang digunakan masih sederhana, dan jumlah jemaah yang hadir relatif sedikit. Namun, Seiring berjalannya waktu, sambutan hangat dari masyarakat membuat majelis ini berkembang pesat. Jumlah jemaah yang hadir pun terus bertambah setiap tahunnya, hingga tempat yang semula sederhana tidak lagi mencukupi untuk menampung semua jemaah yang ingin ikut serta. Hingga akhirnya, diputuskan untuk memindahkan lokasi pengajian ke tempat lain.

Pada tahun 1986, Guru Bakeri memulai pembangunan rumah baru di Komplek Luthfia, yang terletak di Kelurahan Gambut Barat, Kecamatan Gambut, Kabupaten Banjar. Lokasi ini berada sekitar 14 kilometer dari pusat kota Banjarmasin. Pembangunan rumah ini tidak memakan waktu lama dan akhirnya selesai pada tahun 1988. Setelah rumah baru selesai dibangun, Majelis Taklim Al-Husna secara resmi pindah ke lokasi tersebut, yang juga menjadi tempat tinggal keluarga beliau.

Dengan ukuran yang lebih besar, tempat ini mampu menampung lebih banyak jemaah, sehingga kegiatan pengajian dapat dilakukan dengan lebih nyaman dan lebih banyak orang dapat ikut serta dalam kegiatan keagamaan. Selain itu,

serambi di bagian depan juga dibangun untuk menambah kapasitas tempat tersebut. Bahkan, area sekitar rumah, termasuk rumah-rumah tetangga juga dimanfaatkan untuk mendukung kegiatan majelis agar lebih banyak jemaah yang bisa ikut serta.

Setelah KH. Ahmad Bakeri wafat, kepemimpinan majelis taklim ini dilanjutkan oleh anaknya, Tuan Guru H. Muhammad Rasyid Ridha. Beliau mendapatkan kepercayaan dari masyarakat untuk menjadi mubaligh atau penceramah, melanjutkan perjuangan ayahnya dalam menyebarkan ilmu agama. Kepemimpinan Tuan Guru H. Muhammad Rasyid Ridha yang menggantikan ayahnya semakin memperkuat peran majelis sebagai tempat dakwah dan pembinaan umat.

Dalam pengajarannya, Tuan Guru H. Muhammad Rasyid Ridha selalu menekankan pentingnya nilai-nilai Islam yang dapat diterapkan dalam kehidupan sehari-hari, seperti kejujuran, kedamaian, dan tolong-menolong. Dengan mengintegrasikan ajaran agama dalam berbagai aspek kehidupan, tidak hanya mencerahkan hati, tetapi juga mempererat hubungan antar sesama. Majelis beliau tersebar hingga keluar Banjarmasin. Salah satunya adalah Majelis Taklim Al-Husna ini yang diadakan setiap Kamis pagi dan malam Ahad.[2]

3. Kegiatan Keagamaan di Majelis Taklim Al-Husna

a. Ceramah Agama

Ceramah agama menjadi bagian utama dalam kegiatan pengajian di Majelis Taklim Al-Husna yang terletak di Kecamatan Gambut. Acara ini secara rutin

[2] Hasil wawancara bersama Bapak H. M. Hazmi, yang berada di tempat Majelis Taklim Al-Husna, 02 Desember 2024.

diadakan setiap Kamis pagi dan malam Ahad, bertujuan untuk menyampaikan pesan-pesan dakwah kepada para jemaah. Melalui ceramah ini, nilai-nilai Islam disampaikan secara lisan, memberikan panduan bagi jemaah untuk lebih memahami dan menerapkan ajaran agama dalam kehidupan sehari-hari. Selain berfungsi sebagai sarana pembelajaran, ceramah juga menjadi wadah untuk mempererat tali silaturahmi dan memperkuat keimanan serta kebersamaan di antara jemaah.

Tabel 4.1 Jadwal Pengajian Majelis Taklim Al-Husna

No	Hari	Nama	Jenis
1.	Kamis pagi 09.00 – Selesai	TG. H. Muhammad Rasyid Ridha	Khusus Perempuan
2.	Malam Ahad 19.00 – Selesai	TG. H. Muhammad Rasyid Ridha	Umum

Sumber : Hasil wawancara dan observasi

Setiap Kamis pagi, Majelis Taklim Al-Husna mengadakan pengajian khusus untuk perempuan dengan mempelajari kitab *Al-Minahus Saniyah*. Kegiatan ini rutin diikuti oleh berbagai kalangan, mulai dari ibu-ibu hingga remaja perempuan. Hal ini terlihat dari banyaknya jemaah yang hadir, mencapai ratusan orang. Banyaknya jemaah ini menunjukkan tingginya minat dan antusiasme masyarakat terhadap pengajian yang diadakan oleh majelis.

Menariknya, pengajian Kamis pagi ini bertepatan dengan berlangsungnya pasar tradisional di sekitar majelis. Keberadaan pasar ini menjadi daya tarik tambahan bagi jemaah, karena mereka bisa berbelanja kebutuhan sehari-hari sebelum atau setelah mengikuti pengajian. Keramaian pasar yang bersamaan

dengan pengajian menciptakan suasana yang khas di sekitar majelis.

Karena pasar yang ramai, pengaturan yang baik sangat diperlukan agar pengajian dapat berjalan lancar. Para relawan majelis memegang peran penting dalam hal ini. Mereka bertugas mengatur jalannya jemaah, menjaga kebersihan, dan memastikan agar suasana pengajian tetap kondusif meskipun di tengah keramaian pasar. Kehadiran relawan ini sangat membantu jemaah agar bisa mengikuti pengajian dengan nyaman tanpa terganggu.

Selain kegiatan rutin setiap Kamis pagi, Majelis Taklim Al-Husna juga menyelenggarakan pengajian rutin setiap malam Ahad. Pengajian dimulai pukul 19.00 WITA dan berlangsung hingga selesai. Acara diawali dengan salat Maghrib berjamaah, kemudian dilanjutkan dengan salat sunnah hajat dua rakaat, serta pembacaan Maulid Habsyi. Setelah itu, acara berlanjut dengan ceramah agama yang disampaikan oleh Tuan Guru H. Muhammad Rasyid Ridha, dengan materi yang diambil dari kitab *Hidayatussalikin*. Sebelum ceramah dimulai, tuan guru terlebih dahulu memimpin pembacaan istighfar dan doa untuk para wali Allah. Ceramah yang disampaikan selalu menarik perhatian jemaah karena disajikan dengan bahasa yang mudah dipahami serta relevan dengan kehidupan sehari-hari. Acara ditutup dengan doa bersama, kemudian dilanjutkan dengan salat Isya berjamaah.

Pengajian malam Ahad ini terbuka untuk umum, sehingga siapa pun bisa datang dan ikut serta. Hal ini membuat jumlah jemaah yang hadir sangat banyak, bahkan mencapai sekitar 1.000 orang setiap minggunya. Banyaknya jemaah yang hadir menunjukkan bahwa Majelis Taklim Al-Husna sangat diminati oleh

masyarakat sebagai tempat untuk belajar agama. Dengan berbagai kegiatan rutin yang diadakan, Majelis Taklim Al-Husna tidak hanya menjadi tempat untuk menuntut ilmu agama, tetapi juga menjadi sarana untuk mempererat silaturahmi antarjemaah. Suasana yang hangat, keramahan para relawan, dan keberkahan ilmu yang diajarkan membuat majelis ini selalu dinanti oleh banyak orang.

b. Peringatan Hari Besar Islam dan Haul Ulama

Majelis Taklim Al-Husna rutin mengadakan berbagai kegiatan keagamaan, termasuk peringatan hari besar Islam seperti Isra Mi'raj Nabi Muhammad saw. dan Maulid Nabi Muhammad saw. selain itu, majelis ini juga sering menggelar acara haul, salah satunya adalah Haul KH. Ahmad Bakeri atau Guru Bakeri, yang merupakan pendiri Majelis Taklim Al-Husna sekaligus ayah dari Tuan Guru H. Muhammad Rasyid Ridha.

Selain haul Guru Bakeri, majelis ini juga mengadakan peringatan haul untuk ulama besar lainnya yang berpengaruh di Kalimantan. Di antaranya adalah haul Syekh Muhammad Zaini Abdul Ghani, yang dikenal sebagai Abah Guru Sekumpul; Syekh Muhammad Arsyad Al-Banjari atau Datu Kelampayan; serta Tuan Guru Ahmad Zuhdiannor, yang merupakan salah satu guru dari Tuan Guru H. Muhammad Rasyid Ridha.

c. Tasmiyah dan Akad Nikah

Dua kegiatan ini biasanya dilaksanakan untuk memenuhi kebutuhan jemaah yang ingin mengadakan acara tasmiyah (pemberian nama) bagi anaknya yang berusia sekitar 5 bulan hingga 1 tahun, atau jemaah yang hendak melangsungkan akad nikah. Prosesi ini dimulai setelah pelaksanaan sholat sunnah hajat dua rakaat,

yang diikuti dengan pembacaan ayat-ayat suci Al-Quran sebagai pembuka acara. Setelah itu, barulah acara tasmiyah atau akad nikah dimulai. Semua tahapan kegiatan tersebut dipandu langsung oleh Tuan Guru H. Muhammad Rasyid Ridha, yang memastikan setiap langkah acara sesuai dengan ajaran agama Islam.[3]

4. Sejarah Relawan Majelis Taklim Al-Husna

Majelis Taklim Al-Husna merupakan kelanjutan dari majelis yang dulu dipimpin oleh almarhum Guru Bakeri, ayah dari Guru Rasyid. Oleh karena itu, suasana dan tradisi di majelis ini tetap terjaga seperti saat masih dipimpin oleh beliau. Hal ini tercermin dari semangat para relawan yang terus berkontribusi dengan penuh dedikasi. Mereka secara sukarela membantu berbagai kegiatan majelis, mulai dari menyiapkan tempat, menjaga ketertiban, mengoperasionalkan berbagai keperluan acara, hingga memastikan setiap acara berjalan dengan lancar. Keberadaan mereka menjadi bagian penting dalam menjaga kelancaran kegiatan serta memberikan kenyamanan bagi jemaah yang hadir.

Menariknya, para relawan di Majelis Taklim Al-Husna berasal dari berbagai latar belakang. Mereka terdiri dari alumni sekaligus pengajar di Pondok Pesantren Al-Mursyidul Amin, para santri, serta masyarakat dari dalam maupun luar Komplek Luthfia, tempat majelis ini berada. Meskipun berasal dari lingkungan yang berbeda, mereka saling berkoordinasi dalam menjalankan tugasnya dan memiliki kepedulian yang sama, yaitu berpartisipasi aktif dalam menjaga keberlangsungan serta kelancaran kegiatan sosial dan keagamaan di majelis ini. Di bawah bimbingan Guru

[3] Hasil wawancara bersama Bapak H. M. Hazmi, yang berada di tempat Majelis Taklim Al-Husna, 11 Mei 2024.

Rasyid, para relawan mendapatkan arahan yang jelas dalam setiap aspek tugas mereka, baik dalam persiapan maupun pelaksanaan kegiatan. Dengan adanya koordinasi yang baik, setiap acara dapat berlangsung dengan tertata, lancar, serta memberikan kenyamanan bagi jemaah yang hadir.

Salah satu kelompok relawan yang berkontribusi utama dalam majelis ini adalah para alumni yang sekaligus pengajar di Pondok Pesantren Al-Mursyidul Amin. Menariknya, keterlibatan mereka sebagai relawan bukanlah hasil dari pembentukan resmi atau instruksi langsung dari Guru Rasyid, melainkan terbentuk secara alami. Budaya pengabdian yang telah tertanam sejak mereka menimba ilmu di pondok menjadikan mereka terbiasa berperan aktif dalam kegiatan keagamaan. Sebelum majelis ini kembali aktif, mereka sudah sering terlibat dalam berbagai acara yang diadakan oleh Guru Rasyid ketika masih di pondok. Oleh karena itu, ketika Guru Rasyid meneruskan kembali majelis yang pernah dipimpin ayahnya, mereka pun dengan sukarela kembali berperan aktif dalam membantu dan memastikan setiap kegiatan berjalan dengan baik.

Selain para alumni, para santri Pondok Pesantren Al-Mursyidul Amin juga turut serta sebagai relawan. Keterlibatan mereka biasanya lebih banyak dalam acara-acara besar yang membutuhkan tenaga tambahan. Mereka selalu siap membantu kapanpun dibutuhkan, dengan peran yang beragam, mulai dari membantu persiapan teknis, melayani kebutuhan jemaah, hingga ikut serta dalam pembacaan maulid dan shalawat.

Tak hanya dari kalangan pondok, Relawan juga berasal dari masyarakat Komplek Luthfia, lingkungan tempat majelis ini berada. Sejak dahulu, mereka telah

berkontribusi dalam mendukung jalannya kegiatan, bahkan sejak majelis masih dipimpin oleh Guru Bakeri. Awalnya, sebagian besar dari mereka merupakan anggota tim pemadam kebakaran di komplek tersebut. Namun, seiring berjalannya waktu, mereka mulai berperan aktif dalam kegiatan di majelis, terutama dalam menjaga keamanan dan kenyamanan di sekitar area majelis. Bahkan, ibu-ibu Komplek Luthfia pun turut serta membantu, khususnya dalam hal menyediakan konsumsi, kebersihan, dan meminta sumbangan. Keterlibatan berbagai lapisan masyarakat ini menunjukkan bahwa semangat kerelawanan tidak terbatas pada usia, profesi, atau jenis kelamin, melainkan tumbuh dari rasa cinta terhadap majelis dan semangat gotong royong yang kuat.

Selain relawan dari dalam komplek, terdapat pula relawan dari luar Komplek Luthfia. Mereka adalah individu atau kelompok yang memiliki kepedulian dan ketertarikan untuk membantu kelancaran majelis. Relawan luar komplek turut bergabung dengan relawan yang ada di dalam komplek, berperan dalam memastikan keamanan serta kenyamanan di sekitar area majelis. Meskipun berasal dari luar lingkungan utama majelis, mereka tetap bekerja sama dengan relawan lainnya demi mencapai tujuan bersama, yaitu memastikan kelancaran setiap kegiatan dan memberikan kenyamanan bagi jemaah yang hadir.

Keberadaan relawan di Majelis Taklim Al-Husna sangat penting, terutama dalam menjamin kelangsungan kegiatan majelis. Tugas mereka dibagi berdasarkan keterampilan dan pengalaman masing-masing, sehingga setiap orang dapat berkontribusi sesuai dengan kemampuannya. Saat ini, terdapat kurang lebih sekitar 60 relawan yang bekerja sama dalam berbagai bidang untuk menjaga

keberlangsungan majelis. Dengan semangat kebersamaan dan kerja sama yang terjalin, Majelis Taklim Al-Husna dapat terus berjalan dengan baik, menjaga tradisi yang telah diwariskan oleh para pendahulunya.[4]

B. Hasil Penelitian

1. Manajemen Relawan di Majelis Taklim Al-Husna Komplek Luthfia Kecamatan Gambut Kabupaten Banjar

Berdasarkan hasil pengamatan langsung yang peneliti lakukan di lapangan proses fungsi manajemen relawan di Majelis Taklim Al-Husna Komplek Luthfia Kecamatan Gambut Kabupaten Banjar dalam memberikan kenyamana jemaah, sebagai berikut:

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan dalam manajemen relawan pada Majelis Taklim Al-Husna mencakup pengaturan jumlah relawan dalam setiap kegiatan majelis. Berdasarkan wawancara dengan Ustadz Rizali Rahman, perencanaan jumlah relawan disesuaikan dengan jenis acara yang akan dilaksanakan. Beliau menjelaskan:

> Untuk merencanakan jumlah relawan itu sebenarnya kami melihat jua dari acara apa yang akan dilaksanakan, dan itu kami menggunakan anggota relawan yang ada aja. Jadi, anggota yang ada di majelis itu kurang lebih sekitar 40 orang. Alhamdulillah, setiap kegiatan itu sudah mencukupi karena dibantu jua lawan relawan komplek. Jadi, seandainya ada kekurangan, kami biasanya memakai santri di pondok. Dari 40 orang tadi, dijadikan koordinator, dan anak buahnya nanti diisi oleh santri dan relawan-relawan yang ada di Komplek Luthfia.[5]

[4] Hasil wawancara bersama Ustadz Rizali Rahman, relawan Majelis Taklim Al-Husna, melalui via WhatsApp, 25 Februari 2025.

[5] Hasil wawancara bersama Ustadz Rizali Rahman, relawan Majelis Taklim Al-Husna, melalui via WhatsApp, 25 Februari 2025.

Terkait kendala dalam perencanaan jumlah relawan, Ustadz Rizali Rahman menyampaikan bahwa sejauh ini tidak terdapat kendala yang berarti. Hal ini dikarenakan adanya ketersediaan sumber daya manusia yang cukup, baik dari kalangan santri pondok maupun relawan yang berasal dari Komplek Luthfia. Mereka selalu siap dan bersedia untuk membantu setiap kali dibutuhkan dalam kegiatan majelis. Beliau mengatakan:

> Alhamdulillah, untuk saat ini kededa kendala. Yaa itu tadi, apabila orang 40 tadi itu kurang, kami tinggal meminta tambahan dari santri di pondok untuk membantu. Jadi, Alhamdulillah kami kada kekurangan relawan, dan santri di pondok dan relawan komplek hakun tarus membantu kegiatan di majelis.[6]

Dari hasil wawancara tersebut, diketahui bahwa perencanaan jumlah relawan dilakukan dengan memanfaatkan anggota relawan majelis saja terlebih dahulu. Apabila masih kurang, maka santri dari Pondok Al-Mursyidul Amin akan dilibatkan untuk membantu kelancaran acara. Selain itu, dalam acara yang membutuhkan lebih banyak relawan, struktur kepanitiaan akan dibentuk dengan menempatkan relawan majelis sebagai koordinator, sementara santri pondok serta relawan dari dalam dan luar Komplek Luthfia bertindak sebagai anggota. Dalam hasil wawancara tersebut juga dijelaskan bahwa tidak ditemukan kendala dalam perencanaan jumlah relawan, karena santri pondok dan relawan dari Komplek Luthfia selalu siap membantu jika diperlukan. Dengan demikian, ketersediaan relawan dianggap mencukupi untuk mendukung jalannya kegiatan serta memenuhi kebutuhan dan kenyamanan jemaah sesuai dengan situasi yang ada.

---

[6] Hasil wawancara bersama Ustadz Rizali Rahman, relawan Majelis Taklim Al-Husna, melalui via WhatsApp, 25 Februari 2025.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Sistem pengorganisasian relawan di Majelis Taklim Al-Husna telah berjalan secara terstruktur meskipun tanpa kepengurusan yang ditulis secara resmi. Ustadz M. Mahdi menjelaskan:

> Untuk saat ini, jumlah anggota relawan di majelis itu sekitar 40 orang. Walaupun kededa struktur kepengurusan yang tertulis secara resmi, seperti ketua, wakil, sekertaris, bendahara, dan anggota sesuai bidangnya. Tapi, kami sudah mengetahui fungsi atau kerjaannya masing-masing. Kalau misalnya seperti ketua dan wakil secara resmi itu kededa. Tapi, kalau untuk bendahara itu ulun dan ada Ustadz Rizali Rahman dan misal Guru rasyid ada perintah apa-apa biasanya melapor ke ulun, anggapannya tuh ulun tangan kanan beliau.[7]

Untuk pembagian tugas pada relawan dilakukan berdasarkan arahan dan kemampuan individu. Setiap relawan ditempatkan sesuai dengan bidang yang dikuasainya. Seperti yang dijelaskan oleh Ustadz Rizali Rahman:

> Untuk pembagian tugas dan koordinasi itu sesuai arahan dan sesuai kebisaan. Jadi, memang ada yang khusus di tim media ada yang khusus bagian shaf jemaah, dan ada yang mengatur lalu lintas dan parkir yang dibantu lawan relawan Komplek Luthfia dan kami jua melihat dari kemampuannya masing-masing dan ditempatkan sesuai dengan kebisaannya.[8]

Dari hasil wawancara tersebut, diketahui bahwa sistem pengorganisasian relawan di Majelis Taklim Al-Husna berjalan tanpa adanya struktur kepengurusan yang tertulis secara resmi. Namun, setiap relawan telah memahami tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Pembagian tugas dilakukan berdasarkan arahan dan kemampuan individu. Adapun uraian tugas kepengurusan relawan, sebagai berikut:

---

[7] Hasil wawancara bersama Ustadz M. Mahdi, relawan Majelis Taklim Al-Husna, melalui via Whatsapp, 26 Februari 2025, t.t.

[8] Hasil wawancara bersama Ustadz Rizali Rahman, relawan Majelis Taklim Al-Husna, melalui via WhatsApp, 25 Februari 2025.

1) Ketua majelis

   a) Menyusun perencanaan dan pengembangan

   b) Merumuskan kebijakan

   c) Mengambil keputusan

   d) Mengevaluasi

   e) Menerima laporan dari pengurus lainnya

   f) Pengarahan

   g) Melaksanakan pengawasan

   h) Sarana dan prasarana

2) Bendahara

   a) Tangan kanan Guru Rasyid

   b) Mengarahkan kegiatan dan mengadakan rapat

   c) Mengkoordinasikan kegiatan dan melakukan pengawasan

   d) Mengelola dan memegang keuangan kas majelis

   e) Mencatat transaksi dalam buku kas

   f) Menghitung dan membayar setiap keperluan majelis

   g) Membuat pembukuan keuangan

   h) Pelaporan dan pertanggungjawaban

3) Sound system

   a) Menyiapkan *microphone* pada setiap kegiatan Majelis Taklim

   b) Memastikan seluruh peralatan *sound system* siap digunakan sebelum acara dimulai

c) Mengatur kualitas suara agar jelas dan nyaman didengar, baik di lantai 1, lantai 2, maupun di luar majelis

d) Mengantisipasi serta mengatasi gangguan teknis selama kegiatan berlangsung

e) Bertanggung jawab atas kenyamanan pendengar

f) Bertanggung jawab dengan pemeliharaan alat *sound system*

4) Kameramen dan layar (Multimedia)

a) Menyiapkan dan mengoperasikan kamera untuk *live streaming* di YouTube

b) Memastikan kualitas video dan audio

c) Mengatur sudut pengambilan gambar yang tepat

d) Mengelola koneksi internet yang stabil untuk menghindari gangguan

e) Mendokumentasikan kegiatan majelis taklim

f) Menyiapkan dan mengoperasikan proyektor atau layar LED untuk kenyamanan jemaah

g) Mengatasi kendala teknis seperti koneksi perangkat, suara, atau gangguan tampilan selama kegiatan berlangsung.

5) Shaf Jemaah

a) Menyiapkan dan merapikan alas atau terpal untuk tempat duduk jemaah

b) Memastikan area shaf bersih dan nyaman sebelum kegiatan dimulai

c) Mengarahkan jemaah agar duduk dengan tertib sesuai shaf yang telah ditentukan

d) Membantu jemaah yang membutuhkan tempat khusus, seperti lansia atau difabel

6) Parkir

a) Menjaga ketertiban dari sebelum kegiatan sampai selesai

b) Memastikan arus keluar-masuk kendaraan berjalan lancar

c) Mengarahkan jemaah yang ingin menuju area parkir

d) Memarkirkan kendaraan jemaah dengan rapi

e) Menjaga kendaraan jemaah yang terparkir agar tetap aman dari kehilangan

7) Jalur

a) Mengatur lalu lintas jalan di sekitar majelis agar tetap tertib dan aman

b) Memastikan arus lalu lintas tetap lancar, terutama saat jemaah datang dan pulang

c) Membantu jemaah dalam menyeberang jalan dengan aman

d) Membantu jemaah yang membutuhkan, seperti lansia atau jemaah dengan keterbatasan fisik

e) Memastikan kendaraan tidak parkir sembarangan di pinggir jalan raya

c. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan dalam manajemen relawan di Majelis Taklim Al-Husna dilakukan melalui pemberian instruksi dan bimbingan secara langsung kepada relawan. Proses pengarahan ini bertujuan agar setiap relawan dapat menjalankan tugasnya dengan baik sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan wawancara dengan Ustadz Rizali Rahman, pengarahan kepada

relawan diberikan sebelum acara dilaksanakan. Beliau menjelaskan:

> Untuk pengarahan kami biasanya dibari sebelum acara dilaksanakan. Instruksi itu dibari langsung oleh Guru Rasyid. Dari guru dijelaskan acaranya seperti ini, susunannya seperti ini. Setelah dapat instruksi baru kami rapatkan. Instruksi-instruksi dari beliau itu yang kami jadikan acuan di rapat untuk dikoordinasikan lebih lanjut.[9]

Terkait komunikasi antar anggota, Ustadz Rizali Rahman mengatakan bahwa sebagian besar informasi disampaikan melalui Grup WhatsApp.

> Kalau untuk komunikasi antaraanggota atau ada informasi-informasi itu kebanyakan kami melalui Grub WhatsApp aja dan setiap selesai majelis kami biasanya kumpul-kumpul dulu ada keluhan atau kendala apa sambil *sharing-sharing* aja. Kalau rapat rutin itu kededa biasanya, kecuali ada kendala atau ada masalah apa. Jadi, setiap selesai majelis itu kami pandir akan, tapi kalo rapat itu palingan kalau handak melaksanakan kegiatan acara-acara besar.[10]

Dari hasil wawancara tersebut, diketahui bahwa pengarahan relawan di Majelis Taklim Al-Husna diberikan langsung oleh Guru Rasyid sebelum acara dimulai, agar setiap anggota relawan memahami perannya dengan jelas. Instruksi yang disampaikan oleh Guru Rasyid menjadi acuan saat rapat serta saat pelaksanaan acara berlangsung. Sehingga, kegiatan dapat berjalan sesuai rencana yang di inginkan. Dalam wawancara tersebut juga disampaikan bahwa, komunikasi antar anggota kebanyakan dilakukan melalui Grup WhatsApp. Sementara pertemuan langsung biasanya dilakukan setiap selesai majelis untuk berbagi informasi, menyampaikan keluhan atau berdiskusi mengenai kendala yang dihadapi. Selain itu, rapat secara resmi hanya diadakan jika terdapat masalah yang perlu dibahas lebih lanjut atau menjelang diadakannya acara besar.

---

[9] Hasil wawancara bersama Ustadz Rizali Rahman, relawan Majelis Taklim Al-Husna, melalui via WhatsApp, 25 Februari 2025.

[10] Hasil wawancara bersama Ustadz Rizali Rahman, relawan Majelis Taklim Al-Husna, melalui via WhatsApp, 25 Februari 2025.

d. Pengawasan (*Controlling*)

Evaluasi kinerja anggota relawan di Majelis Taklim Al-Husna dilakukan setelah acara. Evaluasi dilakukan dengan membahas kekurangan dan kelebihan yang ada, kemudian dirundingkan kembali. Ustadz Rizali Rahman mengatakan:

> Kalau evaluasi kinerja anggota dilakukan setelah kegiatan, biasanya dibicarakan kekurangan kami ada dimana, kemudian kelebihan kami ada dimana, itu di rembukan ulang. Misalnya, yang dibagian shaf ini orang nya kurang, atau misalnya orang nya kewalahan, dimana ada kelebihan anggota di bagian tertentu itu kami pindahkan untuk membantu dan saling kerja sama aja. Jadi, untuk rapat evaluasi rutinan mingguan atau bulanan itu kededa, karena setiap selesai acara kami pasti kumpul-kumpul sambil santai tapi tetap sambil diselingi jua membahas kinerja kami, dan evaluasi buhan kami fleksibel aja, kada harus ada jadwal khusus.[11]

Terkait standar kerja atau aturan, Ustadz M. Mahdi menjelaskan:

> Untuk standar kerja atau aturan itu kami saling memahami aja masalah kerjaan. Kalau ada permasalahan atau ada yang kurang pas biasanya ulun yang mamadahi atau menyesuaikan kembali dan kalau sudah dipadahi itu biasanya berjalan lagi sesuai arahan.[12]

Dalam hal kenyamanan jemaah, Ustadz M. Mahdi mengatakan bahwa Guru Rasyid turut serta dalam memastikan segala sesuatunya agar berjalan dengan baik.

> Untuk meningkatkan kenyamanan jemaah itu Guru Rasyid langsung yang turun tangan. Memastikan semuanya sudah bagus atau belum. Contohnya, kaya masalah *sound*, sidin kada menyerahkan sepenuhnya ke relawan, tapi sidin jua yang langsung mantau. Amun dirasa kurang bagus, langsung sidin yang turun tangan memadahi lebih bagusnya bagaimana, supaya nyaman di dangar lawan buhan jemaah.[13]

---

[11] Hasil wawancara bersama Ustadz Rizali Rahman, relawan Majelis Taklim Al-Husna, melalui via WhatsApp, 25 Februari 2025.

[12] Hasil wawancara bersama Ustadz M. Mahdi, relawan Majelis Taklim Al-Husna, melalui via Whatsapp, 26 Februari 2025.

[13] Hasil wawancara bersama Ustadz M. Mahdi, relawan Majelis Taklim Al-Husna, melalui via Whatsapp, 26 Februari 2025.

Dari hasil wawancara tersebut, evaluasi kinerja relawan di Majelis Taklim Al-Husna dilakukan secara tidak terjadwal, melainkan dilakukan secara fleksibel setiap selesai acara. Evaluasi ini mencakup diskusi mengenai kelebihan dan kekurangan dalam pelaksanaan tugas relawan serta perbaikan yang perlu dilakukan. Selain itu, sistem kerja para relawan didasarkan pada pemahaman bersama dan penyelesaian permasalahan secara langsung di lapangan. Dalam wawancara tersebut juga disampaikan bahwa kenyamanan jemaah, dipantau secara langsung oleh Guru Rasyid, termasuk dalam aspek teknis seperti sistem suara, guna memastikan kelancaran dan kenyamanan selama berlangsungnya kegiatan di majelis.

e. Pengadaan (*Procurement*)

Pengadaan relawan di Majelis Taklim Al-Husna tidak dilakukan melalui proses perekrutan formal. Sebaliknya, relawan yang tergabung adalah mereka yang secara aktif membantu dalam berbagai kegiatan majelis. Hal ini disampaikan oleh Ustadz M. Mahdi dalam wawancara berikut:

> Sebenarnya kami kada pernah mencari anggota baru atau perekrutan secara khusus. Tapi emang biasanya yang bergabung kakawanan jua sebelumnya dan aktif mengganii di majelis. Kami lihat apabila istiqomah hadir sekitar sebulanan atau lebih, jika orangnya baik aja kada bekelakuan biasanya kami tawari handak kah baju seragam rompi majelis, itu aja.[14]

Pernyataan ini juga diperkuat oleh Bapak H. M. Hazmi, yang mengungkapkan bahwa tidak ada motivasi khusus untuk mengajak orang bergabung menjadi relawan. Beliau menjelaskan:

[14] Hasil wawancara bersama Ustadz M. Mahdi, relawan Majelis Taklim Al-Husna, melalui via Whatsapp, 26 Februari 2025.

> Sebenarnya, kededa memotivasi secara khusus untuk bergabung menjadi relawan. Semuanya kembali kepada niat pribadi dan tergantung pada kesadaran dan keinginan pribadi masing-masing aja dalam mebantu kegiatan di majelis ini. Dalam artian, bergabung menjadi relawan disini itu tanpa paksaan.[15]

Selain itu, Ustadz M. Mahdi menambahkan bahwa jumlah relawan saat ini sudah mencukupi, sehingga tidak ada kendala dalam pelaksanaan kegiatan. Beliau mengatakan:

> Untuk saat ini, kededa hambatan sama sekali dalam keanggotaan, karena jumlah buhan kami sudah cukup aja, bahkan bisa dibilang kelabihan dan jua dari gawiannya nya pun itu kada terlalu banyak dan ngalih. Jadi, Alhamdulillah masih kawa aja digawi lawan buhan kami.[16]

Dari hasil wawancara tersebut, relawan Majelis Taklim Al-Husna tidak direkrut melalui sistem perekrutan formal. Individu yang menjadi relawan merupakan pihak-pihak yang secara sukarela menunjukkan keterlibatan aktif dalam kegiatan majelis, seperti membantu dalam pelaksanaan acara, menjaga kebersihan, dan memberikan dukungan teknis lainnya. Selain itu, hasil wawancara juga mengungkapkan bahwa jumlah relawan yang aktif saat ini dinilai telah mencukupi, bahkan melebihi kebutuhan yang ada dalam pelaksanaan kegiatan Majelis Taklim Al-Husna. Hal ini disebabkan oleh beban kerja yang tidak terlalu berat dan rumit. Tugas-tugas yang dilakukan oleh relawan umumnya bersifat teknis dan operasional ringan saja. Sehingga, aktivitas tersebut masih dapat ditangani secara optimal oleh jumlah relawan yang ada saat ini.

---

[15] Hasil wawancara bersama Bapak H. M. Hazmi, yang berada di tempat dinas pemadam kebakaran dan penyelamatan kabupaten banjar, 02 Desember 2024.

[16] Hasil wawancara bersama Ustadz M. Mahdi, relawan Majelis Taklim Al-Husna, melalui via Whatsapp, 26 Februari 2025.

f. Pengembangan (*Development*)

Dalam upaya pengembangan relawan di Majelis Taklim Al-Husna, untuk pelatihan khusus itu belum tersedia. Namun, dalam bidang *sound system*, terdapat seseorang yang memiliki keahlian lebih dan berperan sebagai pembimbing bagi anggota relawan. Ustadz M. Mahdi menjelaskan:

> Untuk pelatihan secara khusus itu belum ada saat ini, tapi untuk di bagian *sound system*, ibaratnya kami ada suhu nya lah, bahasa Banjar nya tuh, yang suhunya ini kadang-kadang aja turun ke majelis dan hanya anggota relawan aja yang menjalankan operasionalnya. Tapi tetap di bawah arahan dari beliau. Apabila ada pemasangan, kerusakan, atau perbaikan, biasanya dilakukan oleh beliau atau beliau yang memberikan arahan kepada anggota untuk menggawinya.[17]

g. Kompensasi (*Compensation*)

Berdasarkan wawancara dengan Ustadz M. Mahdi, kompensasi bagi relawan dalam Majelis Taklim Al-Husna tidak diberikan karena kegiatan ini murni bersifat sukarela. Beliau menjelaskan:

> Untuk Kompensasi itu kededa, karena sifatnya sukarela aja dalam membantu. Semua relawan disini membantu semata-mata atas dasar kepedulian terhadap kelancaran majelis tanpa mengharapkan bayaran atau imbalan jua, dan rata-rata relawan yang tegabung dalam majelis ini memang dewan guru yang masih anum-anum dan petugas-petugas yang ada di Pondok Al-Mursyidul Amin seperti TU dan lain-lain.[18]

h. Pengintegrasian (*Integration*)

Kebersamaan antar relawan di Majelis Taklim Al-Husna senantiasa dijaga

[17] Hasil wawancara bersama Ustadz M. Mahdi, relawan Majelis Taklim Al-Husna, melalui via Whatsapp, 26 Februari 2025.

[18] Hasil wawancara bersama Ustadz M. Mahdi, relawan Majelis Taklim Al-Husna, melalui via Whatsapp, 26 Februari 2025.

melalui berbagai kegiatan bersama yang dilaksana di luar tugas utama mereka. Kegiatan ini bertujuan untuk mempererat hubungan kekeluargaan antar anggota agar tetap solid dan bersemangat dalam menjalankan tugas mereka di majelis. Ustadz Rizali Rahman menjelaskan:

> Untuk saling menjaga kebersamaan itu kami selalu makan bersama setelah selesai kegiatan majelis atau acara. Imbah tuh kami dalam setahun rata-rata dua kali liburan bersama, sekali ke pulau jawa untuk ziarah sekalian liburan, sekali nya lagi sekitar sini aja dan ada bebagi hadiah jua, yang pasti kami biasa babagi tapih setiap bulan puasa.[19]

i. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan anggota relawan di Majelis Taklim Al-Husna dilakukan dengan pendekatan yang fleksibel dan tidak membebani mereka. Sehingga tetap dapat menyesuaikan dengan kesibukan masing-masing relawan. Berdasarkan wawancara bersama Ustadz M. Mahdi, beliau menjelaskan:

> Untuk pemeliharaan anggota relawan di majelis ini, kami kada pernah mempertahankan petugas yang handak ampih, dan seandainya ada kesibukan di waktu majelis pun, kami kada mempermasalahkan. Jadi, kada memberatkan buhannya dan kada merasa terbebani lawan tugas-tugasnya. Yang penting, diantara 40 orang ini, separuh nya aja yang hadir itu sudah cukup. Selain itu, kami jua berusaha menjaga rasa kekeluargaan dengan selalu meadakan makan bersama setelah majelis. Dengan memperlakukan buhannya dengan baik dan merasa kada terbebani begawian di majelis, jadi meulah buhannya semangat jua untuk memberikan pelayanan terbaik hagan jemaah.[20]

Selain berfokus pada upaya memastikan keberlanjutan relawan, pemeliharaan juga mencakup upaya menjaga kenyamanan jemaah. Relawan tidak

[19] Hasil wawancara bersama Ustadz Rizali Rahman, relawan Majelis Taklim Al-Husna, melalui via WhatsApp, 25 Februari 2025.

[20] Hasil wawancara bersama Ustadz M. Mahdi, relawan Majelis Taklim Al-Husna, melalui via Whatsapp, 26 Februari 2025.

hanya bertugas memastikan kelancaran acara, tetapi juga berperan aktif dalam memberikan pelayanan terbaik kepada jemaah. Hal ini disampaikan oleh Bapak Hazmi, beliau mengatakan:

> Tugas kami kada memastikan kelancaran acara aja, tapi menjamin kenyamanan jemaah jua. Insyaallah, kenyamanan jemaah sudah terjamin, dalam artian segala bentuk pelayanan, keamanan dan kebutuhan jemaah selalu dibantu oleh relawan.[21]

Kehadiran relawan di Majelis Taklim Al-Husna memberikan kontribusi yang nyata dan dirasakan langsung oleh jemaah, sebagaimana disampaikan oleh Ibu Jamilah:

> Alhamdulillah, selama ini merasa nyaman dan sangat terbantu banar. Ibu meandak motor aja di tempat parkir, imbah tuh, relawan yang merapikannya. Pas Ibu datang pun, sudah bisa langsung duduk aja karena tikar sudah diampar akan dan kada perlu membawa tikar sorang. Disediakan tv jua, suaranya jelas aja jua. Jadi, dari segi fasilitas dan pelayanan sudah nyaman banar.[22]

Hal serupa juga dirasakan oleh Ibu Khadizah, beliau mengatakan:

> Inggih, Ibu sangat terbantu jua lawan buhan relawan di sini. Dari segi pelayanannya, kaya disediakan tikar hagan duduk, meatur akan parkiran, mearahkan jalan pas sudah tuntung majelis, karenakan banyak jemaah yang handak bulikan jua jadi kadang tuh macet. Nah, karena ada relawan yang meatur dan mearahkan akan jadi nyaman aja bila handak keluar, lawan jua lingkungannya disini tuh bersih.[23]

j. Kedisiplinan (*Dicipline*)

Kedisiplinan kepada anggota relawan Majelis Taklim Al-Husna saat ini

---

[21] Hasil wawancara bersama Bapak H. M. Hazmi, yang berada di tempat dinas pemadam kebakaran dan penyelamatan kabupaten banjar, 02 Desember 2024.

[22] Hasil wawancara bersama Ibu Jamilah, jemaah Majelis Taklim Al-Husna, yang berada di Komplek Luthfia, 27 Desember 2024.

[23] Hasil wawancara bersama Ibu Khadijah, jemaah Majelis Taklim Al-Husna, yang berada di Komplek Luthfia, 27 Desember 2024.

melalui teguran apabila terdapat kelalaian dalam menjalankan tugas. Selebihnya, kedisiplinan bergantung pada kesadaran dan tanggung jawab masing-masing. Seperti yang diungkapkan oleh Ustadz M. Mahdi:

> Kalo untuk pendisiplinan sejauh ini, melalui teguran aja pang dan sifatnya mengingatkan bukan menghukum, kalau ada kelalaian atau dalam hal apa kaitu nah dan selebihnya sesuai dengan kesadaran diri dan tanggung jawab masing-masing aja lagi dalam menjalankan tugasnya. [24]

k. Pemberhentian (*Separation*)

Dalam pemberhentian anggota relawan di Majelis Taklim Al-Husna, terdapat dua jenis pemberhentian, yaitu secara terhormat dan tidak terhormat. Ustadz M. Mahdi menjelaskan:

> Ada dua pemberhentian di sini, yaitu pemberhentian secara terhormat dan tidak terhormat. Untuk saat ini sudah ada yang diberhentikan karena perbuatan pribadi tapi merusak dan berdampak pada nama baik petugas. Ada jua yang mundur dengan sendirinya karena lawas kada bisa lagi datang bantu kegiatan di majelis.[25]

Dari hasil wawancara tersebut, pemberhentian tidak terhormat dilakukan apabila seorang anggota relawan melakukan pelanggaran yang merusak citra majelis dan petugas. Sementara itu, pemberhentian secara terhormat terjadi ketika seorang anggota relawan memilih untuk mengundurkan diri karena alasan tertentu, seperti keterbatasan waktu untuk tetap aktif dalam kegiatan majelis.

---

[24] Hasil wawancara bersama Ustadz M. Mahdi, relawan Majelis Taklim Al-Husna, melalui via Whatsapp, 26 Februari 2025.

[25] Hasil wawancara bersama Ustadz M. Mahdi, relawan Majelis Taklim Al-Husna, melalui via Whatsapp, 26 Februari 2025.

2. Kendala dalam Memanajemen Relawan di Majelis Taklim Al-Husna Komplek Luthfia Kecamatan Gambut Kabupaten Banjar

Dalam penerapan manajemen relawan di Majelis Taklim Al-Husna, terdapat kendala yang dihadapi. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak H. M. Hazmi, kendala yang ditemukan adalah belum adanya pelatihan khusus bagi relawan. Beliau menjelaskan sebagai berikut:

> Untuk kendala itu ada di pelatihan relawan, soalnya sampai sekarang memang belum ada pelatihan yang secara khusus diberikan kepada para relawan. Jadi, mereka memang lebih banyak belajar dari pengalaman langsung di lapangan, dan paling cuman pengarahan-pengarahan biasa aja. Pengarahan ini tujuannya supaya masing-masing relawan mamahami tugas dan tanggung jawabnya, jadi tetap terarah dalam manjalankan tugasnya.[26]

Dari hasil wawancara tersebut didapati bahwa, para relawan lebih banyak mengandalkan pengalaman praktik di lapangan dibandingkan dengan pelatihan yang terstruktur. Selain itu, pengarahan yang diberikan sebelum kegiatan berlangsung masih bersifat dasar dan belum mencakup aspek teknis secara mendalam.

C. Pembahasan

1. Manajemen Relawan di Majelis Taklim Al-Husna Komplek Luthfia Kecamatan Gambut Kabupaten Banjar

Manajemen relawan di Majelis Taklim Al-Husna Komplek Luthfia Kecamatan Gambut Kabupaten Banjar dalam memberikan kenyamanan jemaah yang mencakup fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*directing*), pengawasan

[26] Hasil wawancara bersama Bapak H. M. Hazmi, yang berada di tempat dinas pemadam kebakaran dan penyelamatan kabupaten banjar, 02 Desember 2024.

(*controlling*), pengadaan (*procurement*), pengembangan (*development*), Kompensasi (*Compensation*), pengintegrasian (*integration*), pemeliharaan (*maintenance*), kedisiplinan (*dicipline*) , dan pemberhentian (*separation*).

Adapun proses manajemen relawan di Majelis Taklim Al-Husna Komplek dalam memberikan kenyamanan jemaah adalah sebagai berikut:

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan tahapan awal dalam pengelolaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk mengatur tenaga kerja secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Perencanaan ini melibatkan penentuan kebutuhan tenaga kerja, alokasi sumber daya, serta penetapan strategi agar kegiatan dapat berjalan dengan optimal. Dalam konteks manajemen relawan, perencanaan tidak hanya berfokus pada jumlah tenaga kerja yang tersedia, tetapi juga mempertimbangkan kemampuan, keterampilan, serta kesiapan mereka dalam menjalankan tugas yang diberikan. Dengan perencanaan yang baik, organisasi dapat memastikan bahwa kebutuhan operasionalnya terpenuhi tanpa mengalami kekurangan atau kelebihan tenaga kerja.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti, peneliti mendapati bahwa perencanaan jumlah relawan di Majelis Taklim Al-Husna Komplek Luthfia Kecamatan Gambut Kabupaten Banjar dilakukan dengan mengoptimalkan relawan yang sudah ada karena kegiatan di majelis juga dibantu dengan relawan sekitar Komplek Luthfia dari kalangan laki-laki hingga perempuan yang ikut serta membantu kelancaran acara. Dalam kegiatan rutin majelis seperti setiap Kamis pagi dan malam Ahad, jumlah relawan yang tersedia dianggap mencukupi tanpa perlu

tambahan tenaga. Namun, untuk acara besar seperti haulan dan peringatan hari besar Islam yang membutuhkan lebih banyak relawan, apabila jumlah relawan yang tersedia masih kurang, maka santri dari Pondok Al-Mursyidul Amin akan turut dilibatkan guna memastikan kelancaran acara. Selain itu, dalam kegiatan berskala besar, struktur kepanitiaan akan dibentuk dengan menempatkan relawan majelis sebagai koordinator, sementara santri pondok serta relawan dari dalam dan luar Komplek Luthfia bertindak sebagai anggota. Hasil temuan ini menunjukkan adanya kesesuaian dengan teori perencanaan dalam manajemen SDM, yaitu upaya mengatur tenaga kerja secara efektif sesuai kebutuhan.[27] Selain itu, hasil wawancara didapati juga bahwa hampir tidak ditemukan kendala dalam perencanaan jumlah relawan, karena adanya dukungan dari santri dan relawan komplek yang selalu siap membantu berbagai kegiatan yang ada di majelis.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian yang bertujuan untuk mengatur sumber daya agar dapat bekerja secara efektif dan efisien. Pengorganisasian mencakup pembagian kerja, pendelegasian tugas, koordinasi antar anggota, serta integrasi dalam organisasi.

Pengorganisasian merupakan kunci utama untuk memastikan bahwa setiap individu memiliki peran yang jelas sesuai dengan keahlian mereka. Dalam konteks manajemen relawan, idealnya pengorganisasian dilakukan melalui struktur formal yang terdokumentasi. Namun, berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti, peneliti mendapati bahwa pada sistem pengorganisasian relawan di Majelis

[27] Violita Grace dkk., "Pentingnya Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Sebuah Organisasi," *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)* Vol.2, No.2 (Juni 2024): 147.

Taklim Al-Husna justru menunjukkan bahwa pengorganisasian yang efektif tetap dapat terjadi meskipun tanpa adanya kepengurusan yang tertulis secara resmi. Para relawan memahami tugas dan tanggung jawab masing-masing berdasarkan arahan informal dan kesadaran akan peran yang mereka emban, yang disesuaikan dengan kemampuan individu. Hal ini menunjukkan bahwa pengorganisasian tidak selalu harus bersifat formal, selama prinsip-prinsip koordinasi, pembagian tugas, dan kejelasan peran tetap dijalankan. Terdapat uraian pembagian kerja seperti yang sudah dilampirkan oleh peneliti pada bagian hasil penelitian. Uraian pembagian tugas ini mencakup berbagai bidang, seperti pengelolaan keuangan oleh bendahara, pengaturan teknis oleh tim *sound system* dan multimedia, serta pengelolaan shaf jemaah, parkir, dan jalur lalu lintas.

Meskipun sistem ini sudah berjalan cukup baik, tetap ada tantangan yang dihadapi dalam pengorganisasian relawan. Menurut Ustadz M. Mahdi, jika terdapat kekurangan pada bagian tertentu dalam sistem pengorganisasian relawan, maka akan dilakukan penyesuaian sesuai dengan kebutuhan dan kondisi yang ada. Penyesuaian ini dapat dilakukan melalui beberapa cara, seperti jika terdapat kekurangan tenaga pada bagian parkir saat jumlah jemaah meningkat, maka akan ada relawan dari bagian lain yang membantu sementara waktu. Dengan adanya sistem penyesuaian ini, setiap tantangan yang muncul dapat segera diatasi sehingga kegiatan majelis tetap berjalan dengan baik dan memberikan kenyamanan bagi jemaah. Fleksibilitas dalam pengorganisasian ini memungkinkan relawan untuk bekerja secara lebih efektif tanpa harus terikat pada struktur formal yang kaku.

Hal ini sejalan dengan teori pengorganisasian dalam manajemen, yang

menekankan pentingnya fleksibilitas dalam pembagian tugas serta kemampuan organisasi dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan atau hambatan yang terjadi.[28] Lebih lanjut, sistem ini juga mencerminkan prinsip manajemen situasional, di mana gaya pengorganisasian dan kepemimpinan perlu disesuaikan dengan kondisi yang dihadapi. Dalam hal ini, pengalihan sementara relawan dari satu bagian ke bagian lain sesuai kebutuhan mencerminkan kemampuan organisasi dalam beradaptasi terhadap situasi secara dinamis. Meskipun tidak terdapat bagan organisasi secara resmi, sistem yang telah berjalan tetap memastikan bahwa setiap tugas dan tanggung jawab dikelola dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun praktik pengorganisasian tidak selalu mengikuti struktur formal, efektivitas organisasi tetap dapat tercapai selama terdapat pemahaman yang jelas mengenai peran dan tanggung jawab setiap individu.

Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa pengorganisasian relawan di Majelis Taklim Al-Husna telah berjalan dengan baik berdasarkan arahan dan keahlian individu, meskipun tidak memiliki struktur kepengurusan yang tertulis secara resmi. Sistem ini telah efektif dalam memastikan kelancaran kegiatan majelis, meskipun beberapa aspek dapat ditingkatkan, seperti pencatatan struktur kepengurusan untuk meningkatkan koordinasi dan kesinambungan organisasi.

c. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan dalam manajemen sumber daya manusia adalah proses mengarahkan pekerja atau anggota organisasi agar bekerja secara efektif dan efisien

[28] Eddy Setyanto, Taufik Hidayat, dan Ida Aryanti Diyah, *Manajemen Organisasi* (martapura: Ruang Karya, 2024), 67.

dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pengarahan mencakup pemberian instruksi, bimbingan, serta kepemimpinan untuk memastikan bahwa tugas dapat dilaksanakan dengan baik.[29]

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti, peneliti mendapati bahwa pengarahan kepada relawan di Majelis Taklim Al-Husna dilakukan langsung oleh Guru Rasyid sebelum acara dimulai. Instruksi yang diberikan mencakup susunan acara dan teknis pelaksanaan, yang dimana instruksi tersebut menjadi acuan utama dalam koordinasi relawan dan disampaikan kembali dalam rapat untuk dikoordinasikan lebih lanjut. Selain itu, komunikasi lebih lanjut antar anggota relawan dilakukan melalui Grup WhatsApp untuk menyampaikan informasi secara cepat dan praktis, sedangkan pertemuan langsung setelah majelis digunakan untuk *sharing* kendala dan evaluasi singkat. Meskipun tidak ada rapat rutin kecuali untuk acara besar atau jika terjadi kendala, sistem pengarahan ini tetap berjalan dengan efektif dalam mengkoordinasikan relawan.

Hal ini menunjukkan bahwa pengarahan yang dilakukan di Majelis Taklim Al-Husna memiliki pola yang fleksibel namun tetap mengacu pada prinsip dasar pengarahan dalam teori manajemen. Pola pengarahan ini dapat dikaitkan dengan teori manajemen situasional yang menyatakan bahwa efektivitas kepemimpinan tergantung pada kemampuan pemimpin menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan tingkat kesiapan anggota. Dalam konteks ini, relawan yang sudah berpengalaman dan memiliki motivasi tinggi dapat diarahkan dengan memberikan

[29] Ahmad Muktamar dkk., "Peranan sumber daya manusia dalam organisasi," *Jurnal Ilmiah Penelitian Mandira Cendikia* Vol.2, no. No. 7 (2024): 55.

mereka kepercayaan untuk mengelola tugas secara mandiri. Namun, pada saat-saat tertentu seperti ketika menghadapi acara besar, pemimpin menggunakan pendekatan yang lebih direktif (*telling*), yaitu dengan memberikan arahan yang jelas, rinci, dan terstruktur agar seluruh kegiatan berjalan sesuai dengan rencana. Pendekatan ini mencerminkan fleksibilitas gaya kepemimpinan yang sesuai dengan prinsip manajemen situasional, yang menyesuaikan pengarahan dengan kondisi nyata dan kebutuhan lapangan.

d. Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan merupakan tahap penting dalam proses pengelolaan sumber daya manusia. Namun, bentuk pengawasan dapat bervariasi tergantung pada jenis organisasi dan budaya kerja yang diterapkan. Dalam lingkungan organisasi berbasis keagamaan seperti Majelis Taklim Al-Husna, pengawasan tidak hanya bersifat formal, tetapi juga berbasis nilai kebersamaan dan musyawarah.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini, peneliti mendapati bahwa pengawasan dalam bentuk evaluasi kinerja relawan di Majelis Taklim Al-Husna dilakukan secara fleksibel setiap selesai acara. Evaluasi ini tidak bersifat formal atau terjadwal secara rutin, melainkan dilakukan secara langsung melalui diskusi santai antarrelawan setelah selesai majelis atau acara. Dalam praktiknya, evaluasi dilakukan dengan membahas kelebihan dan kekurangan selama acara berlangsung, serta mencari solusi yang tepat untuk perbaikan di kesempatan berikutnya. Pendekatan yang tidak terikat oleh jadwal ketat memungkinkan para relawan untuk lebih leluasa dalam mengemukakan permasalahan serta mencari solusi yang paling relevan dengan kondisi di lapangan.

Tidak adanya evaluasi formal justru menciptakan suasana yang lebih terbuka dan tidak menimbulkan tekanan bagi para relawan. Dengan pendekatan ini, komunikasi antarrelawan menjadi lebih cair, sehingga mereka merasa nyaman dan tidak tertekan saat ingin memberikan pendapat, saran, atau kritik. Selain itu, budaya musyawarah yang diterapkan memperlihatkan bahwa pengawasan di majelis ini bukan semata-mata tentang aturan kaku, melainkan lebih kepada membangun kesepahaman dan kerja sama yang harmonis di antara para relawan.

Sistem kerja relawan yang berbasis pemahaman bersama dan penyelesaian permasalahan secara langsung menunjukkan kesamaan dengan konsep pengawasan yang tidak hanya menitikberatkan pada aturan baku, tetapi juga fleksibilitas dalam memastikan efektivitas kerja. Lebih lanjut, keterlibatan langsung Guru Rasyid dalam memastikan kenyamanan jemaah dalam aspek teknis seperti sistem suara, memperkuat prinsip pengawasan yang menekankan pentingnya pemantauan dan penyesuaian terhadap kondisi nyata di lapangan. Dalam hal ini, peneliti melihat bahwa kehadiran figur pemimpin yang aktif berperan dalam pengawasan turut memberikan efek motivasional bagi relawan, di mana mereka tidak sekedar menjalankan tugas, tetapi merasa memiliki tanggung jawab moral dalam menjaga kenyamanan jemaah.

Dengan demikian, praktik pengawasan yang diterapkan di Majelis Taklim Al-Husna tidak hanya sesuai dengan teori, tetapi juga disesuaikan dengan kenyataan dan kebutuhan relawan di lapangan. Pendekatan ini menekankan pentingnya fleksibilitas dan kerja sama, serta menjaga nilai kebersamaan antaranggota tim relawan, sehingga pengawasan berjalan lebih efektif dan diterima

dengan baik oleh semua pihak.

e. Pengadaan (*Procurrement*)

Pengadaan mencakup proses rekrutmen, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Strategi pengadaan tenaga kerja yang efektif akan memastikan bahwa organisasi memiliki individu yang berkualitas dan mampu memberikan kontribusi maksimal.[30]

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti, peneliti mendapati bahwa pengadaan relawan di Majelis Taklim Al-Husna tidak dilakukan melalui proses rekrutmen dan seleksi formal sebagaimana yang dijelaskan dalam teori MSDM. Relawan yang tergabung dalam majelis merupakan individu yang secara sukarela aktif membantu dalam kegiatan tanpa adanya proses seleksi yang ketat. Kebanyakan dari mereka berasal dari lingkungan pertemanan para relawan yang sudah lebih dahulu bergabung. Dari wawancara yang dilakukan, ditemukan bahwa keanggotaan relawan lebih bersifat alami, di mana seseorang yang istiqomah hadir selama satu bulan atau lebih dan dari kinerja mereka juga bagus maka biasanya akan ditawari seragam sebagai bentuk kepercayaan dan tanggung jawab lebih dalam majelis. Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan sebagai relawan bukanlah sesuatu yang dipaksakan, melainkan lahir dari kesadaran dan keinginan pribadi untuk berkontribusi dalam majelis. Tidak adanya sistem seleksi yang kaku menciptakan suasana keakraban yang lebih erat, di mana individu yang sudah

[30] Cecep Haryoto dkk., *Manajemen sumber daya manusia* (Kotabaru: Perum Gardena Maisa, 2023), 5.

terbiasa hadir dalam majelis lebih mudah merasa nyaman dan terlibat dalam aktivitasnya. Hal ini juga menunjukkan bahwa sistem rekrutmen berbasis keterlibatan sukarela memiliki dampak positif dalam menjaga loyalitas anggota relawan.

Selain itu, dari wawancara peneliti juga menemukan bahwa jumlah relawan saat ini dianggap cukup, bahkan lebih dari kebutuhan, yang menunjukkan bahwa mekanisme pengadaan yang dilakukan secara alami dan tidak formal tetap mampu memenuhi kebutuhan majelis secara efektif. Dengan demikian, strategi pengadaan relawan yang diterapkan di Majelis Taklim Al-Husna dapat dikategorikan sebagai pendekatan berbasis komunitas dan keterlibatan sosial yang meskipun tidak sesuai dengan konsep formal dalam MSDM, tetap berhasil memenuhi tujuan organisasi.

f. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan sumber daya manusia dalam manajemen organisasi bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi individu agar tetap relevan dan produktif dalam menghadapi dinamika lingkungan kerja.[31] Konsep pengembangan ini juga dapat ditemukan dalam pengelolaan relawan di Majelis Taklim Al-Husna. Meskipun belum memiliki sistem pelatihan formal yang terstruktur, majelis ini tetap menerapkan pengembangan sumber daya manusia dalam bentuk pendampingan informal.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti, peneliti menemukan bahwa pengembangan relawan di Majelis Taklim Al-Husna belum memiliki

[31] Irawan dkk., *Pengembangan Sumber Daya Manusia yang Berkelanjutan* (Purbalingga: CV Eureka Media Aksara, 2024), 1.

program pelatihan yang terstruktur dan formal. Namun, dalam aspek teknis seperti *sound system*, terdapat seorang individu dengan keahlian lebih yang berperan sebagai pembimbing bagi anggota relawan. Dalam wawancara dengan Ustadz M. Mahdi, dijelaskan bahwa bimbingan tersebut lebih bersifat informal, di mana individu yang memiliki keahlian bertindak sebagai mentor bagi anggota lainnya dalam hal operasional, pemasangan, serta perbaikan *sound system*. Meskipun tidak berbentuk pelatihan resmi, pelatihan tetap berlangsung melalui pembelajaran langsung dari individu yang lebih berpengalaman. Hal ini menunjukkan bahwa, meskipun secara formal belum ada pelatihan khusus, pengembangan tetap berlangsung dalam bentuk bimbingan praktis yang diberikan kepada relawan sesuai kebutuhan di lapangan. Meskipun proses pengembangan relawan telah dilakukan secara informal melalui bimbingan dari individu berpengalaman, hal ini masih belum cukup untuk memenuhi kebutuhan peningkatan kapasitas secara menyeluruh. Oleh karena itu, kurangnya pelatihan formal menjadi salah satu kendala utama dalam manajemen relawan Majelis Taklim Al-Husna.

g. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi merupakan imbalan berupa material yang diberikan kepada seseorang sebagai ganti atas kontribusi yang telah dilakukan.[32] Dalam konteks organisasi, strategi kompensasi yang baik dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas individu. Namun, bagi relawan Majelis Taklim Al-Husna, kompensasi tidak selalu berbentuk materi karena mereka bekerja secara sukarela, yaitu

[32] Agung Anggoro Seto dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Padang: PT Global Eksekutif Teknologi, 2023), 6.

keinginan untuk membantu orang lain tanpa mengharapkan imbalan finansial.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti, peneliti mendapati bahwa kompensasi bagi relawan di Majelis Taklim Al-Husna tidak diberikan karena sifatnya yang murni sukarela. Para relawan, yang terdiri dari dewan guru muda, petugas Pondok Al-Mursyidul Amin, santri, serta masyarakat sekitar dan luar Komplek Luthfia, berpartisipasi dalam kegiatan ini atas dasar kepedulian dan semangat pengabdian tanpa mengharapkan bayaran. Jika merujuk pada teori manajemen sumber daya manusia, kompensasi biasanya diberikan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi seseorang dalam suatu organisasi. Namun, dalam konteks Majelis Taklim Al-Husna, bentuk penghargaan tidak diukur dengan imbalan finansial, melainkan dalam bentuk pengalaman, kebersamaan, serta keberkahan dalam menjalankan tugas keagamaan.

Hal ini menunjukkan bahwa motivasi utama relawan di majelis taklim ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Clary dan Snyder[33], khususnya dalam aspek *values*, *social*, dan *enhancement*, di mana mereka merasa bahwa kontribusi mereka adalah bagian dari pengabdian sosial dan pengembangan diri. Namun, berbeda dengan teori yang menyebutkan bahwa beberapa relawan termotivasi oleh aspek *career* atau *protective*, penelitian ini belum menemukan indikasi bahwa relawan di Majelis Taklim Al-Husna terlibat dengan tujuan untuk keuntungan karir atau untuk mengurangi rasa bersalah tertentu.

Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa semua relawan di Majelis Taklim Al-Husna tidak menerima kompensasi dalam bentuk material, namun tetap

[33] Clary dkk., "*Understanding and Assessing the Motivations of Volunteers*."

memiliki motivasi tinggi karena faktor keikhlasan dan kepuasan batin. Motivasi utama relawan lebih banyak berorientasi pada kepuasan batin dan keterlibatan sosial dibandingkan dengan keuntungan material. Meskipun tidak ada insentif finansial, para relawan tetap menunjukkan dedikasi yang tinggi dalam menjalankan tugas mereka.

h. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian bertujuan untuk menyelaraskan kepentingan organisasi dan individu agar tercipta kerja sama yang harmonis dan saling menguntungkan. Pengintegrasian yang baik dapat meningkatkan rasa memiliki dan loyalitas terhadap organisasi, sehingga anggota lebih termotivasi dalam menjalankan tugasnya.[34] Dalam manajemen relawan di Majelis Taklim Al-Husna, peneliti melihat bahwa relawan yang merasa dihargai dan diterima dalam komunitas cenderung lebih berkomitmen dalam menjalankan tugas mereka.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, peneliti menemukan bahwa Majelis Taklim Al-Husna menerapkan pengintegrasian melalui berbagai kegiatan kebersamaan yang dilakukan di luar tugas utama para relawan. Hasil wawancara dengan Ustadz Rizali Rahman, diketahui bahwa kebersamaan antarrelewan dijaga melalui berbagai aktivitas, seperti makan bersama setelah pelaksanaan kegiatan majelis, serta agenda liburan bersama yang rutin dilakukan dua kali dalam setahun. Satu kali perjalanan biasanya dilakukan ke luar daerah, seperti ke Pulau Jawa, sementara satu perjalanan lainnya dilakukan di wilayah yang lebih dekat atau di

[34] Nurdin Batjo dan Mahadin Shaleh, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Makassar: Penerbit Aksara Timur, 2018), 6.

daerah Banjarmasin saja. Liburan tidak hanya bersifat rekreasi, tetapi juga di isi dengan kunjungan ke tempat-tempat keagamaan, seperti ziarah ke makam ulama atau menghadiri pengajian di luar daerah. Selain liburan, berbagi hadiah juga menjadi bentuk apresiasi lain yang diberikan kepada para relawan. Pembagian hadiah biasanya berupa kain sarung setiap bulan Ramadhan.

Hal ini menunjukkan bahwa Majelis Taklim Al-Husna tidak hanya memperhatikan tugas relawan dalam operasional kegiatan keagamaan, tetapi juga membangun hubungan yang erat di antara mereka. Temuan ini selaras dengan teori pengintegrasian, di mana kepentingan individu dan organisasi perlu diselaraskan agar anggota merasa nyaman dan tetap termotivasi dalam menjalankan tugasnya sehingga dapat melayani jemaah dengan penuh dedikasi.

i. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan bertujuan untuk menjaga kesejahteraan dan loyalitas anggota organisasi agar mereka tetap termotivasi dan dapat berkontribusi secara optimal dalam jangka panjang.[35] Dalam konteks manajemen relawan di Majelis Taklim Al-Husna, kenyamanan jemaah juga merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu kegiatan keagamaan. Oleh karena itu, meskipun fokus utama pemeliharaan adalah kesejahteraan relawan, dampaknya secara tidak langsung turut berkontribusi terhadap terciptanya kenyamanan bagi jemaah. Hal ini sejalan dengan prinsip bahwa pelayanan yang baik bermula dari tim yang dikelola dengan baik.

[35] Sugijono, "Pemeliharaan Karyawan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia," *Jurnal teknis* Vol. 10, no. N0. 1 (2015): 47.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan peneliti, peneliti mendapati bahwa pemeliharaan relawan dilakukan dengan pendekatan yang fleksibel dan tidak membebani mereka. Fleksibilitas ini memungkinkan relawan tetap berkontribusi tanpa merasa tertekan, sehingga mereka tetap bersemangat dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, strategi menjaga kebersamaan seperti makan bersama dan berbagi hadiah turut memperkuat solidaritas antarrelawan. Secara keseluruhan, Pendekatan ini tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang sehat bagi relawan, tetapi juga berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan terhadap jemaah.

Hal ini tercermin dari kualitas pelayanan yang diberikan oleh para relawan kepada jemaah. Kehadiran mereka memberikan manfaat nyata, seperti menyediakan fasilitas yang memadai, kebersihan lingkungan, serta keramahan dan pelayanan yang diberikan oleh relawan telah menciptakan suasana ibadah yang lebih nyaman. Hal ini sebagaimana disampaikan oleh Ibu Jamilah dan Ibu Khadizah pada hasil penelitian sebelumnya yang merasakan langsung manfaat dari keberadaan relawan. Temuan ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia, bahwa pemeliharaan SDM yang baik tidak hanya mempertahankan kinerja relawan, tetapi juga berdampak langsung pada kenyamanan dan kepuasan pihak yang dilayani.

j. Kedisiplinan (*Dicipline*)

Kedisiplinan menjadi faktor penting dalam menjaga keberlangsungan dan efektivitas kerja tim serta terwujudnya tujuan yang maksimal. Dalam konteks manajemen relawan di Majelis Taklim Al-Husna, disiplin relawan berperan dalam

memastikan kelancaran setiap kegiatan yang diselenggarakan. Sebagai kelompok yang bergerak secara sukarela, relawan di Majelis Taklim Al-Husna ini tidak terikat oleh sistem kerja formal yang ketat, sehingga pendekatan disiplin yang diterapkan lebih banyak mengandalkan kesadaran dan tanggung jawab individu.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, peneliti mendapati bahwa kedisiplinan dalam pengelolaan relawan di Majelis Taklim Al-Husna lebih banyak ditegakkan melalui teguran terhadap anggota yang melakukan kelalaian dalam tugasnya. Tidak ada sistem sanksi yang ketat, sehingga efektivitas kedisiplinan sangat bergantung pada kesadaran dan inisiatif masing-masing relawan. Pengurus relawan memilih memberikan teguran sebagai bentuk pengingat daripada menerapkan hukuman yang lebih tegas. Hal ini menunjukkan adanya kepercayaan terhadap rasa tanggung jawab relawan, yang sesuai dengan teori manajemen SDM bahwa kedisiplinan dapat terbentuk melalui kesadaran individu.

Bentuk-bentuk kedisiplinan yang diterapkan dalam relawan Majelis Taklim Al-Husna mencakup beberapa aspek, di antaranya ketepatan waktu, kepatuhan terhadap pembagian tugas, dan tanggung jawab terhadap pelayanan dan kenyamanan jemaah. Relawan diharapkan datang tepat waktu sebelum acara dimulai agar persiapan dapat dilakukan dengan maksimal. Selain itu, mereka harus menjalankan tugas sesuai peran yang telah ditetapkan, seperti mengatur shaf, memastikan alat-alat yang diperlukan tersedia, serta menjaga keamanan dan ketertiban selama majelis berlangsung. Jika ada relawan yang lalai dalam tugasnya, teguran diberikan secara langsung oleh pengurus atau sesama relawan sebagai bentuk pengingat agar tidak mengulangi kesalahan yang sama. Dengan penerapan

kedisiplinan yang berbasis teguran dan kesadaran individu, relawan tetap merasa dihargai dan tidak terbebani dengan aturan yang terlalu ketat, tetapi tetap bertanggung jawab dalam menjalankan tugas mereka.

k. Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian relawan merupakan bagian penting dalam manajemen organisasi karena berkaitan langsung dengan efektivitas kerja tim. Keberlanjutan sebuah organisasi, termasuk Majelis Taklim Al-Husna yang berbasis keagamaan, sangat bergantung pada kedisiplinan dan kinerja setiap anggotanya. Oleh karena itu, proses pemberhentian, jika memang diperlukan, perlu dilakukan dengan bijaksana agar tidak mengganggu jalannya kegiatan majelis.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ustadz M. Mahdi, ditemukan bahwa pemberhentian relawan di Majelis Taklim Al-Husna terbagi menjadi dua, yaitu secara terhormat dan tidak terhormat. Pemberhentian secara tidak terhormat diberikan kepada relawan yang melakukan pelanggaran yang dianggap merugikan majelis seperti mencoreng nama baik majelis serta para petugas lainnya. Maka, pihak pengurus relawan di Majelis Taklim Al-Husna dapat mengambil tindakan tegas berupa pemberhentian. Sementara itu, pemberhentian secara terhormat terjadi karena relawan tersebut mengundurkan diri atas dasar pertimbangan pribadi, seperti keterbatasan waktu akibat kesibukan pekerjaan atau tanggung jawab dilain yang semakin meningkat, sehingga mereka tidak dapat lagi berkontribusi secara maksimal dalam kegiatan majelis. Selain itu, ada pula relawan yang merasa bahwa kondisi fisik atau kesehatannya sudah tidak memungkinkan untuk terus aktif dalam kegiatan. Dalam kasus seperti ini, pemberhentian terhormat dapat dilakukan.

Namun, dalam beberapa situasi, mereka masih tetap dianggap sebagai bagian dari komunitas meskipun tidak lagi berstatus sebagai relawan aktif.

2. Kendala dalam Memanajemen Relawan pada Majelis Taklim Al-Husna Komplek Luthfia Kecamatan Gambut Kabupaten Banjar

Dalam penerapan manajemen sumber daya manusia pada sebuah organisasi, tidak semuanya berjalan mulus. Setiap organisasi pasti akan menghadapi kendala atau permasalahan, termasuk di Majelis Taklim Al-Husna. Salah satu kendala dalam manajemen relawan di majelis ini adalah kurangnya pelatihan yang memadai. Pelatihan yang terstruktur dan sistematis sangat penting untuk mengurangi kesenjangan keterampilan serta meningkatkan kompetensi relawan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti, peneliti mendapati bahwa para relawan di Majelis Taklim Al-Husna lebih banyak mengandalkan pengalaman langsung di lapangan. Pengarahan yang diberikan selama ini masih bersifat dasar dan belum mampu sepenuhnya meningkatkan kompetensi mereka dalam menjalankan tugasnya. Seharusnya, pelatihan yang terstruktur diterapkan untuk meningkatkan keterampilan relawan, bukan sekedar mengandalkan pengalaman lapangan dan pengarahan dasar yang diberikan secara spontan. Hal ini tentu menjadi perhatian, karena dalam jangka panjang dapat berdampak pada terbatasnya peningkatan kapasitas dan kompetensi para relawan.

Tanpa adanya pelatihan yang dirancang secara sistematis, relawan akan kesulitan dalam mengembangkan keterampilan yang dibutuhkan untuk menjalankan perannya secara optimal. Mereka mungkin akan tetap mampu menjalankan tugas-tugas dasar, tetapi tidak memiliki kesiapan menghadapi

tantangan yang lebih kompleks. Oleh karena itu, penting bagi pengelola majelis untuk mulai memikirkan strategi pengembangan kapasitas relawan secara berkelanjutan agar kualitas pelayanan terhadap jemaah dapat terus meningkat .