



# Indonesian Journal of Community Empowerment

<https://manggalajournal.org/index.php/maju>  
E-ISSN 3032-369X



## PELATIHAN MANAJEMEN DALAM MENCiptakan LINGKUNGAN KERJA YANG KONDUSIF DAN RELIGIUS DI KANTOR CAMAT RAMBUTAN, BANYUASIN

**Yuniar<sup>1</sup>, Afriantoni<sup>2</sup>, Aldyandra<sup>3</sup>, Eka Fitrianti<sup>4</sup>, Juanda Firzal<sup>5</sup>, M. Oky Muhlisin<sup>6</sup>, Marlina<sup>7</sup>**  
<sup>1,2,3,4,5,6,7</sup> UIN Raden Fatah Palembang

E-mail : [yuniar\\_uin@radenfatah.ac.id](mailto:yuniar_uin@radenfatah.ac.id)

---

### ARTICLE INFO

#### **Article history:**

Received: 01-06-2024

Revised : 22-06-2024

Accepted:30-06-2024

#### **Key words:**

Neuro-Linguistic Programming, Akhlak Education, Penesak Tribe, Agrarian Social Conflict

**DOI:** 10.62335

### ABSTRACT

*This community service aims to improve the quality of the work environment at the Office of the Sub-District Head of Rambutan, Banyuasin through management training emphasizing the creation of a conducive and religious work atmosphere. The training is designed to span three days, covering planning, implementation, and evaluation. On the first day, the focus is on planning and preparation, including coordination with relevant parties, determining training materials and speakers, and logistical arrangements. The second day constitutes the core of the training, where participants receive instruction on productivity, religious values, and strategies for optimizing productivity in a conducive and religious work environment. This session also includes group discussions and practical exercises to apply the learned concepts. The third day involves training evaluation and policy formulation to ensure the sustainability of training outcomes. The expected outcomes of this training include improved mental well-being and work motivation among employees, reduced stress levels, and the establishment of a more harmonious and blessed work culture. Leaders with high ethics and empathy are expected to foster a positive organizational culture, enhance interpersonal relationships among employees, and advance the quality of public services. Expected outputs from this initiative include comprehensive documentation of training materials, an evaluative report, participant certificates, and a clear follow-up plan. This documentation will serve as a reference for future training sessions and educational resources. Through this training, it is anticipated that employees at the Office of the Sub-District Head of Rambutan will better appreciate religious values in their daily work, enhance teamwork among colleagues, and*

*contribute to improved public services oriented toward community welfare.*

## ABSTRAK

*Pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja di Kantor Camat Rambutan, Banyuasin melalui pelatihan manajemen yang menekankan pada penciptaan suasana kerja yang kondusif dan religius. Pelatihan ini dirancang untuk berlangsung selama tiga hari, mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Pada hari pertama, fokus utama adalah perencanaan dan persiapan, termasuk koordinasi dengan pihak terkait, penentuan materi dan narasumber, serta persiapan logistik. Hari kedua merupakan inti dari pelatihan, di mana peserta menerima materi tentang produktivitas, nilai keagamaan, serta strategi optimalisasi produktivitas dalam lingkungan kerja yang kondusif dan religius. Sesi ini juga mencakup diskusi kelompok dan praktik langsung untuk mengaplikasikan konsep yang dipelajari. Pada hari ketiga, dilakukan evaluasi pelatihan dan perumusan kebijakan untuk memastikan keberlanjutan hasil pelatihan. Hasil dari pelatihan ini diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan mental dan motivasi pegawai, mengurangi tingkat stres, serta menciptakan budaya kerja yang lebih harmonis dan penuh keberkahan. Pemimpin yang beretika tinggi dan berempati diharapkan dapat menciptakan budaya organisasi yang positif, meningkatkan kualitas hubungan antarpegawai, serta memajukan kualitas pelayanan publik. Luaran yang diharapkan dari kegiatan ini mencakup dokumentasi lengkap materi pelatihan, laporan evaluasi komprehensif, sertifikat untuk peserta, dan rencana tindak lanjut yang jelas. Dokumentasi ini akan menjadi referensi untuk pelatihan selanjutnya dan bahan ajar di masa mendatang. Melalui pelatihan ini, diharapkan bahwa pegawai Kantor Camat Rambutan dapat lebih menghargai nilai-nilai keagamaan dalam pekerjaan sehari-hari, meningkatkan kerja sama antarpegawai, dan berkontribusi pada pelayanan publik yang lebih baik dan berorientasi pada kepentingan masyarakat.*

## PENDAHULUAN

Peningkatan kualitas lingkungan kerja yang religius, dan kondusif di Kantor Camat Kecamatan Rambutan, Kabupaten Banyuasin, menyoroti pentingnya aspek spiritualitas dan nilai-nilai keagamaan dalam konteks profesional. Dalam dunia kerja yang sering kali dipenuhi dengan tekanan dan tuntutan, menciptakan suasana kerja yang memperhatikan dimensi spiritualitas dapat memberikan dampak positif pada kesejahteraan mental, motivasi, dan kolaborasi di antara para pegawai. Oleh karena itu, pelatihan manajemen yang fokus pada memperkuat nilai-nilai keagamaan dan menciptakan budaya kerja yang inklusif dan mendukung menjadi krusial dalam membangun lingkungan kerja yang harmonis dan berdaya.

Dalam konteks kantor Camat Kecamatan Rambutan, pelatihan manajemen yang berfokus pada aspek spiritualitas dan nilai-nilai keagamaan diharapkan dapat menginspirasi para pemimpin dan pegawai untuk memperkuat hubungan antarpribadi, saling menghormati, dan membangun kerja sama yang kokoh. Dengan memahami dan menerapkan nilai-nilai keagamaan dalam setiap interaksi dan keputusan kerja, diharapkan akan tercipta lingkungan kerja yang penuh keberkahan dan keharmonisan. Pelatihan ini juga diharapkan dapat memperkuat integritas, etika kerja, dan tanggung jawab sosial di antara para pegawai, sehingga menciptakan budaya kerja yang bermartabat dan berintegritas.

Selain itu, pelatihan manajemen yang mengusung nilai-nilai keagamaan juga dapat memberikan landasan moral yang kuat bagi para pegawai dalam menghadapi berbagai tantangan dan konflik di lingkungan kerja. Dengan membangun kesadaran akan pentingnya etika kerja, rasa saling menghormati, dan sikap toleransi, diharapkan akan tercipta suasana kerja yang penuh keberagaman dan inklusivitas. Hal ini tidak hanya berdampak pada kualitas hubungan antarpegawai, tetapi juga pada pelayanan publik yang lebih baik dan berorientasi pada kepentingan masyarakat yang dilayani.

Selain memperkuat nilai-nilai keagamaan, pelatihan manajemen juga dapat membantu para pemimpin dan pegawai untuk mengembangkan keterampilan kepemimpinan yang lebih efektif dan berempati. Dengan memahami prinsip-prinsip manajemen yang berbasis nilai, para pemimpin dapat menjadi teladan dalam membangun budaya kerja yang inklusif dan mendukung. Para pegawai pun dapat mengembangkan keterampilan komunikasi, kolaborasi, dan pemecahan masalah yang lebih baik, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang responsif, adaptif, dan inovatif.

Dalam konteks kantor Camat Kecamatan Rambutan, pelatihan manajemen yang mengintegrasikan nilai-nilai keagamaan juga dapat memberikan landasan yang kuat bagi pengembangan program-program kesejahteraan pegawai dan pengembangan karir yang berkelanjutan. Dengan memperhatikan aspek spiritualitas dan nilai-nilai keagamaan dalam pengelolaan sumber daya manusia, diharapkan akan tercipta lingkungan kerja yang lebih berdaya, berorientasi pada pengembangan potensi individu, dan memberikan dukungan yang holistik bagi kesejahteraan pegawai secara keseluruhan. Melalui pendekatan ini, Kantor Camat Kecamatan Rambutan di Kabupaten Banyuasin dapat menjadi contoh bagi lembaga lain dalam menciptakan lingkungan kerja yang religius, positif, inklusif, dan berdaya.

## METODE PELAKSANAAN

Metode yang digunakan dalam pengabdian ini adalah *Partisipatory Action Research* (PAR) yang bertujuan untuk memperoleh manfaat yang luar biasa bagi pegawai ke arah lebih baik dalam bekerja di lingkungan Kantor Camat Rambutan Banyuasin. Penerapan metode PAR ini secara langsung dilakukan menggunakan strategi intervensi dengan melaksanakan pelatihan dan eksplorasi dalam lingkungan kantor yang bertujuan untuk mengembangkan dan menerapkan pelatihan manajemen yang fokus pada menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan religius di Kantor Camat Rambutan, Banyuasin.

Metode pelaksanaannya meliputi perencanaan yang komprehensif, implementasi pelatihan yang terstruktur selama tiga hari, dan evaluasi menyeluruh untuk menilai dampak serta keberlanjutan dari pelatihan ini. Melalui pendekatan ini, diharapkan bahwa kualitas kesejahteraan mental dan profesionalisme pegawai akan meningkat, serta mendorong terbentuknya budaya kerja yang positif dan pelayanan publik yang lebih baik di lingkungan tersebut.

## 1. Pelaksanaan Kegiatan Pengabdian

Untuk melaksanakan pelatihan manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan religius di Kantor Camat Rambutan, Banyuasin, diperlukan tahapan-tahapan kegiatan yang sistematis dan komprehensif. Pelatihan ini akan dilaksanakan selama tiga hari, melibatkan berbagai aspek penting yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan mental dan motivasi pegawai, serta menciptakan suasana kerja yang harmonis dan berorientasi pada nilai-nilai religius (Santoso & Wahyudi, 2023). Berikut adalah uraian deskriptif dari kegiatan pelatihan tersebut:

- 1) Hari Pertama: Perencanaan dan Persiapan. Hari pertama difokuskan pada kegiatan perencanaan dan persiapan pelaksanaan pelatihan. Kegiatan ini mencakup beberapa aspek penting: Koordinasi dengan Pihak Terkait: Mengadakan rapat koordinasi dengan tim pengabdian masyarakat (PKM) mahasiswa dan dosen Program Magister Manajemen Pendidikan Islam, serta melakukan komunikasi dengan pihak Kantor Camat Rambutan untuk menyusun jadwal dan memastikan ketersediaan sarana dan prasarana (Rahman, 2022). Penentuan Materi dan Narasumber: Menyusun materi pelatihan yang relevan dengan kebutuhan Kantor Camat Rambutan, seperti produktivitas, nilai keagamaan, dan lingkungan kerja inklusif. Memastikan ketersediaan narasumber yang kompeten untuk setiap sesi pelatihan (Kamil, 2021). Logistik dan Fasilitas: Memastikan ruangan pelatihan telah siap dengan peralatan yang diperlukan seperti proyektor, sound system, dan alat tulis. Menyiapkan bahan pelatihan, modul, dan handout untuk peserta (Sari, 2020). Pendaftaran Peserta: Mengkonfirmasi kehadiran peserta dan menyusun daftar hadir, serta menyediakan kit pelatihan yang berisi materi pelatihan, alat tulis, dan sertifikat (Setiawan, 2019).
- 2) Hari Kedua: Pelaksanaan Pelatihan. Hari kedua merupakan inti dari kegiatan pelatihan dengan rincian kegiatan sebagai berikut: 1) Sambutan Ketua PKM Mahasiswa: Sambutan dari ketua PKM mahasiswa yang berkolaborasi dengan dosen Program Magister Manajemen Pendidikan Islam, menyampaikan tujuan dan harapan dari pelaksanaan pelatihan ini (Wahyudi, 2023); 2) Sambutan Ketua Program Studi: Sambutan dari ketua program studi yang menjelaskan pentingnya pelatihan ini dalam konteks akademik dan praktis; 3) Pembukaan dan Sambutan oleh Camat Rambutan: Sambutan oleh Camat Rambutan yang membuka secara resmi pelatihan ini, dengan pengarahan mengenai harapan dari pelatihan dan bagaimana hal ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan suasana kerja di kantor (Susanto, 2020); 4) Sesi Pertama: Produktivitas dan Nilai Keagamaan: Penyampaian materi tentang bagaimana nilai-nilai keagamaan dapat digunakan untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, harmonis, dan memperkuat nilai religius, diikuti dengan diskusi dan tanya jawab untuk memastikan pemahaman dan keterlibatan peserta (Rahman & Sari, 2022). 5) Sesi Kedua:

- Optimalisasi Produktivitas dengan Lingkungan Kerja Kondusif dan Religius: Materi yang membahas strategi-strategi untuk meningkatkan produktivitas melalui penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dan religius, serta praktik dan simulasi yang melibatkan peserta untuk mengaplikasikan konsep yang telah dipelajari dalam situasi kerja nyata (Setiawan, 2019). Penyusunan Rencana Tindak Lanjut: Diskusi kelompok untuk menyusun rencana tindak lanjut yang dapat diimplementasikan di kantor, serta identifikasi langkah-langkah konkret yang dapat diambil untuk memastikan keberlanjutan dari hasil pelatihan. Penutupan dan Pembagian Sertifikat: Penutupan oleh Camat Rambutan dengan penyampaian pesan akhir, serta pembagian sertifikat kepada seluruh peserta sebagai tanda apresiasi atas partisipasi mereka (Wahyudi, 2023).
- 3) Hari Ketiga: Evaluasi dan Perumusan Kebijakan. Hari ketiga difokuskan pada evaluasi dan perumusan kebijakan berdasarkan hasil pelatihan. Evaluasi ini mencakup penilaian efektivitas materi dan metode yang digunakan, serta dampaknya terhadap kesejahteraan mental dan motivasi pegawai. Berdasarkan hasil evaluasi, akan dirumuskan kebijakan yang mendukung penciptaan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan religius di Kantor Camat Rambutan (Kamil, 2021). Tujuannya adalah memastikan bahwa perubahan positif yang dicapai selama pelatihan dapat berkelanjutan dan memberikan manfaat jangka panjang bagi seluruh pegawai dan pelayanan publik yang lebih baik (Santoso & Wahyudi, 2023).

## 2. Pasca Pelatihan: Fasilitasi Lingkungan Kerja Inklusif

Setelah pelatihan selesai, langkah selanjutnya adalah memfasilitasi penerapan kebijakan dan praktik yang menciptakan lingkungan kerja yang inklusif. Diskusi akan diadakan untuk membahas berbagai kebijakan yang bisa diimplementasikan di Kantor Camat Rambutan, seperti pelatihan tentang inklusivitas dan penghormatan terhadap keberagaman (Setiawan, 2019). Hal ini penting untuk memastikan bahwa semua pegawai merasa dihargai dan diterima, tanpa memandang latar belakang mereka.

Diskusi ini juga akan mencakup strategi konkret untuk mengimplementasikan kebijakan inklusif di tempat kerja. Pegawai akan diajak untuk berbagi pandangan mereka mengenai cara terbaik untuk menciptakan suasana kerja yang menghormati keberagaman dan mendorong kolaborasi. Dengan adanya kebijakan yang jelas dan dukungan dari manajemen, diharapkan lingkungan kerja di Kantor Camat Rambutan akan menjadi lebih harmonis dan produktif, dengan setiap pegawai merasa memiliki peran penting dalam kesuksesan bersama (Kamil, 2021).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan pelatihan manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan religius di Kantor Camat Rambutan, Banyuasin diharapkan memberikan hasil yang signifikan sesuai dengan solusi dan target yang telah direncanakan. Berikut adalah uraian hasil dan luaran yang diharapkan dari kegiatan pengabdian ini:

### 1. Analisis Kebutuhan Pelatihan

Salah satu tantangan utama yang dihadapi dalam menciptakan lingkungan kerja religius positif di Kantor Camat Kecamatan Rambutan adalah adanya

kesenjangan dalam pemahaman nilai-nilai religius. Hal ini dapat mengakibatkan ketidakselarasan dalam cara nilai-nilai tersebut diterjemahkan dan diamalkan dalam konteks kerja sehari-hari. Diperlukan upaya untuk meningkatkan pemahaman bersama tentang nilai-nilai religius yang menjadi landasan bagi pembentukan budaya kerja yang inklusif dan harmonis.

Tantangan lain yang dihadapi adalah kurangnya komunikasi yang terbuka di lingkungan kerja. Komunikasi yang efektif dan transparan merupakan kunci utama dalam membangun lingkungan kerja yang religius positif. Dengan terbukanya saluran komunikasi antara pimpinan dan karyawan, serta antar sesama karyawan, akan memungkinkan terciptanya pemahaman yang lebih baik, kolaborasi yang efektif, dan penyelesaian konflik yang lebih baik.

Konflik yang tidak terkelola dengan baik juga menjadi tantangan dalam menciptakan lingkungan kerja religius positif. Konflik dapat timbul akibat perbedaan pemahaman, nilai, atau praktik religius di tempat kerja. Penting untuk memiliki mekanisme penyelesaian konflik yang efektif dan inklusif, serta mempromosikan sikap saling menghormati dan toleransi terhadap perbedaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan damai.

Dengan mengidentifikasi dan mengatasi tantangan ini secara proaktif, Kantor Camat Kecamatan Rambutan dapat memperkuat nilai-nilai religius dalam budaya kerja mereka, menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, harmonis, dan positif bagi semua karyawan.

## **2. Pelaksanaan Pelatihan Manajemen Ciptakan Lingkungan Kerja Religius Positif**

Pemimpin di Kantor Camat Kecamatan Rambutan perlu memainkan peran yang lebih aktif dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif. Menurut Johnson (2020), kepemimpinan yang mendukung dan memberikan teladan dalam menerapkan nilai-nilai religius dapat membentuk budaya organisasi yang positif. Pemimpin yang konsisten dalam menunjukkan komitmen terhadap nilai-nilai religius, serta memberikan contoh nyata dalam tindakan sehari-hari, akan memberikan inspirasi dan motivasi bagi karyawan untuk mengikuti jejaknya.

Selain itu, komunikasi yang efektif juga merupakan kunci dalam memperkuat hubungan antar karyawan dan mendukung suasana kerja yang kondusif. Menurut Brown & Lee (2020), pemimpin yang mampu berkomunikasi dengan jelas, terbuka, dan empatik akan membangun kepercayaan dan kerjasama di antara anggota tim. Komunikasi yang terbuka juga memungkinkan adanya dialog yang konstruktif, pemahaman yang lebih baik, serta penyelesaian masalah yang efektif.



**Gambar 1** Pembukaan Acara Dengan Sambutan dari Tuan Rumah Yang Diwakili oleh Sekretaris Camat Kecamatan Rambutan, Memberikan Kata-Kata Selamat Datang dan Pengantar.



**Gambar 2** Para Peserta Dengan Khidmat Menyanyikan Lagu Kebangsaan Indonesia Raya sebagai Bentuk Penghormatan.

Pemimpin juga perlu mendorong kolaborasi dan keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan implementasi nilai-nilai religius dalam konteks kerja. Dengan melibatkan karyawan secara aktif, pemimpin dapat menciptakan rasa memiliki dan tanggung jawab bersama dalam membangun lingkungan kerja yang inklusif dan harmonis. Dukungan dan dorongan dari pemimpin akan memperkuat komitmen karyawan terhadap nilai-nilai religius dan memperkuat budaya organisasi yang positif.

Dengan peran pemimpin yang proaktif dan mendukung, Kantor Camat Kecamatan Rambutan dapat menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, harmonis, dan memperkuat nilai religius dalam setiap aspek kegiatan organisasi.



**Gambar 3** Sharing Session Oleh Eka Fitrianti, ST. Mewakili Mahasiswa S2 MPI UIN Raden Fatah Palembang, Bersama Perangkat Kecamatan.

Proses pelatihan dimulai dengan pendahuluan yang menjelaskan tujuan pelatihan dan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menyampaikan harapan serta kebutuhan mereka terkait lingkungan kerja yang diinginkan. Melalui pendengaran aktif terhadap harapan dan kebutuhan karyawan, manajemen dapat memahami secara lebih mendalam aspirasi dan tujuan individu, sehingga dapat merancang program pelatihan yang sesuai dan efektif.



**Gambar 4** Penyampaian materi oleh Bapak Dr. Afriantoni, M.Pd.I dengan topik “Optimalkan Produktivitas dengan Lingkungan Kerja Kondusif dan Religius”

Selanjutnya, dalam sesi penguatan nilai-nilai religius, karyawan diajak untuk memahami secara mendalam bagaimana nilai-nilai tersebut dapat diaplikasikan dalam konteks kerja mereka. Menurut Clark & Smith (2021), melalui pemahaman yang mendalam tentang nilai-nilai religius, karyawan dapat mengintegrasikan nilainya ke dalam tindakan sehari-hari di tempat kerja. Sesi ini juga bertujuan untuk memperkuat kesadaran akan pentingnya nilai-nilai religius dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, inklusif, dan berorientasi pada kebaikan bersama.

Teknik manajemen konflik juga diajarkan dalam pelatihan untuk membantu karyawan dalam menyelesaikan perbedaan pendapat dengan cara yang konstruktif dan damai. Dengan memahami teknik-teknik manajemen konflik, karyawan dapat belajar cara mengelola konflik secara efektif, berkomunikasi dengan jelas, dan mencari solusi yang memuaskan bagi semua pihak terlibat. Menurut Goleman (2011),

manajemen konflik yang efektif dalam sebuah organisasi dapat meningkatkan produktivitas dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis. Lebih lanjut, Robbins dan Judge (2013) menyatakan bahwa komunikasi yang baik dan penerapan etika kerja adalah kunci untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang aman, harmonis, dan produktif, di mana setiap perbedaan pendapat dapat dijadikan peluang untuk pertumbuhan dan pembelajaran bersama.



**Gambar 5** Penyerahan Cinderamata Kepada Pihak Kantor Kecamatan Rambutan sebagai Tanda Terima Kasih Atas Kerjasama Dan Sambutan Yang Hangat.

Melalui proses pelatihan yang komprehensif dan berkelanjutan, Kantor Camat Kecamatan Rambutan dapat memperkuat budaya kerja yang religius positif, memberdayakan karyawan untuk mengaplikasikan nilai-nilai religius dalam aktivitas sehari-hari, dan membangun keterampilan manajemen konflik yang konstruktif.



**Gambar 6** Foto Bersama sebagai Kenang-Kenangan dari Acara dengan Seluruh Peserta dan Perangkat Kecamatan Rambutan.

### 3. Evaluasi dan Penyesuaian

Evaluasi pelatihan dilakukan melalui wawancara dan observasi terhadap perubahan perilaku dan budaya kerja di Kantor Camat Kecamatan Rambutan. Dengan menggunakan metode ini, manajemen dapat memperoleh informasi yang komprehensif tentang dampak pelatihan terhadap karyawan dan lingkungan kerja. Wawancara membuka ruang bagi karyawan untuk berbagi pengalaman dan pemahaman baru setelah mengikuti pelatihan, sementara observasi memberikan gambaran langsung tentang implementasi nilai-nilai religius dan keterampilan manajemen konflik dalam situasi nyata.



**Gambar 7** Kajian Keagamaan Bersama Warga di Musholla, Dipandu oleh Mahasiswa dan Dosen dari UIN Raden Fatah Palembang.

Hasil evaluasi menunjukkan bahwa pelatihan berhasil meningkatkan kesadaran akan nilai-nilai religius di kalangan karyawan. Karyawan menjadi lebih terbuka dan responsif terhadap nilai-nilai tersebut, serta mampu mengaplikasikannya dalam interaksi sehari-hari di tempat kerja. Selain itu, keterampilan manajemen konflik juga mengalami peningkatan signifikan. Karyawan belajar cara mengelola konflik dengan lebih baik, berkomunikasi secara efektif, dan mencari solusi yang memuaskan untuk semua pihak terlibat. Hal ini mencerminkan transformasi positif dalam budaya kerja menuju lingkungan yang lebih harmonis dan inklusif.

Dari evaluasi ini, manajemen dapat melakukan penyesuaian lebih lanjut untuk mendukung implementasi nilai-nilai religius dan keterampilan manajemen konflik yang berkelanjutan. Temuan evaluasi menjadi landasan bagi pengembangan program pelatihan lanjutan, perubahan kebijakan, atau inisiatif lain yang bertujuan untuk memperkuat budaya kerja yang religius positif. Dengan terus mengikuti perkembangan dan kebutuhan karyawan, Kantor Camat Kecamatan Rambutan dapat memastikan bahwa upaya menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan harmonis terus berlangsung dan memberikan dampak positif bagi seluruh organisasi.

### 4. Manfaat dan Dampak Pelatihan

Pelatihan yang diberikan telah memberikan manfaat yang signifikan dalam meningkatkan kualitas lingkungan kerja di Kantor Camat Kecamatan Rambutan. Karyawan merasa lebih termotivasi dan terhubung dengan nilai-nilai religius setelah mengikuti pelatihan. Meningkatnya kesadaran dan pemahaman tentang nilai-nilai tersebut telah memberikan dorongan tambahan bagi karyawan untuk berkomitmen

dalam menerapkan nilai-nilai tersebut dalam aktivitas sehari-hari. Hal ini tidak hanya memperkuat identitas dan budaya organisasi, tetapi juga memberikan dampak positif pada produktivitas dan kesejahteraan karyawan.



**Gambar 8** Bakti Sosial di Lingkungan Sekitar Bersama Warga sebagai Bagian dari Kontribusi Nyata Kepada Masyarakat Setempat.

Dampak positif dari pelatihan juga terlihat dalam peningkatan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Menurut Martinez & Garcia (2022), karyawan yang merasa terhubung dengan nilai-nilai religius cenderung memiliki motivasi intrinsik yang lebih tinggi dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Mereka merasa lebih terinspirasi dan bersemangat dalam bekerja, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan produktivitas individu maupun tim secara keseluruhan. Selain itu, kesejahteraan karyawan juga meningkat karena adanya rasa keterhubungan dengan nilai-nilai yang diyakini dan diterapkan dalam lingkungan kerja.

Setelah pelaksanaan pelatihan manajemen di Kantor Camat Rambutan, diharapkan terdapat peningkatan signifikan dalam kesejahteraan mental dan motivasi pegawai. Program-program kesejahteraan seperti pengajian rutin dan sesi meditasi yang telah dilakukan diharapkan memberikan dampak positif terhadap kesehatan mental dan keseimbangan kerja-hidup pegawai. Menurut Maslach dan Leiter (2016), intervensi kesejahteraan karyawan dapat mengurangi stres dan meningkatkan motivasi kerja.

Pelatihan kepemimpinan berbasis nilai keagamaan bertujuan untuk menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis dan penuh keberkahan. Pemimpin yang telah mengikuti pelatihan diharapkan mampu menerapkan nilai-nilai keagamaan dalam kepemimpinan mereka, sehingga tercipta lingkungan kerja yang lebih kondusif dan religius. Robbins dan Judge (2013) menyatakan bahwa pemimpin yang beretika tinggi dapat menciptakan budaya organisasi yang positif.

Sedangkan upaya penguatan hubungan antarpribadi dan kerjasama antarpegawai melalui pelatihan dan diskusi rutin tentang etika kerja dan integritas, diharapkan terjadi penguatan hubungan antarpribadi dan kerja sama antarpegawai. Kegiatan ini akan membantu pegawai untuk lebih memahami pentingnya etika kerja dan tanggung jawab sosial, serta meningkatkan komunikasi dan kerja sama dalam tim. Luthans, Youssef, dan Avolio (2007) menyatakan bahwa pengembangan etika

kerja dan tanggung jawab sosial dapat meningkatkan kualitas hubungan kerja dan kolaborasi antarpegawai.

Pelatihan kepemimpinan yang telah diberikan bertujuan untuk mengembangkan keterampilan kepemimpinan yang efektif dan berempati. Pemimpin diharapkan dapat mengaplikasikan teknik-teknik kepemimpinan yang telah dipelajari, sehingga mampu memimpin dengan empati dan memberikan dampak positif bagi organisasi. Goleman, Boyatzis, dan McKee (2013) menyatakan bahwa pemimpin yang berempati dapat meningkatkan kinerja tim dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif.

Dengan adanya peningkatan dalam berbagai aspek di atas, diharapkan kualitas pelayanan publik di Kantor Camat Rambutan akan meningkat. Lingkungan kerja yang lebih kondusif dan religius akan berkontribusi pada pelayanan yang lebih baik dan berorientasi pada kepentingan masyarakat. Denhardt dan Denhardt (2015) menambahkan bahwa kualitas pelayanan publik berkaitan erat dengan kepuasan pegawai dan lingkungan kerja yang positif.

## 5. Luaran yang Diharapkan

Adapun luran yang diharapkan dari pelatihan adalah sebagai berikut:

- 1) Dokumentasi Pelatihan: Semua materi pelatihan, modul, dan panduan akan didokumentasikan dengan baik untuk referensi di masa mendatang. Dokumentasi ini akan berguna sebagai bahan ajar dan referensi untuk pelatihan berikutnya.
- 2) Laporan Evaluasi Pelatihan: Sebuah laporan komprehensif yang mencakup evaluasi pelatihan, umpan balik peserta, dan analisis dampak pelatihan akan disusun. Laporan ini akan digunakan untuk menilai efektivitas pelatihan dan merencanakan tindak lanjut.
- 3) Sertifikat Pelatihan: Sertifikat akan diberikan kepada semua peserta yang telah mengikuti pelatihan sebagai bentuk penghargaan atas partisipasi mereka.
- 4) Rencana Tindak Lanjut: Berdasarkan hasil evaluasi, akan disusun rencana tindak lanjut untuk kegiatan pendukung dan pelatihan lanjutan guna memperkuat hasil yang telah dicapai.

## KESIMPULAN

Berdasarkan uraian di atas, maka kesimpulan dalam pembahasan pengabdian kepada masyarakat dalam bentuk pelatihan Manajemen dalam Menciptakan Lingkungan Kerja yang Kondusif dan Religius di Kantor Camat Rambutan, Banyuasin adalah dirancang untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja melalui pendekatan yang menekankan suasana kerja yang kondusif dan religius. Pelatihan tiga hari ini mencakup tahapan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Pada hari pertama, fokus utama adalah persiapan dan koordinasi yang melibatkan penentuan materi dan narasumber serta persiapan logistik. Hari kedua merupakan inti pelatihan dengan penyampaian materi mengenai produktivitas, nilai keagamaan, dan strategi optimalisasi lingkungan kerja yang harmonis dan religius. Sesi ini juga mencakup diskusi kelompok dan praktik langsung untuk penerapan konsep yang dipelajari.

Hasil pelatihan ini diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan mental dan motivasi pegawai, mengurangi tingkat stres, serta menciptakan budaya kerja yang lebih harmonis dan penuh keberkahan. Dengan mengedepankan pemimpin yang

beretika tinggi dan berempati, pelatihan ini bertujuan menciptakan budaya organisasi yang positif, meningkatkan kualitas hubungan antarpegawai, dan memajukan kualitas pelayanan publik. Evaluasi yang dilakukan pada hari ketiga membantu merumuskan kebijakan keberlanjutan, memastikan bahwa hasil-hasil positif dari pelatihan dapat terus diterapkan di lingkungan kerja Kantor Camat Rambutan.

Luaran dari kegiatan ini meliputi dokumentasi lengkap materi pelatihan, laporan evaluasi komprehensif, sertifikat untuk peserta, dan rencana tindak lanjut yang jelas. Dokumentasi ini akan menjadi referensi berharga untuk pelatihan selanjutnya dan bahan ajar di masa depan. Pelatihan ini diharapkan dapat meningkatkan penghargaan pegawai terhadap nilai-nilai keagamaan dalam pekerjaan sehari-hari, mempererat kerja sama antarpegawai, dan berkontribusi pada pelayanan publik yang lebih baik dan berorientasi pada kepentingan masyarakat. Melalui pendekatan ini, Kantor Camat Rambutan diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, harmonis, dan religius.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Caswita. (2021). Metodologi Penelitian Kualitatif. Penerbit Andi.
- Denhardt, R. B., & Denhardt, J. V. (2015). The New Public Service: Serving, Not Steering (4th ed.). Routledge.
- Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2013). Primal Leadership: Unleashing the Power of Emotional Intelligence. Harvard Business Review Press.
- Greenberg, J. (2011). Behavior in Organizations (10th ed.). Pearson.
- Hardani, H. (2020). Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. Pustaka Belajar.
- Kamil, A. (2021). Integrasi Nilai Keagamaan dalam Kepemimpinan. Jakarta: Pustaka Ilmu.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge. Oxford University Press.
- Luthfiyah. (2017). Analisis Data Kualitatif. Penerbit Andi
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Burnout: The Cost of Caring. World Health Organization.
- Rahman, M. (2022). Perencanaan Kegiatan Pengabdian Masyarakat. Bandung: Media Utama.
- Rahman, M., & Sari, L. (2022). Kesejahteraan Pegawai Berbasis Spiritualitas. Bandung: Media Utama.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). Organizational Behavior (15th ed.). Pearson.
- Santoso, T., & Wahyudi, T. (2023). Panduan Pelatihan Manajemen untuk Lingkungan Kerja Kondusif. Malang: Cipta Pustaka.
- Sari, L. (2020). Logistik dan Fasilitas Pelatihan. Yogyakarta: Andi.
- Setiawan, D. (2019). Menciptakan Lingkungan Kerja Inklusif dan Kreatif. Surabaya: Inspirasi Nusantara.
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Susanto, B. (2020). Etika Kerja dan Integritas di Tempat Kerja. Yogyakarta: Andi.
- Wahyudi, T. (2023). Produktivitas melalui Lingkungan Kerja Kondusif dan Religius. Malang: Cipta Pustaka.
- Yukl, G. (2013). Leadership in Organizations (8th ed.). Pearson.