



Teamwork Masihan Indonesia dalam Meningkatkan Pelayanan Kesejahteraan Masyarakat

Sahira Ramadhatsani^{1✉}, Maulana Irfan², Soni Akhmad Nulhaqim³

¹Kesejahteraan Sosial, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Padjadjaran, Indonesia

^{2,3}Kesejahteraan Sosial, Peneliti Pusat Studi CSR, Kewirausahaan Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat

Email: sahira.ramadhatsani@gmail.com¹⁾, maulana.irfan@mail.unpad.ac.id²⁾
soni.nulhaqim@mail.unpad.ac.id³⁾

ABSTRAK

Lembaga swadaya masyarakat dapat diartikan organisasi/lembaga yang dibentuk oleh anggota masyarakat Warga Negara Republik Indonesia secara sukarela atas kehendak sendiri dan minat yang besar serta bergerak dibidang kegiatan tertentu yang ditetapkan oleh organisasi/ lembaga sebagai wujud partisipasi masyarakat dalam upaya meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan masyarakat, yang menitik beratkan kepada pengabdian secara swadaya. Masihan merupakan lembaga swadaya masyarakat. Misi Masihan.id adalah menciptakan komunitas yang saling mendukung melalui berbagai cara, seperti mencari donatur, berdonasi, berbagi konten, dan menyediakan barang yang diperlukan bagi mereka yang membutuhkan. pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus untuk mengetahui bagaimana proses kerja sama tim yang terjadi di layanan organisasi tersebut. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Berdasarkan hasil penelitian ternyata untuk dapat melayani masyarakat dengan baik proses kerja sama dalam tim dalam organisasi juga harus melalui beberapa tahap hingga dapat menghasilkan keputusan yang bijak.

KEYWORD: *Kerjasama Tim, Lembaga Swadaya Masyarakat, Kesejahteraan Masyarakat*

ABSTRACT

A non-governmental organization can be defined as an organization/institution formed by members of the public of the Republic of Indonesia voluntarily of their own free will and great interest and engaged in certain activities determined by the organization/institution as a form of community participation to improve the standard of living and welfare of the community, which focuses on self-supporting service. Masihan is a non-governmental organization. Masihan. It's mission is to create a community that supports each other through various means, such as finding donors, donating, sharing content, and providing necessary items for those in need. A qualitative approach with a case study research type to determine how the teamwork process occurs in the organization's services. The data collection techniques used are interviews, observations, and documentation studies. Based on the study's results, it turns out that to serve the community well, the teamwork process in the organization must also go through several stages until it can produce wise decisions.

KEYWORDS: *Teamwork, Non-Governmental Organization, Community Welfare*

PENDAHULUAN

Perkembangan masyarakat modern membawa dampak pada semakin bertambahnya dan bervariasinya permasalahan sosial. Tidak hanya terbatas pada masalah-masalah konvensional seperti kemiskinan, tuna susila, atau lanjut usia, tetapi juga meliputi berbagai isu baru seperti pemutusan hubungan kerja, tawuran, kerusuhan antar etnis, hingga kesewenang-wenangan dan penghakiman sendiri. Bahkan, permasalahan masyarakat dari berbagai lapisan, baik kelas bawah maupun atas, membutuhkan perhatian serius. Kesejahteraan sosial menjadi landasan penting dalam menangani permasalahan ini. Kesejahteraan sosial dapat diartikan sebagai keadaan terpenuhinya kebutuhan hidup yang layak bagi masyarakat, sehingga mereka mampu mengembangkan diri dan melaksanakan fungsi sosialnya. Kesejahteraan sosial merupakan suatu keadaan terpenuhinya kebutuhan hidup yang layak bagi masyarakat, sehingga mampu mengembangkan diri dan dapat melaksanakan fungsi sosialnya yang dapat dilakukan pemerintah, pemerintah daerah dan masyarakat dalam bentuk pelayanan sosial yang meliputi rehabilitasi sosial, jaminan sosial, pemberdayaan sosial, dan perlindungan sosial (UU No 11 Tahun 2009 pasal 1 dan 2).

Pada prinsipnya konstruksi pembangunan kesejahteraan sosial terdiri atas serangkaian aktivitas yang direncanakan untuk memajukan kondisi kehidupan manusia melalui koordinasi dan keterpaduan antara pemerintah. Seperti organisasi masyarakat, lembaga swadaya masyarakat memiliki tugas dan fungsinya yang telah diatur Pasal 5 dan Pasal 6 UU No. 17 Tahun 2013 tentang Ormas menjelaskan apa saja tugas yang harus dilakukan oleh LSM, pertama dapat meningkatkan partisipasi dan keberdayaan masyarakat sekitar, kedua dapat memberikan pelayanan terhadap masyarakat sekitar, mampu menjaga nilai agama serta kepercayaan terhadap tuhan.

Lembaga swadaya masyarakat dapat diartikan organisasi/lembaga yang dibentuk oleh anggota masyarakat Warga Negara Republik Indonesia secara sukarela atas kehendak sendiri dan minat yang besar serta bergerak dibidang kegiatan tertentu yang ditetapkan oleh organisasi/lembaga sebagai wujud partisipasi masyarakat dalam upaya meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan masyarakat, yang menitik beratkan kepada pengabdian secara swadaya. Masihan adalah lembaga swadaya masyarakat yang didirikan secara sukarela oleh sekelompok remaja yang ingin meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan masyarakat. Organisasi ini baru didirikan pada tahun 2023, tetapi berkembang sangat cepat, menunjukkan bahwa anggota organisasi tersebut dengan tekun bekerja sama untuk mencapai tujuannya. Lembaga swadaya masyarakat melakukan banyak hal yang tidak terbatas pada lingkungan hidup saja, Masihan juga melakukan hal-hal di bidang lain yang relevan untuk meningkatkan kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat secara rohani dan fisik.

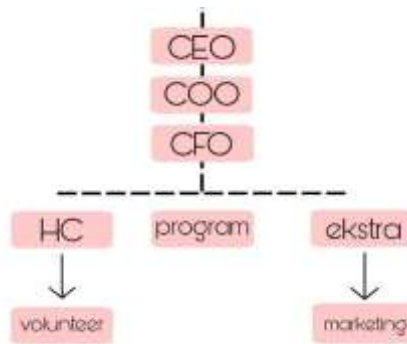
Proses *teamwork* menurut Skidmore (1990) diantaranya yaitu komunikasi, kompromi, kooperasi, koordinasi dan konsumasi. Dari lima proses tersebut diperlukan adanya penilai sejauh mana anggota dapat mengelola kualitas organisasi. Oleh karena itu, penelitian tersebut tentu sesuai dengan teori Skidmore (1990) tentang Administrasi Pekerja Sosial sebagai komponen dalam pemerian layanan kesejahteraan sosial, sehingga menjadi gambaran suatu proses dalam menjalankan lembaga.

METODE PENELITIAN

Penelitian kali ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. Penggunaan pendekatan kualitatif bertujuan untuk menggambarkan fenomena *teamwork* di Masihan Indonesia. Penelitian ini dilakukan dengan teknik pengumpulan data menggunakan teknik wawancara, observasi serta dokumentasi terhadap Masihan Indonesia. Penentuan subjek penelitian menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria sebagai berikut: 1. Orang yang bertanggung jawab di Masihan.id dan 2. Terlibat langsung dalam kegiatan Masihan.id.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berawal dari keresahan sekelompok teman sebaya terhadap apa yang terjadi pada lingkungan sosial disekitarnya, pada awalnya pelayanan hanya diadakan pada acara jum'at berbagi di tempat yang telah ditetapkan. Setelah 3 minggu berlanjut mengadakan jum'at berbagi akhirnya sekelompok pemuda tersebut memutuskan untuk melanjutkan program pelayanan dan membentuk komunitas Masihan Indonesia. Masihan.id memiliki 16 Orang anggota tetap di dalamnya.



Gambar 1. Struktur organisasi Masihan

CEO (Chief Executive Officer): CEO adalah kepala eksekutif tertinggi dalam sebuah perusahaan. CEO memiliki tanggung jawab utama untuk mengarahkan strategi keseluruhan perusahaan, membuat keputusan besar, dan memastikan bahwa visi perusahaan diimplementasikan dengan efektif. Mereka bertanggung jawab kepada dewan direksi perusahaan. *COO (Chief Operating Officer):* COO adalah kepala operasi perusahaan. Mereka bertanggung jawab atas pengelolaan operasional harian perusahaan, termasuk produksi, rantai pasokan, dan layanan pelanggan. COO sering bekerja langsung dengan CEO untuk melaksanakan strategi yang telah ditetapkan. *CFO (Chief Financial Officer):* CFO adalah kepala keuangan perusahaan. Tugas utama CFO adalah mengelola aspek keuangan perusahaan, termasuk perencanaan keuangan, pengelolaan risiko keuangan, pelaporan keuangan, pengelolaan investasi, dan pengelolaan hubungan dengan investor. CFO juga berperan penting dalam membuat keputusan keuangan yang strategis bagi perusahaan

Dalam konteks organisasi, istilah "HC" sering mengacu pada "*Human Capital*". *Human capital* merujuk pada nilai yang dimiliki oleh individu-individu dalam suatu organisasi, termasuk keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman. Pentingnya HC untuk organisasi menekankan betapa pentingnya investasi dalam pengembangan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan individu. Dengan memiliki HC yang kuat, organisasi dapat menjadi lebih kompetitif, inovatif. Kemudian dalam program terdapat anggota yang menentukan dari awal *assessment program* hingga evaluasi program berlangsung. Terakhir ada *marketing* sebagai ekstra dari organisasi tersebut, dengan pemasaran yang efektif maka akan meningkatkan visibilitas organisasi dan mendorong lebih banyak orang untuk terlibat atau mendukung misi dari Masihan.id.

Masihian memiliki berbagai macam program pada bidang seni, sosial dan pendidikan, ada juga program Masihan Jakarta. Untuk meningkatkan kreativitas masyarakat Masihan.id mengadakan program menggambar bersama Masihan dan banyak lagi program yang Masihan lakukan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Maka dari itu, Masihan memerlukan adanya sebuah *teamwork* dalam prosesnya, menurut Skidmore (1990) proses *teamwork* ada lima yaitu:

Komunikasi

Penelitian ini menggunakan konsep *teamwork* yang dikemukakan oleh Skidmore (1990). Berikut temuan penelitian di lapangan mengenai *teamwork* dalam organisasi Masihan sebagai lembaga swadaya masyarakat. Untuk melaksanakan sebuah program tentunya banyak hal yang harus anggota Masihan lakukan, salah satunya dengan komunikasi. Skidmore (1990) menjelaskan bahwa komunikasi dapat terjadi pada tiga tahapan, yaitu *sharing*, *understanding*, dan *clarifying*. Komunikasi yang terjalin pada jajaran manajemen organisasi Masihan mengalir ke bawah (*downward communication*), ke atas (*upward communication*) dan secara horizontal.

Pada proses *sharing* ini biasanya komunikasi terjadi dari atas ke bawah, seperti CEO menyampaikan informasi pada penanggung jawab, lalu penanggung jawab menyampaikan informasi kepada anggota lainnya. Karena anggota telah memiliki tugasnya masing-masing maka CEO menyampaikan apa yang harus anggota lakukan dan ketahui. Dalam komunikasi dari atas ke bawah ini biasanya terjadi melalui rapat rutin Masihan yang dilaksanakan sekali dalam seminggu dan dipimpin oleh CEO yang dihadiri oleh para anggota Masihan. Dalam rapat ini, biasanya ketua menyampaikan

data atau informasi yang telah dulu diketahui oleh ketua untuk merancang sebuah program, mulai dari sasaran program, kegiatan yang akan dilaksanakan, anggaran, dan intervensi Masihan untuk masyarakat sekitar. CEO pada Masihan.id selalu terlebih dulu melakukan observasi ke lapangan dan tidak bergantung pada anggota lain jika hal tersebut masih mampu dilakukan secara mandiri. Pada saat akan memulai program, CEO dengan teliti memeriksa apa yang dibutuhkan masyarakat, menganalisis peluang-peluang yang bisa dimanfaatkan untuk keberlangsungan kehidupan masyarakat selanjutnya. Seperti program Budidaya *Maggot* yang akan dilaksanakan sebagai rencana pelatihan selanjutnya, sebagaimana diketahui bahwa Budidaya *Maggot* dapat menjadi solusi mengurangi pencemaran lingkungan karena mampu menyerap limbah organik yang dihasilkan oleh sampah rumah tangga, pasar dan rumah makan. CEO dari Masihan sebelum melakukan pelatihan terhadap Masyarakat dan anggota Masihan, terlebih dahulu mengikuti pelatihan Budidaya *Maggot* selama 3 hari untuk mempelajari bagaimana *maggot* dapat dibudidayakan dan membantu kehidupan masyarakat kedepannya.

Tidak hanya komunikasi verbal secara langsung yang terjadi, biasanya CEO juga menyampaikan pesan melalui *email*, pesan singkat terhadap personal atau pesan yang di tulis di *group chat* yang berisikan seluruh anggota dari Masihan. Namun pada organisasi Masihan komunikasi yang terlalu formal seperti surat edaran, surat undangan dan surat pemberitahuan jarang terjadi mengingat anggota yang terhubung merupakan anak-anak mdua. Kecuali surat disampaikan pada pihak luar yang dirasa perlu atau dibutuhkannya komunikasi formal. Saat terjadinya komunikasi verbal secara tatap muka, maka terjadi juga komunikasi non-verbal seperti dapat membaca bahasa tubuh, mimik muka lawan bicara, serta dapat mengerti intonasi bicara. CEO juga kerap memberikan motivasi terhadap anggota agar terus semangat bekerja untuk masyarakat.

Komunikasi dari bawah ke atas dapat menghasilkan pendapat dan ide dari para anggota yang penting untuk disampaikan, seperti apa yang telah anggota kerjakan, bagaimana proses pekerjaan anggota untuk sebuah program, apa hambatan yang alami dan bagaimana pelaksanaan *problem solving* terhadap masalah yang muncul dalam proses nya. Komunikasi ke arah atas sama pentingnya dengan komunikasi ke arah bawah untuk memastikan bahwa anggota dapat memahami apa yang disampaikan oleh ketua.

Hasil pengamatan yang terjadi di organisasi Masihan, komunikasi ke atas cukup sering terjadi, ketua Masihan tidak memberi batasan dalam berkomunikasi dengan anggotanya. Tidak ada kesan canggung atau keluhan di antara ketua dan anggota karena anggota dengan cermat menceritakan kepada ketua apa yang telah dierjakan, apa yang menjadi hambatan dan apa yang menjadi solusinya.

Komunikasi horizontal terjadi di antara para anggota yang sama tingkatan dan otoritasnya. Komunikasi horizontal ini sering dilakukan dan cukup intens. Anggota harus mendiskusikan perencanaan program, pelaksanaan program, hingga evaluasi program. Anggota Masihan merupakan Gen Z yang mana cukup mempehatikan isu *mental health*, dimana komunikasi yang terjadi lebih banyak secara informal daripada formal karna anggota merupakan teman sebaya. Selain berbicara tentang program dan tugas mereka, masing-masing anggota sering berbicara tentang masalah yang dihadapi orang lain secara perorangan. Ini menghasilkan keterbukaan dan kepercayaan dalam organisasi karena semua orang merasa dapat diandalkan dalam situasi yang sulit, karena para anggota sering bekerja sama untuk memecahkan masalah. Kekompakan organisasi Masihan tergolong tinggi karena sering melakukan pemecahan masalah secara bersama-sama.

Temuan penelitian di lapangan menghasilkan bahwa komunikasi merupakan hal yang penting dan harus diperhatikan, dimana komunikasi memegang kendali utama dalam berjalannya organisasi. Komunikasi yang terjadi ke atas, ke bawah dan horizontal dapat melengkapi kebutuhan informasi masing-masing anggota dalam melakukan peran dan tugasnya. Dengan terjalinnya komunikasi yang baik, Masihan dapat menjadi lebih kuat dan lebih besar lagi untuk kedepannya.

Kompromi

Pemikiran Skidmore (1990) bahwa dalam kompromi terjadi pengambilan keputusan yang merupakan suatu proses yang terjadi di tingkat organisasi dalam formulasi misi strategis dan tujuan, dimana proses ini melibatkan proses analisis perencanaan, pengambilan aspek lainnya seperti budaya, nilai, dan tujuan organisasi. Hal tersebut pastinya akan menimbulkan banyak pendapat karena anggota Masihan juga tidak sedikit memiliki banyak pemikiran dan pendapat yang harus dipertimbangkan.

Skidmore (1990) mengatakan bahwa kompromi dilakukan agar silang pendapat atau konflik dapat terselesaikan dengan pembuatan kesepakatan baru. Skidmore juga mengatakan bahwa kompromi dapat dikatakan sebagai jalan tengah untuk menyelesaikan berbagai persoalan. Karena anggota Masihan berisi anak muda, maka ketika terjadinya kompromi bukan sesuatu hal yang bisa dibilang mudah, saat berkompromi sering terjadi percikan pertengkaran mengingat ego anak muda yang tinggi. Para anggota juga memiliki pribadi yang kritis sehingga kerap memperdebatkan pendapat orang lain. Namun, karena memiliki tujuan yang sama dan mempercayai bahwa mempertahankan ego tidak akan bermanfaat pada akhirnya, para anggota selalu bisa mencapai kesepakatan kelompok.

Saat ini Masihan memiliki 2 CEO di dalam organisasi, Ketika sebuah organisasi memiliki dua pimpinan, ada beberapa dinamika dan tantangan yang dapat muncul. Dalam prosesnya, kedua CEO terkadang memiliki kepribadian dan pemikiran yang sangat berbeda saat berdiskusi. Pertikaian di antara kedua CEO bukan sesuatu yang baru bagi para anggota. Karena hal tersebut, dalam beberapa kesempatan dibuthkan pihak ketiga untuk mengambil jalan tengah di antara keduanya. Dalam pengambilan keputusan di Masihan lebih banyak keputusan kelompok yang diambil dari ide individu, kemudian dikompromikan sehingga mendapatkan solusi alternatif dari hasil kompromi Bersama tersebut. Selain itu, dengan adanya komitmen personal yang lebih kuat akan lebih banyak muncul ide-ide pemecahan masalah yang lebih beragam. Meskipun dalam prosesnya membutuhkan waktu yang cukup lama, akan tetapi cara yang dilakukan oleh organisasi Masihan samapi saat ini merupakan cara terbaik agar seluruh anggota organisasi dapat mencapai kesepakatan yang tepat.

Kooperasi

Kooperasi menurut Skidmore (1990) berarti masing-masing pihak dalam suatu interaksi secara bersama bekerja sama dan berpartisipasi secara aktif (*proactive*) dalam mencapai tujuan bersama untuk bertanggung jawab secara dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan, serta penerahan kemampuan secara maksimal. Masihan. id dalam pelaksanaannya bekerjasama dengan berbagai macam pihak seperti Teh Gelas, Radio Ardan dan berbagai pondok pesantren. Dalam partisipasi aktif tentunya tidak hanya dapat dilihat dari kehadiran anggota saja dalam rapat, akan tetapi yang menjadi poin utama adalah ide yang diberikan dan tenaga yang dipergunakan pada saat pelaksanaan program.

Meskipun tidak selalu dapat hadir dalam setiap pertemuan dan terkadang tidak selalu kompak karena masing-masing anggota memiliki kesibukan lain di luar Masihan, para anggota tetap berusaha memenuhi tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Setiap program memiliki penanggung jawab yang secara pasti memiliki tanggung jawab lebih besar dibandingkan anggota lainnya. Karena Masihan berkonsep sukarelawan, jumlah partisipan yang terlibat sangat banyak. Dalam satu program, partisipan dapat mencapai 100-200 orang. Jumlah massa yang besar ini merupakan sebuah kelebihan sekaligus kekurangan. Keuntungannya adalah program menjadi lebih besar dan terdapat banyak tenaga tambahan. Namun, apabila jumlah sukarelawan melebihi kebutuhan pekerjaan yang tersedia, banyak sukarelawan menjadi pasif, merasa kebingungan tentang apa yang harus dilakukan, dan berakhir hanya diam untuk mengamati.

Koordinasi

Karna komunikasi, kompromi, dan kooperasi di dalam organisasi telah terjadi, selanjutnya dilakukan koordinasi. Menurut Skidmore (1990) koordinasi merupakan proses pengintegrasian tujuan-tujuan dan kegiatan-kegiatan pada satuan-satuan yang terpisah (departemen-departemen atau bidang-bidang fungsional) pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan secara efisien dan efektif. Proses pengkoordinasian pada internal tidak begitu sulit karena masing-masing divisi atau anggota melakukan tugas sesuai dengan yang direncanakan. Pengkoordinasian dengan pihak eksternal juga dirasa tidak begitu sulit mengingat program yang dilaksanakan tidak bertumpuk. Walaupun saat proses koordinasi kerap terjadi kesalahpahaman dalam berkomunikasi, tetapi secara garis besar CEO dari Masihan menganggap tidak ada masalah besar dalam pelaksanaan tugas yang telah diserahkan.

Masihlan bekerja sama dengan banyak pihak yang memiliki tujuan yang sama seperti Remaja Sehat, Bantu Teman, Kitabisa, Sobat Pendidik Bandung, Aman Palestina, Teh Gelas, Nyala Bumi Indonesia, Ask Edu, dan Bodypack. Kerjasama antara Masihan dengan pihak lain seperti Teh Gelas

terjadi karena pihak tersebut membutuhkan satu sama lain, anggaran yang disediakan akan diserahkan kepada Masihan untuk menjalankan program yang dapat bermanfaat bagi masyarakat.

Hasil penelitian menunjukkan koordinasi yang terjadi antara anggota dan pihak ketiga berjalan dengan baik sehingga tidak ada yang merasa dirugikan dari kerjasama yang terjadi, bahkan pihak-pihak yang menjadi mitra yang akan melakukan kersama berkelanjutan untuk tahun berikutnya.

Konsumsi

Terakhir ada konsumsi oleh Skidmore (1990), *teamwork* tidak hanya dimulai dengan suatu aktivitas dan suatu *project*, tidak harus fokus pada target saja tetapi juga harus berjalan, disempurnakan, dan diselesaikan. Berbagai program yang dilakukan selama ini khususnya tahun 2023 telah memberikan hasil dalam meningkatkan partisipasi aktif dan memberdayakan Masyarakat. Banyak peran yang telah dilakukan oleh Masihan untuk Masyarakat. Konsumsi yang baik akan menentukan efisiensi dan efektivitas *teamwork*, sehingga program Masihan dapat dilaksanakan berkelanjutan dan berhasil memberdayakan anggota masyarakat menjadi kelompok masyarakat yang maju, produktif, dan mandiri. Walaupun belum mencapai keseluruhan target, tetapi Masihan mengalami progres yang baik. Selain menciptakan Masyarakat yang produktif, Masihan juga bercita-cita menghasilkan masyarakat yang bahagia sehingga program Masihan bukan hanya memberi dari segi material saja tetapi memberikan perasaan senang saat melakukan kegiatan bersama Masihan. Saat ini Masihan masih kesulitan untuk menangani bagaimana *volunteer* yang hadir dalam program bisa dimaksimalkan tenaganya. Mereka berencana membatasi *volunteer* yang hadir meskipun terdapat hambatan dalam rencana tersebut dan masih perlu untuk dilakukan evaluasi.

KESIMPULAN

Dari temuan penelitian, terlihat bahwa komunikasi memainkan peran yang sangat penting dalam dinamika organisasi Masihan. Konsep-konsep yang dijelaskan seperti komunikasi ke bawah, ke atas dan horizontal, serta elemen-elemen seperti *sharing*, *understanding*, dan *clarifying* memberikan gambaran yang sangat komprehensif tentang bagaimana komunikasi berlangsung di organisasi ini.

Pertama-tama, dalam komunikasi ke bawah, CEO berperan sebagai sumber utama informasi dan arahan bagi anggota organisasi. Ini terjadi melalui berbagai saluran komunikasi, mulai dari rapat rutin hingga pesan melalui email dan *group chat*. Observasi CEO yang aktif ke lapangan juga menunjukkan keterlibatan langsung dalam proses perencanaan program, serta kebutuhan dan peluang yang teridentifikasi melalui pengalaman langsung. Selain komunikasi verbal yang langsung, penting juga untuk mencatat peran komunikasi non-verbal, seperti bahasa tubuh dan mimik muka yang juga memberikan informasi tambahan dalam pemahaman pesan. Komunikasi ke atas juga menjadi bagian kunci dalam memastikan bahwa pandangan, ide dan masukan dari anggota organisasi disampaikan dengan jelas dan dipahami oleh pihak manajemen Masihan. Hal ini penting untuk memastikan kesesuaian antara arahan yang diberikan oleh pimpinan dengan realitas lapangan dan kemungkinan hambatan yang dihadapi oleh anggota. Komunikasi horizontal di antara anggota sejajar juga memainkan peran vital dalam koordinasi tugas dan program-program. Keterbukaan dan kemampuan anggota untuk berdiskusi, berbagi ide, serta menyelesaikan masalah bersama menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan responsif terhadap perubahan.

Konsep kompromi yang dibahas juga menunjukkan pentingnya proses pengambilan keputusan yang inklusif dan mengintegrasikan berbagai pandangan dan ide dari anggota organisasi. Meskipun terdapat kemungkinan untuk terjadi konflik, namun dengan proses kompromi, organisasi dapat mencapai kesepakatan yang memadai dan mendukung tujuan bersama. Kemudian dalam konteks kooperasi, kerjasama aktif dan tanggung jawab bersama dalam menyelesaikan tugas-tugas, organisasi menunjukkan komitmen anggota terhadap visi dan misi organisasi. Hal ini juga dapat dilihat dari kerjasama yang dilakukan dengan pihak eksternal, seperti mitra organisasi dan LSM lainnya, yang saling mendukung untuk mencapai tujuan bersama.

Terakhir, konsep konsumsi menyoroti pentingnya menyelesaikan tugas dan program-program dengan efisien dan efektif, serta memastikan bahwa hasil yang dicapai sesuai dengan tujuan awal. Evaluasi terus-menerus diperlukan untuk memperbaiki proses kerja dan mencapai efisiensi yang lebih baik. Dari semua temuan ini, terlihat bahwa kolaborasi, komunikasi yang efektif, komitmen terhadap

tujuan bersama, serta keterlibatan aktif dari seluruh anggota organisasi menjadi kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan sosial dan pelayanan yang diinginkan oleh Masihan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ronasifah, Firohadin, Nurul Umi Ati, and Hayat. 2019. "Peran Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Cakrawala Keadilan Dalam Pemberdayaan Lingkungan (Studi Tentang Gerakan Peduli Sampah Di Desa Paciran Kecamatan Paciran Kabupaten Lamongan)." *Jurnal Respon Publik* 13(3): 53–61. <http://riset.unisma.ac.id/index.php/rpp/article/view/3698/3617>.
- Putri, R. A., Nulhaqim, S. A., Machdum, S. V., & Basar, G. G. K. (2022). Proses Kerja Tim Divisi Health Care Dalam Pelayanan Kesehatan Di Tevis Foundation. *EMPATI: Jurnal Ilmu Kesejahteraan Sosial*, 11(2). <https://doi.org/10.15408/empati.v11i2.25123>
- Lestari, R. B., Nulhaqim, S. A., & Irfan, M. (2019). Teamwork Pengembangan Kemitraan (Studi Kasus Kelompok Kerja Pengembangan Kemitraan Dalam Penanggulangan Kemiskinan Di Kota Bogor). *Indonesian Journal of Social Science Education (IJSSE)*, 1(2), 191. <https://doi.org/10.29300/ijsse.v1i2.1952>
- Putri, R. A., Nulhaqim, S. A., Machdum, S. V., & Basar, G. G. K. (2022). Proses Kerja Tim Divisi Health Care Dalam Pelayanan Kesehatan Di Tevis Foundation. *EMPATI: Jurnal Ilmu Kesejahteraan Sosial*, 11(2). <https://doi.org/10.15408/empati.v11i2.25123>
- Rahmawati, C. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Lembaga Komisi Keamanan Hayati Produk Rekayasa Genetik (KKH PRG) dalam Keamanan Hayati Indonesia. *JSI (Jurnal Sistem Informasi) Universitas Suryadarma*, 5(2), 37–53. <https://doi.org/https://doi.org/10.35968/jsi.v5i2.237>
- Rahmawati, S. N. A., & Supriyanto, A. (2020). Pentingnya Kepemimpinan dan Kerjasama Tim Dalam Implemeentasi Manajemen Mutu Terpadu. *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.26740/jdmp.v5n1.p1-9>
- Skidmore, R. A. (1990). *Social Work Administration: Dynamic Management and Human Relationships* (R. Edith & S. Pafenyk (eds.); 2nd ed.). Prentice Hall.