

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian wawancara, observasi, dan dokumentasi di Majelis Taklim Al-Husna serta pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Manajemen relawan di Majelis Taklim Al-Husna telah berhasil diterapkan dengan baik untuk kenyamanan jemaah, melalui penerapan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia:
 - a. Perencanaan (*Planning*) disesuaikan dengan jenis kegiatan dan kebutuhan, dengan dukungan relawan dari santri dan warga sekitar.
 - b. Pengorganisasian (*Organizing*) dilakukan secara informal tanpa struktur tertulis.
 - c. Pengarahan (*Directing*) diberikan langsung oleh Tuan Guru H. Muhammad Rasyid Ridha sebelum kegiatan, dan komunikasi dikoordinasikan lewat grup WhatsApp.
 - d. Pengawasan (*Controlling*) bersifat fleksibel dan dilakukan pascakegiatan.
 - e. Pengadaan (*Procurement*) dilakukan secara sukarela tanpa proses rekrutmen formal.
 - f. Pengembangan (*Development*) masih terbatas pada pengalaman praktik dan bimbingan dari relawan berpengalaman.
 - g. Kompensasi (*Compensation*) tidak diberikan karena sifat sukarela.
 - h. Pengintegrasian (*Integration*) diterapkan melalui kegiatan kebersamaan

seperti makan bersama, liburan, dan pembagian hadiah.

- i. Pemeliharaan (*Maintenance*) dilakukan dengan fleksibel tanpa membebani relawan yang turut berdampak pada kenyamanan jemaah.
 - j. Kedisiplinan (*Discipline*) ditegakkan melalui teguran dan kesadaran diri.
 - k. Pemberhentian (*Separation*) dilaksanakan secara bijaksana.
2. Kendala utama dalam pengelolaan relawan adalah belum tersedianya pelatihan terstruktur. Pengembangan kapasitas relawan masih bergantung pada pengalaman lapangan dan arahan lisan. Oleh karena itu, diperlukan pelatihan yang sistematis dan berkelanjutan guna meningkatkan keterampilan dan efektivitas relawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka di majelis taklim.

B. Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, peneliti memberikan saran kepada Majelis Taklim Al-Husna terhadap manajemen relawan yang dilaksanakan, yakni sebagai berikut:

1. Perlu dibentuk struktur kepengurusan resmi agar koordinasi lebih efektif dan tidak hanya bergantung pada pemahaman masing-masing relawan. Dengan adanya pembagian tugas yang jelas, kerja sama akan lebih terarah dan keberlangsungan relawan lebih terjamin.
2. Minimnya program pelatihan menyebabkan beberapa relawan bekerja berdasarkan pengalaman tanpa bimbingan yang lebih terstruktur. Disarankan adanya pelatihan rutin, terutama dalam aspek teknis dan pelayanan terhadap jemaah, agar kualitas kerja relawan semakin meningkat.
3. Tidak adanya sistem sanksi yang tegas membuat kedisiplinan sangat

bergantung pada kesadaran masing-masing relawan. Penyusunan kode etik atau pedoman tertulis dapat membantu meningkatkan tanggung jawab relawan dalam menjalankan tugasnya.

Dengan memperbaiki aspek-aspek ini, diharapkan manajemen relawan di Majelis Taklim Al-Husna dapat berjalan lebih efektif, terstruktur, dan berkelanjutan.