



OPTIMALISASI SINERGI PENGURUS GEREJA MELALUI METODE *ROLE PLAYING* UNTUK EFEKTIVITAS ORGANISASI

Debora Wintriarsi Handoko^{*1}, Aloysia Desy Pramusiwi², Nadia Nila Sari³, Agus Budi Raharjono⁴, Endang Raino Wirjono⁵, Heribertus Andre Purwanugraha⁶, Tabita Indah Iswari⁷, Budi Suprpto⁸

^{1,2,3,4,5,6,7,8}Universitas Atma Jaya Yogyakarta

*e-mail: debora.wintriarsi@uajy.ac.id

ABSTRAK

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang efektif, didukung oleh struktur organisasi dan implementasi *job analysis* merupakan yang hal penting bagi keberhasilan dan efisiensi operasional suatu organisasi. Salah satu Lembaga Keagamaan, Gereja Santo Paulus Pringgolayan (GSPP) di Yogyakarta, menghadapi tantangan dalam pengelolaan SDM, berupa struktur organisasi yang belum terdefinisi dengan baik, serta permasalahan koordinasi dan profesionalisme pengurus. Situasi ini berdampak pada optimalisasi pelayanan gereja kepada umat. Kegiatan pengabdian masyarakat ini bertujuan menganalisis dan memperkuat peran penting struktur organisasi dan *job analysis* sebagai solusi kunci dalam mengatasi tantangan pengelolaan SDM GSPP. Metode yang digunakan adalah Focus Group Discussion (FGD) dan simulasi *role playing* yang melibatkan seluruh pengurus GSPP. Hasilnya, FGD berhasil mencapai target dalam menumbuhkan semangat sinergis dan profesionalisme, serta menyamakan persepsi terhadap pemahaman tugas dan tanggung jawab. Melalui simulasi *role playing*, pengurus secara praktis memperoleh pembelajaran kunci mengenai penguatan sinergi fungsional lintas bidang, kedisiplinan administrasi, dan profesionalisme dalam pengambilan keputusan. Secara keseluruhan, kegiatan pengabdian ini memberikan kontribusi praktis dalam membantu pengurus GSPP mengatasi permasalahan organisasi, yang diharapkan dapat meningkatkan efektivitas pelayanan dan mencapai tujuan organisasi secara lebih terstruktur.

Kata kunci: *Pengelolaan SDM Gereja, Struktur Organisasi, Analisis Pekerjaan, Deskripsi Pekerjaan, Role Playing*

ABSTRACT

Effective human resource management, supported by an organizational structure and the implementation of *job analysis*, is crucial for an organization's success and operational efficiency. One religious institution, the Santo Paulus Pringgolayan Church (GSPP) in Yogyakarta, faces challenges in HR management, namely an organizational structure that is not well defined, as well as issues of coordination and professionalism among administrators. This situation has an impact on the optimization of church services to the congregation. This community service activity aimed to analyze and strengthen the critical role of organizational structure and *job analysis* as key solutions in overcoming GSPP's HR management challenges. The methods used were Focus Group Discussion (FGD) and role-playing simulations involving all GSPP administrators. As a result, the FGD successfully achieved its target of fostering synergy and professionalism, as well as aligning perceptions of tasks and responsibilities. Through role-playing simulations, the administrators gained practical insights into strengthening cross-functional synergy, administrative discipline, and professionalism in decision-making. Overall, this community service activity made valuable contributions to helping GSPP administrators overcome organizational challenges, which are expected to enhance service effectiveness and facilitate the achievement of organizational goals in a more structured manner.

Keywords: *Church Human Resource Management, Organizational Structure, Job Analysis, Job Description, Role Playing*

1. PENDAHULUAN

Struktur organisasi merupakan elemen penting dalam manajemen yang digunakan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi (Tan & Olaore, 2022). Struktur organisasi sebagai media untuk melakukan pengelolaan keseluruhan organisasi berfungsi sebagai dasar dalam pengambilan keputusan terkait pemilihan alternatif kerangka kerja, proyek kerja, serta pembagian tugas yang jelas (Nasution et al., 2021). Melalui struktur organisasi yang jelas

maka akan membantu organisasi dalam menjelaskan peran, tanggung jawab, wewenang, dan akuntabilitas yang dimiliki oleh setiap individu atau jabatan dalam organisasi sehingga antar individu dapat berkoordinasi secara efektif dan efisien.

Pembagian tugas yang jelas dalam struktur organisasi menjadi aspek yang sangat krusial karena memberikan kejelasan kepada setiap anggota organisasi mengenai tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan (Nasution et al., 2021). Pembagian kerja yang jelas berdampak pada individu dalam menjalankan perannya dan sesuai dengan beban kerja yang telah ditentukan sehingga tidak terjadi tumpang tindih antar individu yang lain. Dengan demikian, struktur organisasi dapat membantu meningkatkan efektivitas sumber daya yang dimiliki dan mencegah terjadinya pengalihan tanggung jawab yang tidak semestinya jika terjadi kesalahan atau permasalahan. Namun demikian, pembagian tugas yang jelas harus diimbangi dengan penempatan individu yang sesuai pada posisi yang tepat, yang mencerminkan prinsip dasar dalam manajemen sumber daya manusia, yaitu *“The Right Man on The Right Place”*. Dengan prinsip ini, setiap individu diharapkan dapat memberikan kontribusi terbaiknya sesuai dengan keterampilan dan kapasitas yang dimilikinya, sehingga organisasi dapat berfungsi secara optimal dan terhindar dari potensi ketidakefisienan.

Kejelasan struktur organisasi ini dapat diimplementasikan pada berbagai jenis organisasi, termasuk Lembaga Keagamaan. Gereja Santo Paulus Pringgolayan (GSPP), yang terletak di Kabupaten Bantul, Yogyakarta, merupakan salah satu lembaga keagamaan Katolik yang memiliki peran yang sangat penting dalam pembinaan rohani umat di wilayah tersebut. Sebagai institusi yang memiliki tanggung jawab besar dalam mengayomi kehidupan Rohani masyarakat, GSPP telah menjalani proses renovasi gedung gereja yang bertujuan untuk memperbarui fasilitas fisik serta meningkatkan kualitas pelayanan pastoral kepada umat gereja. Renovasi ini tidak hanya diharapkan dapat memperbaiki infrastruktur gereja, tetapi juga dapat membawa semangat baru bagi seluruh elemen yang terlibat dalam kegiatan keagamaan, serta memperkuat peran gereja dalam mendukung spiritualitas umat yang selanjutnya diharapkan dapat meningkatkan kualitas pengalaman Rohani umat.

Namun, di balik optimisme tersebut, terdapat tantangan dalam hal pengelolaan organisasi dan dinamika kepengurusan. Tantangan yang dihadapi oleh pengurus gereja tidak hanya bersifat teknis namun juga secara khusus menghadapi tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki yaitu terkait komunikasi dan koordinasi antar pengurus gereja yang masih kurang berjalan dengan baik. Hal tersebut dipengaruhi oleh struktur organisasi yang belum jelas sehingga terdapat tumpang tindih kejelasan peran dari setiap pengurus dalam menjalankan aktivitas operasional gereja. Oleh karena itu, diperlukan strategi pengelolaan organisasi yang tepat untuk memastikan bahwa pelayanan kepada umat tetap berjalan dengan optimal.

Pada Februari 2024, kepengurusan Dewan Paroki GSPP memasuki masa pelayanan baru, dengan sejumlah pengurus baru yang dilantik. Sifat dari kepengurusan dalam lingkup gereja ini yaitu secara pengabdian, dengan demikian komitmen dan semangat pelayanan menjadi kunci utama. Meskipun terdapat semangat pembaruan yang diharapkan datang bersama kepengurusan baru, permasalahan yang telah ada selama kepengurusan sebelumnya tetap perlu diatasi untuk memastikan kelancaran pelayanan gereja. Salah satu masalah utama yang muncul adalah kurang jelasnya struktur organisasi yang ada, yang menyebabkan tumpang tindih dalam pembagian tugas dan tanggung jawab antar pengurus. Selama masa pandemi, kepengurusan yang lama mengalami keterbatasan dalam menjalankan program kerja, yang berakibat pada tidak maksimalnya pelayanan kepada umat. Di samping itu, ada kendala dalam administrasi, minimnya prosedur operasional standar (SOP), serta kurangnya

kohesivitas dan profesionalisme dalam menjalankan tugas sesuai dengan *job description* masing-masing pengurus.

Dalam konteks ini, pentingnya struktur organisasi yang jelas dan penerapan *job analysis* yang sistematis menjadi sangat relevan. Struktur organisasi yang jelas tidak hanya membantu memudahkan alur kerja dan komunikasi antar pengurus, tetapi juga memperkuat efisiensi dan efektivitas dalam menjalankan tugas pelayanan. Struktur yang terorganisir dengan baik akan menghindarkan pengurus dari kebingungan dalam menjalankan tugas, serta membantu mengurangi tumpang tindih tanggung jawab yang bisa menimbulkan konflik internal. Oleh karena itu, penataan kembali struktur organisasi yang lebih terdefinisi dan penguatan *job analysis* menjadi langkah penting dalam menciptakan organisasi gereja yang lebih baik, efektif, dan harmonis.

Job analysis, yang merupakan proses untuk mengidentifikasi dan merinci tugas, tanggung jawab, serta kualifikasi yang dibutuhkan dalam setiap posisi, memainkan peran yang sangat krusial dalam memperjelas pembagian tugas dan tanggung jawab. *Job analysis* merupakan proses sistematis yang digunakan untuk mengidentifikasi, menggambarkan, dan menguraikan tugas, tanggung jawab, keterampilan, serta persyaratan yang dibutuhkan dalam suatu posisi kerja di dalam organisasi (Oldani et al., 2023). Proses ini sangat penting karena memberikan pemahaman yang jelas mengenai fungsi pekerjaan, yang mendukung penyusunan struktur organisasi dan pembagian tugas yang efektif. Kejelasan peran akan menjadi jembatan untuk dapat meningkatkan kapabilitas organisasi dan peningkatan kinerja individu (Demerouti & Bakker, 2023). Selain itu, *job analysis* juga membantu organisasi dalam menentukan standar kinerja yang jelas serta menilai kesesuaian antara kompetensi anggota organisasi dengan tuntutan pekerjaan yang diembannya.

Melalui *job analysis*, individu dapat memahami dengan lebih mendalam mengenai tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan serta keterampilan yang dibutuhkan untuk mencapai kinerja yang optimal. Proses ini memberikan gambaran yang jelas tentang harapan terhadap pekerjaan mereka, sehingga individu dapat mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki dan merencanakan pengembangan diri untuk meningkatkan kinerja di masa depan. Menurut Hegazy et al., (2023), melalui *job analysis* akan membantu organisasi dalam menunjukkan kejelasan peran dari masing-masing individu sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja. Sejalan menurut Tan & Olaore (2022), kejelasan peran dapat menjadi prediksi dalam tingkat kepuasan yang dimiliki individu. Dengan demikian, melakukan *job analysis* yang cermat, GSPP dapat memastikan bahwa setiap pengurus memiliki pemahaman yang jelas tentang tugas mereka, serta kompetensi yang sesuai untuk menjalankannya. *Job analysis* juga membantu menetapkan standar kinerja yang dapat dijadikan acuan dalam menilai keberhasilan pelaksanaan tugas, serta memberikan dasar untuk merencanakan pelatihan dan pengembangan bagi pengurus gereja. Hal ini sangat relevan untuk meningkatkan kualitas pelayanan di GSPP, baik dalam aspek spiritual, administrative, maupun sosial, sesuai dengan kebutuhan dan harapan umat.

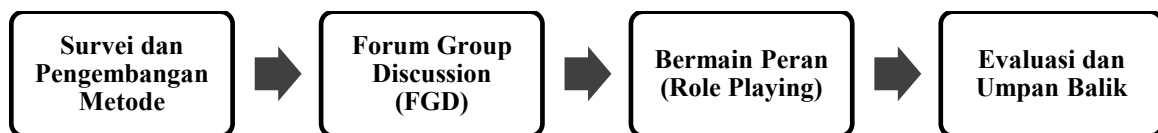
Selama ini, GSPP belum memiliki SOP yang baku, yang mengakibatkan kesulitan menjalankan kegiatan administratif dan ketidakjelasan dalam pembagian tugas pengurus. Selanjutnya, sifat kepengurusan yang berbasis basis pada pengabdian, di mana komitmen dan semangat pelayanan menjadi prioritas, hal ini dapat menjadi faktor yang mempengaruhi keharmonisan dalam organisasi. Perbedaan dalam tingkat semangat pelayanan yang dimiliki oleh setiap individu dapat menimbulkan ketidakharmonisan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang ada. Selain itu, tantangan dalam koordinasi antar pengurus dan perlunya peningkatan profesionalisme dalam pelaksanaan tugas masing-masing dapat mempengaruhi dinamika organisasi. Oleh karena itu, untuk menjalankan kegiatan gereja dengan lebih baik dan terstruktur, sangat diperlukan pemahaman yang jelas mengenai

pentingnya struktur organisasi yang baik serta implementasi *job analysis* untuk meningkatkan kinerja pengurus. Dengan demikian, sebagai organisasi keagamaan, GSPP membutuhkan sistem yang mampu mendukung koordinasi yang efektif antar pengurus dan antar bidang dalam gereja. Struktur organisasi yang jelas dan terperinci akan memastikan bahwa setiap pengurus tahu apa yang harus dikerjakan, serta mengurangi potensi konflik atau ketidakjelasan dalam tugas-tugas yang diberikan. Selain itu, penerapan *job analysis* yang sistematis akan membantu GSPP untuk memastikan bahwa setiap posisi di dalam kepengurusan diisi oleh individu yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan gereja. Dengan demikian, hal ini akan berdampak positif dalam meningkatkan efektivitas pelayanan dan meningkatkan kepuasan umat.

Kegiatan pengabdian ini bertujuan untuk membantu dalam menganalisis peran penting struktur organisasi dan *job analysis* dalam pengelolaan organisasi gereja, khususnya di Gereja Santo Paulus Pringgolayan (GSPP). Struktur organisasi yang jelas dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam menjalankan tugas gereja, serta bagaimana *job analysis* dapat membantu dalam menetapkan standar kinerja dan pengembangan sumber daya manusia di GSPP. Selain itu, dengan adanya kegiatan pengabdian ini memberikan sosialisasi/penyuluhan terkait pengelolaan organisasi gereja yang lebih baik, dengan fokus pada pentingnya kolaborasi antar pengurus dan penerapan prinsip profesionalitas dalam menjalankan tugas gereja. Dengan memperkuat struktur dan *job analysis*, GSPP bisa mengurangi konflik internal, meningkatkan kepuasan pengurus, dan lebih efektif dalam menjalankan pelayanan kepada umat. Sebagai bagian dari program pengabdian masyarakat, diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis dalam membantu pengurus gereja mengatasi permasalahan yang ada dan mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif dan terstruktur.

2. METODE

Kegiatan pengabdian diawali dengan survei dan diskusi yang dilakukan bersama anggota tim untuk berdiskusi dengan pengurus inti GSPP. Berdasarkan hasil survei ditemukan bahwa terdapat beberapa situasi yang perlu mendapat perhatian khusus, secara khusus adalah pengelolaan organisasi gereja yang lebih baik, yang berfokus pada kolaborasi antar pengurus dengan penerapan prinsip profesionalitas dalam menjalankan tugas gereja. Berdasarkan hasil diskusi lanjutan dan pengembangan oleh tim, maka metode yang digunakan dalam melaksanakan aktivitas pengabdian kepada masyarakat (pengurus GSPP) ini adalah *Focus Group Discussion* dan bermain peran (*role playing*).



Gambar 1. Tahap Pelaksanaan Pengabdian

Forum Group Discussion (FGD) dilakukan bersama seluruh pengurus GSPP. Metode kualitatif ini digunakan untuk mendapatkan pemahaman mendalam mengenai permasalahan dan informasi teknis dalam obyek pengabdian, serta bertujuan untuk memperoleh data dari sekelompok orang yang dipilih secara sengaja (O Nyumba et al., 2018; Sari et al., 2025). Tim pengabdian mendampingi setiap kelompok, yang dibagi berdasar kelompok bidang pengurus GSPP. Target pelaksanaan FGD ini adalah menggali semangat sinergi dan profesionalitas, pemahaman program kerja, serta pemahaman tugas dan tanggung jawab masing-masing anggota pengurus GSPP.

Metode selanjutnya adalah bermain peran (*role playing*). Aktivitas ini adalah salah satu aktivitas yang banyak digunakan dalam dunia pelatihan. *Role playing* didefinisikan sebagai metode pembelajaran di mana peserta mengambil tanggung jawab untuk mewakili peran karakter yang berbeda, dalam skenario yang seringkali realistis dan telah ditentukan sebelumnya (Bawa, 2020), dan juga melakukan interaksi dengan peserta lain yang juga sedang bermain peran (Hayatun et al., 2020). Manfaat dari penggunaan metode bermain peran ini adalah memberi dampak afektif pada status perasaan peserta kegiatan, adanya peningkatan keterampilan individu, serta meluasnya pengetahuan (dan informasi) yang dimiliki para peserta (kognitif) (Safitri & Moesarofah, 2020). Dalam kegiatan ini, Tim Pengabdian menggunakan metode *role playing* agar seluruh pengurus GSPP memperoleh gambaran bentuk interaksi sinergi dan pelayanan berbasis profesionalitas. Melalui permainan peran, setiap pengurus GSPP diarahkan untuk lebih memahami tugas dan tanggungjawab masing-masing, berdasar skenario yang ditetapkan oleh tim pengabdian. Pada tahap akhir, dilakukan sesi evaluasi dan umpan balik dari perwakilan peserta kegiatan, untuk mengukur pahaman akan aktivitas FGD dan *role playing* yang telah dilaksanakan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut dijelaskan secara berurutan hasil dan pembahasan dari masing-masing aktivitas pengabdian yang dilakukan di GSPP.

a. Survei dan Pengembangan Metode

Tahapan survei dan diskusi awal dilakukan sebanyak dua kali, untuk menggali informasi dan situasi spesifik di GSPP. Melalui tahap ini, tim pengabdian menangkap kebutuhan yang akan menjadi topik khusus dalam pelaksanaan pengabdian, serta mengembangkan metode yang tepat untuk memastikan kebutuhan GSPP dapat terpenuhi.

Hasil yang didapatkan dari survei dan diskusi bersama pengurus GSPP, dapat diketahui bahwa kegiatan pengabdian ini bertujuan untuk membantu menganalisis peran penting struktur organisasi dan *job analysis* dalam pengelolaan organisasi GSPP. Selain itu, pendampingan pengelolaan organisasi gereja yang lebih baik, terutama tentang pentingnya kolaborasi antar pengurus dan penerapan prinsip profesionalitas dalam menjalankan tugas gereja, juga menjadi fokus kegiatan pengabdian ini.



Gambar 2. Kegiatan survei dan diskusi bersama Pengurus GSPP

b. Forum Group Discussion (FGD)

Kegiatan FGD dilaksanakan pada hari pelaksanaan pembekalan pengurus baru GSPP. Setelah pembagian kelompok per bidang, tim pengabdian juga akan berperan sebagai pendamping yang bertindak sebagai fasilitator diskusi. Tujuan utama dari FGD ini adalah untuk mendorong semangat sinergis dan profesional sejak awal, sekaligus

memberikan kesempatan kepada peserta untuk berkenalan dan membangun koneksi dengan pendamping serta anggota kelompoknya.

Berdasarkan hasil observasi dan diskusi dalam FGD, terdapat tiga target utama yang berhasil dicapai dalam aktivitas ini:

1) Semangat Sinergis dan Profesionalisme.

Dari diskusi yang berjalan menunjukkan adanya kolaborasi aktif dan pemikiran yang profesional dalam membahas isu-isu di masing-masing bidang. Hal ini menjadi faktor utama yang penting untuk kerja sama tim di tahap selanjutnya.

2) Pemahaman Tugas dan Tanggung Jawab (Sesuai pedoman)

Para peserta menunjukkan pemahaman yang jelas mengenai tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan kerangka yang tertuang dalam pedoman kerja yang tersedia. Aktivitas FGD ini juga berfungsi sebagai wadah untuk menyamakan persepsi terhadap peran masing-masing dalam implementasi program.

3) Pemahaman Program Kerja Bidang

Hasil diskusi mengindikasikan bahwa peserta telah memahami Program Kerja yang akan dilaksanakan oleh masing-masing bidang. Diskusi ini membantu memetakan langkah-langkah implementasi dan potensi tantangan ke depan.



Gambar 3. Kegiatan Forum Group Discussion Pengurus GSPP dengan pendampingan tim pengabdian

Selain berfungsi sebagai wadah diskusi dalam masing-masing bidang, FGD ini juga berfungsi sebagai proses identifikasi pemeran untuk kegiatan bermain peran (*role playing*) berikutnya. Selama FGD berlangsung, masing-masing tim pendamping secara aktif melakukan observasi untuk menentukan peserta yang paling representatif sebagai pemeran. Peserta yang terpilih menjadi pemeran *role play* diberikan briefing singkat (*debriefing*) mengenai skenario dan peran yang akan dimainkan, untuk memastikan tahapan diskusi dalam FGD (pemahaman teoritis) dapat diaplikasikan melalui tahap simulasi (aplikasi praktis).

c. Bermain Peran (Role Playing)

Sebelum aktivitas bermain peran (*role playing*), tim pengabdian memberikan sebuah skenario untuk dapat dijalankan oleh masing-masing pemain peran. Skenario dikembangkan sesuai tema yang dapat membantu peserta kegiatan mendefinisikan peran, konteks, dan masalah, serta tetap terbuka pada tindakan yang dapat diambil oleh peran/karakter tersebut (Bawa, 2020). Melalui skenario ini para peserta dapat mempelajari cara menentukan tindakan yang perlu diambil dalam menghadapi

permasalahan atau dinamika yang terjadi dalam menjalankan tugas sehari-hari sebagai Pengurus GSPP.

Skenario yang dikembangkan dalam *role playing* ini mengambil latar belakang situasi nyata setiap tahun, yaitu persiapan rangkaian kegiatan Hari Raya Paskah di GSPP. Skenario dibangun di atas tiga tantangan utama yang dihadapi oleh pengurus yang baru dilantik, yaitu situasi gedung gereja yang masih dalam masa renovasi, dan waktu persiapan yang sangat terbatas untuk melaksanakan agenda kemanusiaan, yaitu penyuluhan dan pemeriksaan mata katarak serta gigi gratis. Permasalahan muncul karena adanya ketidaksiapan struktural dan konflik internal antar bidang dalam mencapai sinergi. Hambatan utama terpusat pada kurangnya kedisiplinan administrasi dan keakuratan data yang berakibat persiapan kegiatan menjadi terhambat.



Gambar 4. Kegiatan Role Playing dengan pendampingan tim pengabdian

Dinamika *role playing* ini dipandu oleh tim pengabdian, untuk memastikan permainan peran berjalan dengan baik, sehingga seluruh peserta dapat belajar dari simulasi kegagalan sebuah kegiatan. Simulasi ini secara keseluruhan berhasil memvisualisasikan tantangan nyata dalam tata kelola program pengabdian, khususnya dalam aspek manajemen waktu, data, dan koordinasi antar unit kerja.

Tabel 1. Peran dan Dinamika Skenario dalam Role Playing

Peran	Peran dan Dinamika Role Play
Bidang Liturgi	Menyampaikan informasi jadwal penting selama persiapan kegiatan, untuk memastikan tidak ada bentrok penjadwalan kegiatan
Bidang Pewartaan	Menyebarkan pengumuman internal dan eksternal. Memastikan dokumentasi (Foto, Video, Editing) kegiatan terlaksana dengan baik, untuk kepentingan pengaktifan sosial media dan Youtube.
Bidang Pelayanan Masyarakat	(a) Memastikan pihak terkait sanggup menjadi mitra penyuluhan dan pemeriksaan mata katarak dan pemeriksaan gigi gratis bagi umat dan masyarakat umum. (b) Memastikan dana sosial kemasyarakatan didistribusikan sesuai dengan kebutuhan.
Bidang Rumah Tangga	Mencari lokasi (ruang/posisi) untuk kegiatan penyuluhan dan pemeriksaan mata katarak serta pemeriksaan gigi gratis bagi umat dan masyarakat umum. Mempersiapkan lahan parkir. Memastikan daya listrik memadai, persiapan sewa genset. Memastikan mencari aparat keamanan (babinkamtibnas).
Bendahara Ketua Lingkungan	Memastikan dana tersedia dan dapat digunakan. Menyebarkan informasi pada umat lingkungan terkait kegiatan penyuluhan dan pemeriksaan mata katarak dan pemeriksaan gigi gratis bagi umat dan masyarakat umum
Tim Programasi	Memastikan kepatuhan program kerja: RAPB Kegiatan dan Dokumen dan Monev

Simulasi *role play* ini dirancang untuk mendemonstrasikan bagaimana kejelasan deskripsi pekerjaan (*Job Description*) pada setiap peran kunci secara mendasar memengaruhi efektivitas dan dinamika kerja tim. Dalam skenario tersebut, pada persiapan rangkaian kegiatan tahunan Hari Raya Paskah di GSPP, teridentifikasi tiga peran krusial yang berfungsi sebagai penentu keberhasilan kegiatan yaitu Bidang Pelayanan Masyarakat, Bidang Rumah Tangga, dan Ketua Lingkungan. Kejelasan dan keselarasan dalam menjalankan *Job Description* pada ketiga peran kunci ini merupakan prasyarat mutlak dalam pengelolaan kegiatan. Adanya tugas dan tanggung jawab yang tidak jelas pada peran-peran tersebut akan memicu disonansi dan ketidakefektifan operasional pada unit kerja lain dalam kepanitiaan. Oleh karena itu, kegiatan *role play* ini menekankan pentingnya sinergi dan integrasi pelaksanaan *Job Description*. Penyelarasan tugas pada peran-peran kunci tersebut bukan hanya membangun koordinasi kerja yang efektif, melainkan juga mendorong pertumbuhan semangat profesionalisme yang saling berkaitan di antara seluruh anggota tim, yang menjadi kunci utama untuk mensukseskan acara tahunan tersebut.

Setelah simulasi peran ini selesai diimplementasikan, langkah metodologis selanjutnya yang bersifat krusial adalah melaksanakan proses refleksi mendalam guna mengidentifikasi kesenjangan antara praktik di lapangan dan standar teoretis, serta mengevaluasi tingkat pemahaman peserta terhadap pentingnya klarifikasi peran dan tanggung jawab manajerial.

d. Evaluasi dan Umpan Balik

Setelah aktivitas FGD dan *role playing* selesai dilakukan, selanjutnya adalah tahap evaluasi dan penyampaian umpan balik. Tahapan ini sangat penting untuk merangkum seluruh aktivitas yang telah dilakukan peserta, dan menangkap manfaat positif yang diperoleh peserta. Melalui dinamika *Role Playing*, peserta secara efektif memperoleh pembelajaran kunci mengenai penguatan sinergi fungsional lintas bidang, menyadari pentingnya validitas data dan kedisiplinan administrasi untuk menjangkau target sasaran, serta mempraktikkan profesionalisme dalam pengambilan keputusan. Umpan balik disampaikan melalui refleksi mendalam dari Romo dan Wakil Ketua Dewan GSPP, yang tidak hanya mengapresiasi keseriusan peserta, tetapi juga menekankan pentingnya etika pelayanan sebagai fondasi profesionalisme. Secara keseluruhan, sesi ini berhasil mentransformasi pengalaman simulasi menjadi komitmen kolektif yang kuat untuk meningkatkan kualitas perencanaan dan pelaksanaan program kerja pengurus GSPP ke depan.

4) KESIMPULAN

Struktur organisasi yang jelas dan penerapan *job analysis* yang sistematis sangat penting untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan organisasi, termasuk dalam organisasi gereja seperti GSPP. Dengan memastikan pembagian tugas yang tepat dan penempatan individu yang sesuai, organisasi dapat mengoptimalkan kinerja pengurus dan meningkatkan kualitas pelayanan kepada umat. Selain itu, melalui tahap evaluasi dan umpan balik setelah FGD dan *role playing* berhasil merangkum pembelajaran kunci, seperti pentingnya sinergi fungsional, validitas data, dan kedisiplinan administrasi. Melalui refleksi mendalam, peserta mendapatkan komitmen untuk meningkatkan kualitas perencanaan dan pelaksanaan program kerja pengurus GSPP di masa depan. Namun demikian, ke depannya pengurus gereja perlu melakukan monitoring terkait penerapan pembagian tugas dalam struktur organisasi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Tim pengabdian masyarakat mengucapkan terimakasih kepada Pengurus Gereja Santo Paulus Pringgolayan, Yogyakarta yang telah memberikan dukungan sehingga kegiatan ini dapat terlaksana. Ucapan terimakasih juga diberikan kepada Fakultas Bisnis dan Ekonomika UAJY yang mendukung dalam hal sarana dan prasarana, sehingga kegiatan dapat berjalan dengan lancar.

DAFTAR PUSTAKA

- Bawa, A. (2020). Role-Play. In R. Kimmons & S. Caskurlu (Eds.), *The Students' Guide to Learning Design and Research*. BYU Open Learning Network. Diakses dari <https://open.byu.edu/studentguide/roleplay>
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2023). Job demands-resources theory in times of crises: New propositions. *Organizational Psychology Review*, 13(3), 209–236. <https://doi.org/10.1177/20413866221135022>
- Hayatun, M., Nurhasanah, N., & Istiningsih, S. (2020). The Effect Of The Use Of Role Playing Methods On The Emotional Social Development Of Elementary School Children. *Primary: Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 9(6). <https://doi.org/10.33578/jpfkip.v9i6.8067>
- Hegazy, M., El-Deeb, M. S., Hamdy, H. I., & Halim, Y. T. (2023). Effects of organizational climate, role clarity, turnover intention, and workplace burnout on audit quality and performance. *Journal of Accounting and Organizational Change*, 19(5), 765–789. <https://doi.org/10.1108/JAOC-12-2021-0192>
- Nasution, M., Yeni, S., Yondra, A., & Putri, A. (2021). The Influence of Organizational Structure and Job Analysis on Work Motivation and Its impact on the Performance of the Office of Cooperatives for Small and Medium Enterprises, Industry and Trade (KOPERINDAG) Mentawai Islands Regency. In *American Journal of Humanities and Social Sciences Research* (Issue 5). www.ajhssr.com
- O Nyumba, T., Wilson, K., Derrick, C. J., & Mukherjee, N. (2018). The use of focus group discussion methodology: Insights from two decades of application in conservation. *Methods in Ecology and Evolution*, 9(1), 20–32. <https://doi.org/10.1111/2041-210X.12860>
- Oldani, A., Chiara, F., & Monica, M. (2023). Job Analysis in Organizational Structure on Employee Performance. *Sharia Oikonomia Law Journal*, 1(1), 40–48. <https://doi.org/10.55849/solj.v1i1.48>
- Safitri, H., & Moesarofah. (2020). Pengaruh Penggunaan Teknik Role Playing dalam Bimbingan Kelompok Terhadap Komunikasi Interpersonal Pada Peserta Didik. *Journal of Innovative Counseling: Theory, Practice & Research*, 4(2), 57–63.
- Sari, N. N., Raino Wirjono, E., Handoko, D. W., Suprpto, B., Aurell, E., Ardyanto, M., Atma, U., & Yogyakarta, J. (2025). Strategi Digital Marketing Umkm Hospitality Teman Nginap Yogyakarta. *GANESHA: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 5(2), 2025.
- Tan, F. Z., & Olaore, G. O. (2022). Effect of organizational learning and effectiveness on the operations, employees productivity and management performance. *Vilakshan - XIMB Journal of Management*, 19(2), 110–127. <https://doi.org/10.1108/xjm-09-2020-0122>

First Publication Right
GANESHA Jurnal pengabdian Masyarakat

This Article is Licensed Under

