

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI  
KEPENGURUSAN KOMUNITAS URUP PROJECT  
PURWOKERTO**



**SKRIPSI**

Diajukan kepada Fakultas Dakwah UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto  
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Sosial  
(S.Sos)

**Oleh:**

**ATTIKA SAVIRA JASMINE**

**NIM: 1917103022**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH  
FAKULTAS DAKWAH  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI  
PURWOKERTO  
2023**

### PERNYATAAN KEASLIAN


Nama : Attika Savira Jasmine  
NIM : 1917103022  
Jenjang : S-1  
Prodi : Manajemen Dakwah  
Fakultas : Dakwah

Menyatakan bahwa naskah skripsi yang berjudul **“Manajemen Sumber Daya Manusia di Kepengurusan Urup Project Purwokerto”** secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, maka saya berhak menerima sanksi akademi berupa pencabutan skripsi dan gelar akademik yang saya peroleh.

Purwokerto, 12 Januari 2023



  
Attika Savira Jasmine  
NIM 1917103022



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO  
FAKULTAS DAKWAH

Jalan Jenderal A. Yani, No. 40A Purwokerto 53126  
Telepon (0281) 635624 Faksimili (0281) 636553. www.uinsaizu.ac.id

PENGESAHAN

Skripsi Berjudul

**Manajemen Sumber Daya Manusia di Kepengurusan Komunitas Urup  
Project Purwokerto**

Yang disusun oleh **Attika Savira Jasmine NIM. 1917103022** Program Studi  
**Jurusan Manajemen dan Komunikasi Islam** Fakultas Dakwah Universitas  
Islam Negeri Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri, telah diujikan pada hari  
**Jum'at tanggal 13 Januari 2023** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk  
memperoleh gelar **Sarjana Sosial (S.Sos) dalam (Manajemen Dakwah)** oleh  
Sidang Dewan Penguji Skripsi.

Ketua Sidang/Pembimbing

Dr. Alief Budiyoho, M.Pd  
NIP. 197902172009121003

Sekretaris Sidang/Penguji II

Agung Widodo, M.A  
NIP. 19930622019031015

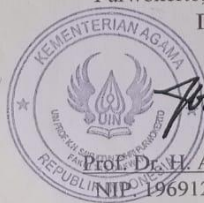
Penguji Utama

Arsam, M.S.I  
NIP. 197808122009011011

Mengesahkan,

Purwokerto, **25-1-2023**

Dekan,



Prof. Dr. H. Abdul Basit, M.Ag.  
NIP. 19691219 199803 1 001

## NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada Yth  
Dekan Fakultas Dakwah UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri  
Di Purwokerto

*Assalamu 'alaikum Wr. Wb.*

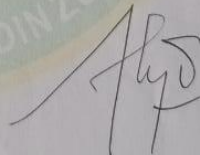
Setelah melaksanakan bimbingan, koreksi dan perbaikan-perbaikan terhadap penulisan naskah dari mahasiswa:

Nama : Attika Savira Jasmine  
NIM : 1917103022  
Jenjang : S-1  
Fakultas/Jurusan : Dakwah/Manajemen Dakwah  
Judul : Manajemen Sumber Daya Manusia di Kepengurusan Komunitas Urup Project Purwokerto.

Dengan ini menyatakan bahwa naskah skripsi tersebut dapat diujikan dalam sidang munaqosyah

*Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.*

Purwokerto, 12 Januari 2023  
Pembimbing



Dr. Alief Budiyono, M.Pd.  
NIP. 197902172009121003

## ABSTRAK

### MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI KEPENGURUSAN KOMUNITAS URUP PROJECT PURWOKERTO

Oleh:

Attika Savira Jasmine

NIM 1917103022

**Prodi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah, UIN Prof K.H. Saifuddin  
Zuhri Purwokerto**

Banyaknya masyarakat yang hidup di bawah atap kemiskinan melahirkan rasa peduli, empati, dan simpati terhadap komunitas Urup Project Purwokerto. Kegiatan yang dihasilkan berupa kegiatan yang bergerak di bidang sosial dan lingkungan dengan sasaran-sasaran tertentu. Eksistensi komunitas Urup Project Purwokerto sebagai wadah untuk melakukan aktivitas positif dengan lahirnya kegiatan-kegiatan di bidang sosial dan lingkungan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana manajemen sumber daya manusia di kepengurusan Urup Project Purwokerto. Dalam penelitian ini pendekatan yang dipilih adalah pendekatan kualitatif. Penulis menggunakan tiga teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sumber data penelitian ini adalah pendiri, pengurus, dan anggota komunitas Urup Project Purwokerto. Dari proses tersebut memberikan hasil penelitian yang menyatakan bahwa komunitas Urup Project Purwokerto melakukan manajemen SDM yang tersusun berdasarkan fungsi manajerial dan operasional. Dalam fungsi manajerial tersusun mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan berdasarkan teori yang dikemukakan oleh George Robert Terry. Sedangkan fungsi operasional tersusun mencakup pengadaan SDM, pengembangan SDM, pemberian kompensasi, pengintegrasian, dan pemeliharaan SDM pada kepengurusan komunitas Urup Project Purwokerto berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Wilson Bangun.

**Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Komunitas**



## MOTTO

عن جابر بن عبد الله رضي الله عنه قال : قال رسول الله صلى الله عليه وسلم : (المؤمن يألفُ ويؤلفُ، ولا خَيْرَ فِيمَنْ لا يألفُ، ولا يؤلفُ، وخَيْرُ النَّاسِ أَنْفَعُهُمْ لِلنَّاسِ) رواه الطبراني في الأوسط

“Orang beriman itu bersikap ramah dan tidak ada kebaikan bagi seorang yang tidak bersikap ramah. Dan sebaik-baik manusia adalah orang yang paling bermanfaat bagi manusia.”<sup>1</sup>

(HR. Thabrani dan Daruquthni)



---

<sup>1</sup> <https://www.dorar.net/hadith/sharh/124437> diakses pada tanggal 19 Januari 2023

## **PERSEMBAHAN**

Dengan rahmat Allah yang namanya disandingkan dengan kata Maha, syukurku persembahkan kepada Engkau Tuhan Maha Agung dan Maha Tinggi, ya Allah. Karena atas ridho-Mu, saya dapat menjadi pribadi yang berpikir, beriman, dan berlimu juga belajar ikhlas dan bersabar dalam proses penulisan skripsi ini. Semoga atas keberhasilan yang dicapai saat ini dapat menjadi satu langkah menuju masa depan dalam meraih cita-cita. Salawat serta salam selalu terlimpah curahkan kepada Rasulullah Muhammad SAW. Untuk itu saya persembahkan skripsi ini untuk Universitas Islam Negeri K.H. Prof. Saifuddin Zuhri Purwokerto.



## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil'alamin puji syukur senantiasa penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Salawat dan salam semoga senantiasa tercurahkan kepada beliau Rasulullah SAW beserta keluarga, sahabat, dan semua pengikut-Nya.

Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) pada Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah, Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto. Adapun judul skripsi ini adalah "Manajemen Sumber Daya Manusia di Kepengurusan Komunitas Urup Project Purwokerto".

Penulis menyadari banyak pihak yang terlibat dan telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Moh. Roqib, M.Ag., Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
2. Prof. Dr. H. Abdul Basit, M.Ag., Dekan Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
3. Dr. Muskinul Fuad, M.Ag., Wakil Dekan I Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
4. Dr. Hj. Khusnul Khotimah, M.Ag., Wakil Dekan II Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto serta dosen Pembimbing Akademik.
5. Dr. Musta'in, S.Pd, M.Si., Wakil Dekan III Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
6. Arsam, M.S.I., Koordinator Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.



7. Dr. Alief Budiyo, M.Pd., Dosen Pembimbing yang senantiasa memberikan arahan serta bimbingannya sehingga skripsi ini dapat terealisasi dengan baik.
8. Segenap Dosen dan Civitas Akademik Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto yang telah membantu proses perkuliahan dari awal sampai akhir.
9. Ayahanda dan Ibunda dari penulis Bapak Bambang Sudirjo dan Ibu Purwati yang tidak pernah lelah memberikan doa, dorongan, dan semangat sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
10. Kakak tercinta Alm. Alief Akbar Pangestu yang telah menjadi panutan bagi penulis untuk melanjutkan pendidikan.
11. Adik tercinta Almira Hafiza yang telah menyenangkan dan menjadi acuan semangat bagi penulis agar bisa menjadi teladan yang baik.
12. Keluarga besar Pondok Pesantren Yayasan Perguruan Islam El-Nur El-Kasysyaf yang telah mengantarkan saya sampai bisa ada di titik ini.
13. Teman seperjuangan selama proses perkuliahan terkhusus dalam proses penulisan skripsi Nida Awaliyatullaila, Estri Liftyana Suryo, Dita Salsabila, dan Cipta Harum Pangesti yang selalu saling memberikan dukungan dan semangat satu sama lain.
14. Teman-teman terdekat Aulia Syifa Kamila, Salma Azizah Khoirunnida, Aulia Rosadi, Dianah Nur Hasanah, Anne Tri Junia Wijaya, Nur Azizah, dan Syavira Mega Dwi Mursita yang tidak pernah lelah dalam memberikan dukungan dan semangat kepada penulis.
15. Alwan Nazieh yang telah ikut berkontribusi selama proses penelitian, memberikan motivasi, nasihat, semangat, dan sabar dalam mendampingi penulis selama proses penulisan skripsi.
16. Pihak yang terlibat di dalam Komunitas Urup Project Purwokerto yang telah memberikan izin untuk melaksanakan riset dan kesempatan menggali informasi terkait objek penelitian sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.

17. Dan seluruh pihak yang terlibat baik secara langsung maupun tidak dan telah banyak membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis sadar bahwa skripsi yang ditulis masih jauh dari kesempurnaan, dengan itu penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca sebagai bahan perbaikan kedepannya. Tidak ada kata lain selain terimakasih yang teramat banyak untuk seluruh pihak yang terlibat dan pembaca. Semoga semua kebaikan akan berbalas dengan balasan yang berlipat.

Purwokerto, 1 Januari 2023

Penulis



Attika Savira Jasmine

NIM 1917103022



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>NOTA DINAS PEMBIMBING.....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>v</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vi</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I      PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Penegasan Istilah.....	6
C. Rumusan Masalah .....	8
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	8
E. Kajian Pustaka.....	9
F. Sistematika Pembahasan.....	11
<b>BAB II     LANDASAN TEORI</b>	
A. Manajemen.....	12
1. Pengertian Manajemen .....	12
2. Unsur-unsur Manajemen.....	15
3. Fungsi Manajemen.....	17
B. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	22
1. Pengerian .....	22
2. Fungsi-fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia.....	24
3. Tujuan-tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia ....	28
4. Perencanaan Sumber Daya Manusia.....	31

	C. Komunitas Sosial .....	34
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN</b>	
	A. Pendekatan dan Jenis Penelitian .....	37
	B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	38
	C. Subjek dan Objek Penelitian .....	38
	D. Sumber Data.....	38
	E. Teknik Pengumpulan Data.....	39
	F. Analisis Data .....	41
<b>BAB IV</b>	<b>MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI KEPENGURUSAN KOMUNITAS URUP PROJECT PURWOKERTO</b>	
	A. Gambaran Umum.....	44
	1. Sejarah Komunitas Urup Project Purwokerto.....	44
	2. Letak Geografis .....	46
	3. Visi dan Misi Komunitas Urup Project Purwokerto ...	46
	4. Struktur Organisasi .....	47
	5. Kegiatan Urup Project Purwokerto .....	51
	B. Manajemen Sumber Daya Manusia di Kepengurusan Urup Project Purwokerto .....	55
	1. Perencanaan .....	56
	2. Pengorganisasian .....	57
	3. Pelaksanaan.....	58
	4. Pengawasan atau Pengendalian .....	60
	C. Faktor Penghambat dan Pendukung dalam Manajemen Sumber Daya Manusia di Kepengurusan Komunitas Urup Project Purwokerto .....	68
	D. Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia di Kepengurusan Urup Project Purwokerto .....	70

**BAB V      PENUTUP**

A. Simpulan ..... 76

B. Saran..... 77

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**





## DAFTAR GAMBAR

- Gambar 1 : 1 dan 2 Wawancara dengan Angga Feri Setyawan selaku pendiri Urup Project Purwokerto
- Gambar 3 : Wawancara dengan Angga Feri Setyawan selaku pendiri Urup Project Purwokerto
- Gambar 4 : Wawancara dengan Ega Prastiwi selaku Ketua Urup Project Purwokerto
- Gambar 5 : Wawancara dengan Ega Prastiwi selaku Ketua Urup Project Purwokerto
- Gambar 6 : Wawancara dengan Usman Maulana selaku Koordinator Divisi Fire Urup Project Purwokerto
- Gambar 7 : Wawancara dengan Isna Akhirotun Nisa selaku anggota Urup Project Purwokerto
- Gambar 8 : Kegiatan Bhakti Satria Banyumas di Makam Pahlawan Tanjung Nirwana
- Gambar 9 : Kegiatan Jerapah (Juma'at Berbagi Penuh Berkah)
- Gambar 10 : Kegiatan Mangga (Minggu Olahraga)
- Gambar 11 : Kegiatan Merpati (Minggu Berbagi Sepenuh Hati)
- Gambar 12 : Kegiatan Penanaman Pohon Vertiver di Gumelar
- Gambar 13 : Kegiatan Urup Qurban 2022
- Gambar 14 : Kegiatan Rajawali (Rapat Kerja Musyawarah Peduli)
- Gambar 15 : Kegiatan SKR (Sinar kasih Ramadhan) 2022
- Gambar 16 : Kegiatan Sumpah Pemuda Indonesia dan Sumpah Pemuda Banyumas
- Gambar 17 : Kegiatan Unta (Upgrading Anggota)

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Pedoman Observasi, Wawancara, Dan Dokumentasi
- Lampiran 2 : Transkrip Wawancara
- Lampiran 3 : Dokumentasi
- Lampiran 4 : Daftar Riwayat Hidup



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sebagian besar manusia mengambil banyak manfaat bagi kehidupannya dalam sebuah komunitas dengan berkumpul dalam satu tempat untuk bekerja sama dan memanfaatkan sumber daya baik itu dari segi dana, lingkungan, material, sarana, prasarana, maupun metode yang difungsikan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan bersama. Yang dapat menghubungkan individu dengan individu lain saat ini tanpa adanya batasan ruang maupun waktu yaitu dengan sosial media, seperti, facebook, twitter, instagram, dan lain sebagainya. Kepedulian sosial dari individu dipengaruhi oleh dampak perkembangan jaman dan teknologi ini. Bentuk kepedulian sosial yang berwujud nyata ialah dengan membentuk sebuah gerakan sosial maupun komunitas sosial. Secara bahasa, komunitas berasal dari bahasa latin yaitu *communitas* yang artinya “kesamaan”. Komunitas dapat juga berasal dari perasaan empati kepedulian sekelompok orang terhadap satu sama lain yang kemudian terbentuk relasi pribadi yang erat antara sesama anggota sebab adanya kesamaan.<sup>2</sup> Munculnya masalah tersebut ditanggapi oleh Angga Feri Setiyawan yaitu pelopor dari komunitas Urup Project Purwokerto. Urup Project Purwokerto adalah sebuah komunitas yang menfokuskan diri pada kegiatan social dan lingkungan yang mana komunitas tersebut berdiri pada tanggal 21 Februari 2016. Disebut sebagai komunitas Urup Project sebab mempunyai makna filosofi yang terinspirasi dari falsafah Sunan Kalijaga yaitu urip iku urup bahwa hidup itu harus bercahaya dan harus memberi cahaya dan memberi manfaat kepada orang lain. Manusia terbaik itu adalah orang yang bermanfaat bagi sesama, ramah, dan suka menolong sebagaimana hadits yang diriwayatkan dari Jabir:

---

<sup>2</sup> Afrianty, Amelia, dan Listyaningsih, “Peran Anggota Komunitas Berbagi Nasi (Bernas) dalam Membangun Sikap Peduli Sosial Masyarakat di Kota Mojokerto” dimuat di *Jurnal Kajian Moral dan Kewarganegaraan*, Vol. 6, No. 1, 2018, hlm. 47.

عن جابر بن عبد الله رضي الله عنه قال : قال رسول الله صلى الله عليه وسلم :  
 (الْمُؤْمِنُ يَأْلَفُ وَيُؤْلَفُ، وَلَا خَيْرَ فِيمَنْ لَا يَأْلَفُ، وَلَا يُؤْلَفُ، وَخَيْرُ النَّاسِ أَنْفَعُهُمْ لِلنَّاسِ) رواه  
 الطبراني في الأوسط

*“Dari Jabir, ia berkata, ”Rasulullah Saw bersabda, ‘Orang beriman itu bersikap ramah dan tidak ada kebaikan bagi seorang yang tidak bersikap ramah. Dan sebaik-baik manusia adalah orang yang paling bermanfaat bagi manusia.’ (HR. Thabrani dan Daruquthni).<sup>3</sup>*

Kegiatan yang dimiliki oleh Urup Project itu sendiri pada awalnya bergerak di ranah social seperti bakti social yang dilaksanakan setiap satu bulan sekali yang kemudian berdampak kepada masyarakat dan sampai akhirnya dilaksanakan sebanyak satu pekan sekali. Sasaran utama dari kegiatan bakti social tersebut ialah kelompok marjinal<sup>4</sup> atau masyarakat yang lebih membutuhkan. Selain peneliti melakukan observasi lebih, kegiatan yang dimiliki oleh Urup Project tidak hanya merambah ke arah social saja namun juga dari segi lingkungan sudah dijadikan sasaran di dalam kegiatan Urup Project. Mengetahui hal ini membuat peneliti tertarik untuk meneliti Urup Project terkait bagaimana manajemen sumber daya manusia yang dimiliki oleh Urup Project Purwokerto.

Dilihat dari segi lain, Urup Project memiliki nama kegiatan yang sangat unik sebagai ciri khasnya, yaitu menggunakan elemen-elemen alam serta nama-nama hewan. Salah satunya Jerapah (Jum'at berbagi penuh berkah) dan Sapi (Sabtu berbagi inspirasi). Menurut Angga Feri Setyawan selaku founder Urup Project mengapa dinamakan menggunakan nama-nama hewan dan elemen-elemen alam sebab untuk menarik perhatian masyarakat supaya turut andil dalam kegiatan yang bermanfaat ini.<sup>5</sup> Selain itu keunikan tersebut dibuat agar memiliki ciri khas dan berbeda dari

<sup>3</sup> Hadits Riwayat Thabrani dan Daruquthni

<sup>4</sup> Marjinal ialah penyandang cacat, yaitu yang kurang beruntung mendapatkan pendidikan yang memadai dan pendidikannya dibedakan dengan kaum “normal” yang menjadikan kaum cacat menjadi terasing dari lingkungan sosial, tereklusi dari sistem sosial orang-orang normal. Bisa juga dikatakan anak-anak jalanan, kaum miskin yang sudah terbiasa dengan kekerasan.

<sup>5</sup> Asih Budhi Hendriyati, 2019 “Dakwah Bil Hal Organisasi Urup Project di Kabupaten Banyumas” Skripsi Fakultas Dakwah Program Studi Komunikasi dan Penyiaran Islam, Oktober, 2019, hlm 3-4.

komunitas dan organisasi social lainnya, kemudian juga digunakannya nama-nama hewan serta alam secara tersirat menyampaikan makna bahwa kita harus selalu peduli terhadap alam beserta lingkungan sekitar.

Terlahirnya Urup Project dilatarbelakangi dari proses kolektif dengan satu frekuensi dan memiliki keresahan yang sama, yaitu kegiatan social yang sifatnya belum berupa pemberdayaan akan tetapi baru sebatas bantuan secara langsung yang berupa berbagi dalam bentuk sembako, uang, maupun barang. Urup Project sendiri pada dasarnya tidak bertujuan untuk hal kepentingan dan peran eksistensi. Karena bagi mereka Urup Project adalah jelmaan ruang alternatif untuk menjadi titik pertemuan individu-individu yang memiliki kepentingan membantu sesama, sekaligus merangkul setiap individu yang masih memiliki semangat solidaritas terhadap sesama dan juga menjadi sebuah wadah bagi potensi anak-anak muda untuk melakukan kegiatan yang positif dan bermanfaat.

Konsep, tujuan dan prinsip berbagi yang dimiliki oleh Urup Project Purwokerto yaitu dilandasi dengan solidaritas. Solidaritas yang dimaksud oleh mereka bukan hanya aksi berbagi saja, tetapi melampaui itu, yaitu hubungan perkawanan dan persaudaraan yang diisi oleh kerjasama dan berbagi akan membuat mereka semua sadar bahwa hal itu akan sangat menyenangkan bagi sejarah hidup mereka ketimbang saling mendominasi dan mengalienasi.<sup>6</sup> Mereka menjadikan Urup Project sebagai ruang untuk melampaui alienasi hidup harian dan merengkuh hidup kembali sebagai manusia bahwa manusia hidup di dunia tak selalu melulu hanya tentang uang, dan manusia itu sejatinya saling bergantung satu sama lain sebagai makhluk sosial. Bahwa kehidupan yang penuh cinta kasih di dalamnya tidaklah bersifat utopis<sup>7</sup> tetapi mungkin. Mereka yang berperan aktif di dalam Urup Project ialah yang sampai pada hari ini masih memiliki

---

<sup>6</sup> Alienasi adalah keadaan merasa terasing (terisolasi) atau penarikan diri, pengasingan diri dari kelompok atau masyarakat. Dimuat di Kamus Besar Bahasa Indonesia.

<sup>7</sup> Utopis adalah berupa khayal; bersifat khayal atau seseorang yang memimpikan suatu tata masyarakat dan tata politik yang hanya bagus dalam gambaran, tetapi sulit untuk diwujudkan. Dimuat di Kamus Besar Bahasa Indonesia.



semangat solidaritas terhadap sesama terutama para mahasiswa yang bergabung di dalamnya, sebab Urup Project sendiri adalah ruang alternatif yang bersifat public dan terbuka untuk siapapun itu tanpa melihat dari jenis latar belakang apapun.

Kemudian alasan lain terbentuknya Urup Project diakibatkan oleh keresahan mereka atas isu kemiskinan, rasisme, dan fasisme merupakan bencana katastrofik sepenuhnya dibandingkan dengan bencana lain seperti anak-anak yang selalu melihat serta hidup dalam animasi dan maya, jutaan orang yang mengonsumsi obat antidepresan untuk lari dari kehidupan yang mengasingkan dirinya dll. Kekurangan dana atau tidak memiliki dana untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari merupakan penyebab dari munculnya masyarakat miskin. Indonesia yang dikategorikan sebagai negara berkembang, kemiskinan merupakan pemasalahan yang umum terjadi.<sup>8</sup>

Mengenai data kemiskinan di Banyumas dengan presentase 13,26% di tahun 2020<sup>9</sup> terbukti bahwa kemiskinan masih merajalela, padahal pada dasarnya kebutuhan dasar seperti sandang, pangan, papan itu negara yang memberikan seperti yang sudah tercantum di dalam Undang Undang Dasar 1945. Secara garis besar mengenai hak warga negara atas kehidupan dan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan tercantum di dalam pasal 27 sampai dengan pasal 34 Undang-Undang Dasar 1945. Salah satunya yaitu pasal 27 ayat 2 UUD 1945 yang berbunyi “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”<sup>10</sup> Namun kenyataannya jauh sekali pada praktiknya, negara tidak sepenuhnya memenuhi kebutuhan warga negaranya. Masih banyak warga negara Indonesia khususnya masyarakat di Purwokerto yang hidup

---

<sup>8</sup> Wiwin Priana dan Mohammad Wahed, Deby Oktaviana, “Analisis Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi, Upah Minimum Kabupaten, dan Pengangguran Terhadap Kemiskinan di Kabupaten Madiun” dimuat di *Jurnal Syntax Idea*, Vol. 3, No. 5, Mei 2012, hlm. 1035 dan 1038.

<sup>9</sup> Diakses di Badan Pusat Statistik Banyumas Penduduk Miskin di Kabupaten Banyumas 2018-2020

<sup>10</sup> Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN).

di bawah atap kemiskinan. Maka dari itu Urup Project memiliki program kegiatan rutinnnya yaitu Merpati (Minggu berbagi sepenuh hati), Jerapah (Jum'at berbagi Penuh Berkah), Sapi (Sabtu berbagi inspirasi) kepada sasaran utamanya yaitu tunawisma, kelompok marjinal, dan orang yang membutuhkan.

Manajemen merupakan aspek perencanaan, penggerakan, pengawasan, pengorganisasian yang akan dilaksanakan dengan usaha sekelompok orang dan selalu mendukung adanya tujuan yang akan ingin dicapai dalam organisasi itu sendiri.<sup>11</sup> Untuk sejauh ini dengan manajemen SDM diterapkan di dalam Urup Project awalnya hanya dilakukan oleh Angga Feri Setyawan selaku founder dan 2 orang temannya selaku yaitu Amelia Prahastiwi dan Fika Cahya Ningrum sebagai CO-Founder dan kemudian merambat bertambah anggotanya sebab mendapat respon yang positif terhadap masyarakat purwokerto khususnya kalangan mahasiswa yang turut ikut serta dalam kegiatan tersebut. Sehingga dibuatlah sebuah struktur, visi serta misi di dalamnya. Struktur organisasi yang dimiliki oleh Urup Project diantaranya founder yaitu pimpinan tertinggi sebagai sosok pendiri dari komunitas Urup Project itu sendiri, kemudian guardians yang merupakan pengurus Urup Project yang memiliki masa jabatan satu periode, dan yang terakhir adalah garda yang merupakan anggota relawan Urup Project. Dalam kepengurusan yang dimiliki oleh Urup Project atau disebut sebagai guardians juga memiliki susunan yaitu garuda (garda utama muda) yang bertugas mengkoordinir segala kegiatan atau program guardians, kemudian semut (sekretaris utama muda) yang bertugas menjalankan fungsi administrasi organisasi, kemudian beruang (bendahara keuangan) yang bertugas menjalankan fungsi akuntansi organisasi. Kemudian ada beberapa divisi di dalamnya yaitu divisi fire yang bertugas membina, memberdayakan, dan meningkatkan kapasitas garda relawan, kemudian divisi water bertugas melaksanakan fungsi social organisasi

---

<sup>11</sup> Awaluddin, "Fungsi Manajemen Dalam Pengadaan Infrastruktur Pertanian Masyarakat Di Desa Watatu Kecamatan Banawa Selatan Kabupaten Donggala", dimuat di *Jurnal Publication* 2018, Vol. 2, No. 1, hlm. 5.

serta hubungan kemasyarakatan, kemudian divisi earth bertugas mengkoordinir dan bersinergi kegiatan di bidang lingkungan, kemudian divisi lightning bertugas menjalankan fungsi ekonomi untuk mendapatkan sumber dana mandiri, selanjutnya divisi wind bertugas melaksanakan fungsi promosi dan publikasi lewat berbagai media.

Berdasarkan ulasan di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih dalam, maka dari itu dengan ini penulis melakukan penelitian dengan mengangkat judul penelitian **“Manajemen Sumber Daya Manusia di Kepengurusan Komunitas Urup Project Purwokerto”**.

## **B. Penegasan Istilah**

Penegasan istilah bertujuan untuk meminimalisir terjadinya kesalahpahaman dalam pembahasan masalah penelitian serta guna menfokuskan kajian pembahasan sebelum dilakukan analisis lebih lanjut, maka penegasan istilah ini adalah:

### **1. Manajemen**

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia istilah manajemen adalah penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran.<sup>12</sup> Menurut Luther Halsey Gulick manajemen merupakan suatu bidang pengetahuan atau ilmu yang secara sistematis yang digunakan untuk memahami mengapa dan bagaimana orang bekerja sama.<sup>13</sup> Sedangkan George Robert Terry yang merupakan salah satu tokoh manajemen yang berperan dalam memberikan teori-teori manajemen sekaligus seorang Profesor Bisnis di Universitas Ball State dan Leslie W. Rue mengemukakan salah satu teori terkait manajemen merupakan suatu proses atau kerangka kerja yang melibatkan tuntunan atau pengarahan suatu kelompok individu-individu ke arah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata. Manajemen adalah

<sup>12</sup> <https://kbbi.web.id/> diakses tanggal 3 Juni 2021

<sup>13</sup> Lilis Sulastri, *Manajemen Sebuah Pengantar*, (Bandung: La Goods Publishing, 2012),

suatu aktivitas, pelaksanaannya disebut *managing* (pegelolaan), sedangkan pelaksanaannya atau pengelolanya disebut manajer.<sup>14</sup>

Penegasan istilah manajemen yang dimaksud dalam penelitian ini adalah cara yang dilakukan oleh Urup Project Purwokerto dalam mengelola, mengatur, mengorganisasi SDM secara sistematis pada kepengurusan yang ada dimiliki oleh komunitas.

## 2. Sumber Daya Manusia

Potensi atau semua kekuatan atau apapun yang dimiliki manusia, seperti: akal budi, perasaan kasih sayang, keinginan untuk bebas merdeka, bakat berkomunikasi dengan orang lain, perasaan social, memiliki cipta, karsa, rasa, dan karya merupakan pengertian dari SDM.<sup>15</sup>

Penegasan istilah SDM dalam penelitian ini merupakan suatu aktivitas pengelolaan, pengendalian, pengontrolan, perencanaan bahwa dalam memperlakukan manusia dalam konteks organisasi maupun komunitas tidak boleh semata-mata berdasarkan pada suatu konsep. Sebab manusia bukanlah robot atau hanya sekadar menjadi alat untuk mencapai suatu tujuan. Kegiatan praktik berupa perencanaan, pengendalian, pengontrolan, pengawasan, pengorganisasian terhadap SDM secara efektif dan sistematis baik itu dalam merekrut, mengembangkan kinerja, hubungan kerja, menempatkan posisi jabatan, serta memberi kompensasi terhadap SDM di dalam kepengurusan Urup Project Purwokerto.

## 3. Urup Project Purwokerto

Komunitas Urup Project Purwokerto adalah sebuah komunitas yang menfokuskan diri pada kegiatan social dan lingkungan yang mana komunitas tersebut berdiri pada tanggal 21 Februari 2016 yang dipelopori oleh Angga Setyawan. Disebut sebagai komunitas Urup

---

<sup>14</sup> George R. Terry dan Leslie W. Rue, *Dasar-dasar Manajemen*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2020), hlm. 1

<sup>15</sup> Desilia Purnama Dewi, Harjoyo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Pamulang: Unpam Press, 2019), hlm. 3

Project sebab mempunyai makna filosofi yang terinspirasi dari falsafah Sunan Kalijaga yaitu urip iku urup bahwa hidup itu harus bercahaya dan harus memberi cahaya dan memberi manfaat kepada orang lain.

### **C. Rumusan Masalah**

Sebagian besar manusia mengambil banyak manfaat bagi kehidupannya dalam berorganisasi dengan berkumpul dalam satu tempat untuk bekerja sama dan memanfaatkan sumber daya baik itu dari segi dana, lingkungan, material, sarana, prasarana, maupun metode yang difungsikan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan bersama. Seperti halnya Urup Project, sebuah komunitas yang menjadi ruang untuk melampaui alienasi hidup harian dan merengkuh hidup kembali sebagai manusia bahwa manusia hidup di dunia tak selalu melulu hanya tentang uang, dan manusia itu sejatinya saling bergantung satu sama lain sebagai makhluk sosial. Maka rumusan permasalahan yang akan diangkat adalah bagaimana manajemen SDM di kepengurusan komunitas Urup Project Purwokerto?

### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini memiliki tujuan yang diharapkan dapat memberikan pengembangan ilmu pengetahuan adapun tujuannya adalah mengetahui manajemen SDM di kepengurusan komunitas Urup Project Purwokerto

#### **2. Manfaat Penelitian**

Diharapkan sekali dari hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat diantaranya adalah:

##### **a. Manfaat Secara Teoritis**

Dalam penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat menambah kekayaan ilmu pengetahuan, informasi, dan masukan bagi penulis lain dan institusi terkait atau komunitas lain yang akan



mewujudkan bagaimana proses manajemen SDM di suatu kepengurusan komunitas.

b. Manfaat Secara Praktis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih pemikiran kepada Komunitas Urup Project Purwokerto dalam menerapkan proses manajemen SDM di kepengurusan komunitas tersebut agar dapat berjalan dengan baik.

### E. Kajian Pustaka

Dalam penulisan skripsi ini peneliti telah mempelajari beberapa skripsi dan jurnal terdahulu yang sekiranya dapat dijadikan bahan acuan referensi. Dengan begitu peneliti akan menguraikan penelitian terdahulu yang sudah ada sebagai bahan sandaran teori dan perbandingan atau referensi dalam membahas permasalahan tersebut. Adapun yang menjadi bahan tinjauan pustaka ialah:

*Pertama*, hasil penelitian skripsi dari Asih Budhi Hendriati yang berjudul Dakwah Bil Hal Organisasi Urup Project Di Kabupaten Banyumas Jurusan Komunikasi dan Penyiaran Islam Fakultas Dakwah, Institut Agama Islam Negeri Purwokerto 2019.<sup>16</sup> Hasil dari penelitian ini mengulas tentang bagaimana proses dakwah bil hal atau dakwah secara perbuatan yang dilakukan oleh organisasi Urup Project di dalam kegiatan tersebut.

*Kedua*, hasil penelitian skripsi dari Lisnaeni Panggayuh yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia di Komunitas Juguran Syafaat Banyumas. Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah, Institut Agama Islam Negeri Purwokerto 2018.<sup>17</sup> Hasil penelitian ini mengulas tentang proses manajemen dalam sumber daya manusia yang meneliti perencanaan

---

<sup>16</sup> Asih Budhi Hendriati, 2019 “Dakwah Bil Hal Organisasi Urup Project di Kabupaten Banyumas”, *Skripsi* Fakultas Dakwah Insitut Agama Islam Negeri Purwokerto, oktober, 2019, hlm 1.

<sup>17</sup> Lisnaeni Panggayuh, 2018“Manajemen Sumber Daya Manusia di Komunitas Juguran Syafaat Banyumas”, *Skripsi* Fakultas Dakwah Institut Agama Islam Negeri Purwokerto, 2018, hlm 1.

kegiatan, pelaksanaan, kegiatan, sistem pengawasan kegiatan, serta mengetahui evaluasi dari manusia atau elemen-elemen yang ada di Komunitas Juguran Syafaat Banyumas.

*Ketiga*, hasil penelitian skripsi dari Putri Fatmawati yang berjudul Manajemen Kegiatan Ekstrakurikuler Voice dan Picture (Studi Kasus di SMK Terpadu Al-Ishlahiyah Singosari Malang). Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan 2010.<sup>18</sup> Hasil dari penelitian ini mengulas bagaimana perencanaan kegiatan ekstrakurikuler voice dan picture SMK Terpadu Al-Ishlahiyah yang mana bersifat jangka pendek, yaitu satu tahun kepengurusan dengan memproduksi film setiap 3 bulan sekali, kemudian manajemen kegiatan perencanaan, manajemen pelaksanaan kegiatan ekstrakurikuler voice dan picture SMK Terpadu Al-Ishlahiyah.

*Keempat*, hasil penelitian skripsi dari Akhmad Arifudin yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia Kelompok Bimbingan Ibadah Haji di Al-Arofah Kabupaten Banyumas. Jurusan Manajemen Dakwah di Institut Agama Islam Negeri Purwokerto 2019.<sup>19</sup> Hasil penelitian ini mengulas bagaimana KBIH Al-Arofah ini melakukan manajemen dalam meningkatkan sumber daya manusia dengan membuka program pelatihan dan pengembangan soft skill bagi para pembimbing haji yang dilaksanakan setiap satu pekan sekali selama dua bulan.

Dari berbagai acuan referensi penelitian di atas, yang membedakan dengan penelitian ini adalah focus, letak lokasi, dan objek penelitian. Dalam penelitian ini, penulis mengarah pada Manajemen Sumber Daya Manusia di Komunitas Urup Project. Peneliti menfokuskan tentang bagaimana penerapan manajemen sumber daya manusia yang dilakukan oleh Urup Project dalam setiap kegiatan sosialnya seperti berbagi kepada

---

<sup>18</sup> Putri Fatmawati, 2010 “Manajemen Kegiatan Ekstrakurikuler Voice dan Picture (Studi Kasus di SMK Terpadu Al-Ishlahiyah Singosari Malang)”, (Malang, Universitas Malang, 2010).

<sup>19</sup> Akhmad Arifudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kelompok Bimbingan Ibadah Haji di Al-Arofah Kabupaten Banyumas*, (Purwokerto: SKRIPSI Institut Agama Islam Negeri Purwokerto, 2019)

sasaran utama yaitu kelompok marjinal oleh karena itu penelitian ini layak dilakukan.

#### **F. Sistematika Penulisan**

Pembahasan dalam skripsi ini terdiri atas lima bab dan dalam pembahasannya antara bab satu dengan bab lainnya saling berkaitan atau hubungan yang tidak dapat terpisahkan satu dengan yang lainnya. Adapun deskriptif pembahasan dalam karya ilmiah ini adalah sebagai berikut,

- BAB I** Pendahuluan, terdiri dari latar belakang masalah, definisi operasional, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka, dan sistematika penulisan skripsi.
- BAB II** Landasan Teori, pada bab ini penulis menguraikan tentang pengertian manajemen, fungsi manajemen, pengertian manajemen sumber daya manusia, fungsi manajemen sumber daya manusia, tujuan manajemen sumber daya manusia, perencanaan sumber daya manusia, dan pengertian komunitas sosial
- BAB III** Metode Penelitian, pada bab ini mencakup pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, subjek dan objek penelitian, sumber data, dan teknik pengumpulan data serta analisis data.
- BAB IV** Bab ini berisi tentang laporan hasil penelitian terkait penyajian dan analisis data gambaran umum dan manajemen sumber daya manusia di kepengurusan komunitas Urup Project Purwokerto
- BAB V** Penutup, berisi tentang kesimpulan hasil penelitian, saran-saran, dan penutup.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Manajemen

##### 1. Pengertian Manajemen

Management berasal dari kata bahasa Inggris to manage yang memiliki arti mengatur.<sup>20</sup> Menurut Hersey yang merupakan seorang ahli manajemen berasal dari New York dan Blanchard yang juga merupakan seorang ahli manajemen berasal dari Amerika Serikat keduanya mengemukakan pendapat bahwa “*management is a process of working with and through individuals and groups and other resources to accomplish organizational goals*”. Kegiatan manajemen berupa proses bekerja sama baik antara individu dengan individu, individu dengan kelompok, kelompok dengan kelompok maupun SDM lainnya yang dilakukan untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Manajemen adalah suatu tindakan yang diperoleh melalui proses tindakan dari orang lain untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Mondy dan Premeaux menyatakan bahwa “*management is the process of getting things done through the efforts of other people*”. Di dalam suatu organisasi para manajer pada kenyataan yang sebenarnya, dengan cara-cara maupun langkah aktivitas tertentu dipengaruhi oleh para SDM atau anggotanya, pegawai, karyawan supaya mereka melakukan pekerjaannya sesuai dengan SOP, prosedur, pembagian kerja, serta tanggung jawab untuk mencapai suatu tujuan tertentu secara bersama-sama. Dengan pandangan yang lebih luas, manajemen memiliki arti yaitu kerja sama dari para anggotanya yang merupakan proses pengaturan maupun pemanfaatan sumber daya itu sendiri yang dimiliki oleh suatu organisasinya dalam mencapai suatu tujuan bersama secara efisien dan efektif.

---

<sup>20</sup> Candra Wijaya dan Muhammad Rifa’I, *Dasar-dasar Manajemen* (Medan: Perdana Publishing, 2016), hlm. 14

Clayton Reeser memberi penjelasan bahwa usaha yang terkoordinasi dengan baik dan dapat diselesaikan melalui pemanfaatan SDM dan fisik dengan cara mengerjakan fungsi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, pengawasan, pengarahan berupa manajemen. Manajemen merupakan seni dan ilmu dalam proses perencanaan, pengorganisasian, pemotivasian, pengarahan, serta pengendalian terhadap SDM maupun teknik kerja guna mencapai suatu tujuan tertentu dalam organisasi.<sup>21</sup>

Usman mengemukakan pendapatnya bahwa kata yang berasal dari bahasa latin yaitu manus yang memiliki arti tangan dan *agere* yang artinya melakukan. Arti dari dua masing-masing kata tersebut ialah menangani. Ada beberapa pandangan yang dipaparkan terkait pengertian manajemen diantaranya ialah:

- a. Manajemen memiliki pandangan sebagai salah satu alat proses untuk mencapai suatu tujuan dari organisasi itu sendiri melalui kegiatan aktivitas maupun interaksi SDM beserta pembagian tugas secara professional.
- b. Manajemen memiliki pandangan sebagai suatu bentuk usaha-usaha yang dilakukan oleh manusia sebagai alat pencapaian suatu tujuan organisasi melalui proses pengembangan SDM, keuangan, maupun material.
- c. Manajemen memiliki pandangan sebagai suatu alat bentuk kerja yang ruang lingkupnya meliputi koordinasi SDM, tenaga kerja, serta usaha awal untuk menyelesaikan pencapaian-pencapaian organisasi.

Wijayanti dalam pandangannya mengemukakan terhadap manajemen secara detail sebagai berikut:

- a. Manajemen Dipandang Sebagai Seni

Pendapat dari Mary Parker Pollet diadopsi oleh pandangan manajemen sebagai seni ini yang mana beliau berpendapat bahwa

---

<sup>21</sup> H.B Siswanto, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2018), hlm. 14



seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui SDM dapat dilakukan dengan cara manajemen.

b. Manajemen Dipandang Sebagai Proses

Pendapat ini diadopsi dari pendapat Stoner, yang mana manajemen itu sendiri diberi makna sebagai suatu proses perencanaan, pengarahan, pengawasan, dan pengorganisasian upaya-upaya para anggota organisasi serta penggunaan sumber daya lainnya supaya dalam mencapai suatu tujuan organisasi tertentu yang telah diaturkan secara maksimal.

c. Manajemen Dipandang Sebagai Ilmu dan Seni

Pandangan ini diadopsi dari pendapat yang dikemukakan oleh Luther Gulick, bahwa manajemen merupakan sains atau suatu bidang ilmu pengetahuan yang diusahakan secara sistematis guna mencapai suatu tujuan tertentu dalam organisasi sehingga membuat manajemen dalam ilmu dan seni ini memiliki kemanfaatan yang maksimal bagi kemanusiaan.<sup>22</sup> Menurut pandangan yang dikemukakan oleh Luther Gulick, manajemen telah memenuhi syarat untuk dapat disebut sebagai bidang ilmu pengetahuan (*science*), sebab telah diorganisasi serta dipelajari dalam jangka waktu yang cukup lama sehingga menjadi satuan rangkaian teori.<sup>23</sup>

Malayu S.P. Hasibuan mengemukakan pendapatnya bahwa manajemen merupakan proses yang diatur dengan ilmu dan seni pada pemanfaatan SDM serta sumber-sumber lainnya guna mencapai suatu tujuan tertentu secara efektif dan efisien.

Pada pandangan yang dikemukakan oleh Andrew F. Sikula bahwa secara harfiahnya manajemen sering kali dikaitkan dengan kegiatan-kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, pengendalian, penempatan, pengarahan, pemotivasian, komunikasi,

<sup>22</sup> Abd Rohman, *Dasar-dasar Manajemen* (Malang: Inteligencia Media, 2017) hlm. 6-10

<sup>23</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen Edisi 2* (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2022) hlm. 11

serta pengambil keputusan yang di mana setiap organisasi pasti melakukan demikian dengan memiliki tujuan guna mengatur dan mengkoordinasi berbagai sumber daya yang dipunyai oleh organisasi maupun perusahaan di mana yang nantinya akan menghasilkan suatu output baik itu produk barang ataupun jasa secara efisien.<sup>24</sup>

Mary Parker Foilet juga menyatakan bahwa manajemen merupakan sebuah seni yang dilakukan untuk menyelesaikan sesuatu melalui kinerja SDM. Dan kemudian segala sesuatunya harus diselesaikan guna mencapai suatu tujuan tertentu. Ada beraneka ragam dari beberapa tujuan tersebut yang mana itu tergantung dari jenis sebuah organisasi tersebut. Manajemen dapat terlaksana dengan baik apabila ketika sumber daya yang ada di dalam organisasi dioptimalkan dengan maksimal, baik itu dari SDMnya, alamnya maupun keuangannya, serta faktor-faktor pendukung lainnya seperti pembagian kerja. Kemudian selain itu juga disebabkan adanya proses perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, pengarahan, serta pengkoordinasian yang efektif dan efisien.<sup>25</sup>

Dari penjelasan di atas mengenai berbagai istilah teknis dalam manajemen dapat diartikan bahwa manajemen sebagai alat kegiatan berupa proses pengendalian, pengawasan, pengorganisasian, pengarahan yang diimplementasikan di dalam organisasi maupun perusahaan terhadap sumber daya yang ada di dalamnya secara profesional, efektif, dan efisien sehingga dapat menghasilkan suatu produk yang optimal dalam rangka mewujudkan suatu tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut.

## 2. Unsur-unsur Manajemen

Terdapat 5 unsur-unsur manajemen sesuai dengan teori George Robert Terry, diantaranya ialah:<sup>26</sup>

---

<sup>24</sup> H. Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006) hlm. 2

<sup>25</sup> H. Nashar, *Dasar-dasar Manajemen* (Pamekasan, 2013) hlm. 8-9

<sup>26</sup> Syaiful Amri, *Konsep Dasar Manajemen* (Nusa Tenggara Barat, 2022) hlm. 3

a. Man (Manusia)

Manusia merupakan unsur manajemen yang memiliki fungsi sebagai penentu, baik itu menentukan sebuah tujuan, maupun menentukan untuk melaksanakan proses kegiatan-kegiatan untuk mencapai suatu tujuan. Tidak adanya unsur manusia maka tidak akan ada proses bekerja, dan manusia itulah yang menjadi titik pusat berjalannya manajemen. Yang dapat mengatur, mengelola, mengorganisir, merencanakan, mengawasi, mengevaluasi, dan mengkoordinir suatu kegiatan ialah manusia.

b. Money (Uang)

Uang berfungsi sebagai alat transaksi manusia yang digunakan untuk memenuhi setiap kebutuhannya, uang juga dapat digunakan sebagai motif spekulasi. Memiliki uang untuk setiap kebutuhan harus dikelola dengan baik agar fungsi dari uang tersebut dapat terkelola dengan baik pula. Harus dipastikan bahwa setiap pengeluaran untuk kegiatan produksi dan konsumsi tersalurkan dengan semestinya agar uangnya dapat bermanfaat.

c. Machines (Mesin dan Alat)

Mesin dan alat ini merupakan unsur yang penting juga dalam manajemen, karena memiliki fungsi sebagai alat bantu dalam pekerjaan yang dilakukan oleh manusia guna memudahkan dan memberi keuntungan kepada tenaga kerja. Mesin dan alat yang digunakan juga dapat meringankan tugas dan membuat cepat pekerjaan yang akan dijalani dalam mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Sehingga pekerjaan yang dihasilkan dengan menggunakan mesin dapat tercipta dengan efektif dan efisien. Terlebih teknologi dan ilmu pengetahuan yang sudah semakin maju di zaman sekarang ini dapat mempermudah dan mempercepat pekerjaan karena menghasilkan mesin dan peralatan yang canggih.

d. Methods (Metode)

Metode merupakan sebuah cara ataupun teknik untuk melaksanakan pekerjaan dengan efektif dan efisien dalam mencapai sebuah tujuan. Dengan metode tujuan akan tercapai dengan mudahnya sebab telah disesuaikan dengan kondisi maupun keadaan yang sedang terjadi. Sehingga, metode atau cara dalam melaksanakan suatu pekerjaan sangat mempengaruhi tercapai atau tidaknya sebuah tujuan. Menggunakan metode yang baik dan benar akan mempermudah serta memperlancar jalannya kegiatan sehingga target atau tujuan yang telah diharapkan dapat tercapai.

e. Materials (Bahan-bahan)

Bahan-bahan yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan manusia berupa jenis bahan baku yang diolah dari bahan mentah, bahan setengah jadi, dan bahan jadi. Sumber daya alam yang diperoleh ini harus dikelola dengan cara yang efektif dan optimal. Karena jika tidak dikelola dengan kemampuan manajemen yang baik dan digunakan secara berkala tanpa diatur penggunaannya, maka sumber daya ini akan mengalami krisis atau akan habis dengan sangat cepat dan dikhawatirkan pemanfaatan dari bahan-bahan tersebut tidak maksimal.

3. Fungsi Manajemen

Berikut beberapa fungsi yang dimiliki oleh manajemen meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemotivasian, serta pengendalian berdasarkan teori George Robert Terry.<sup>27</sup>

a. Perencanaan (*Planning*)

Setiap organisasi maupun perusahaan melakukan aktivitas perencanaan guna melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan terarah. Perencanaan-perencanaan yang dilakukan oleh setiap

---

<sup>27</sup> George R. Terry dan Leslie W. Rue, *Dasar- Dasar Manajemen* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2020) hlm. 8

organisasi maupun perusahaan dirancang untuk mengetahui tolak ukur apakah pekerjaannya akan terlaksana dengan baik atau tidak. Tujuan dari perencanaan itu sendiri untuk menjadi pegangan dalam pekerjaan selanjutnya. Menurut Harold Knootz and Cyril O'Donnel perencanaan merupakan manajer yang memiliki fungsi berupa tujuan-tujuan, prosedur-prosedur, kebijaksanaan-kebijaksanaan, dan program-program dari alternatif-alternatif yang ada.<sup>28</sup> Sedangkan menurut Terry perencanaan merupakan proses menentukan tujuan apa yang akan dikejar selama suatu jangka waktu yang akan datang, serta apa saja yang akan dilakukan untuk merealisasikan tujuan-tujuan tersebut.<sup>29</sup> Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa perencanaan merupakan proses untuk menentukan tujuan, prosedur, dan kebijakan yang akan dilakukan oleh organisasi atau komunitas tersebut secara sistematis dalam jangka waktu yang telah ditentukan.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Fungsi manajemen yang kedua adalah pengorganisasian yang berarti baik secara dinamis maupun statis. Yang dimaksud organisasi dalam arti statis ialah bagan, skema, bentuk yang memberikan petunjuk berupa hubungan di antara kegunaan serta otoritas dan tanggung jawab yang memiliki korelasi satu sama lain baik dari tanggung jawab maupun tugas yang diberikan kepada individu atas setiap fungsi yang terkait. Sementara organisasi dalam arti dinamis merupakan pendistribusian pekerjaan yang diproses guna para SDM baik individu maupun kelompok melaksanakannya dengan kekuasaan yang dibutuhkan untuk pengoperasiannya. Dalam pengorganisasian ini diantaranya berupa menentukan beberapa sumber daya beserta kegiatannya

---

<sup>28</sup> H. Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006) hlm. 40

<sup>29</sup> George R. Terry dan Leslie W. Rue, *Dasar-Dasar Manajemen* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2020) hlm. 37



guna mencapai tujuan organisasi, merancang dan mengembangkan suatu organisasi maupun kelompok kerja yang nantinya dapat membawa ke arah tujuan organisasi itu sendiri, diberi pembagian pekerjaan serta tanggung jawabnya, pendelegasian kekuasaan yang dibutuhkan terhadap anggota-anggota guna melaksanakan pembagian tugasnya.<sup>30</sup> Menurut Terry mengorganisir merupakan proses mengelompokkan berbagai kegiatan untuk mencapai tujuan-tujuan serta penugasan setiap kelompok kepada seorang ketua atau manajer yang mempunyai kekuasaan, yang digunakan untuk mengawasi anggota-anggota kelompok.<sup>31</sup> Jadi pengorganisasian merupakan proses mengatur orang-orang untuk dipersatukan dengan pelaksanaan tugas-tugasnya yang berkaitan dengan kemampuan yang dimilikinya supaya dapat berjalan secara efektif.

c. Pelaksanaan (*Actuating*)

Menurut George R. Terry pelaksanaan merupakan sebuah proses penggerakan dalam membangkitkan serta mendorong seluruh anggota kelompok yang terlibat supaya ada upaya dan kehendak yang muncul untuk mencapai tujuan dengan berusaha keras, ikhlas, dan selaras dengan perencanaan maupun usaha-pusaha pengorganisaian yang telah ditetapkan oleh pihak pimpinan.<sup>32</sup> Tujuan suatu organisasi dapat tercapai bukan hanya dengan perencanaan dan pengorganisasiannya saja yang baik, tapi pelaksanaan dan pengawasannya juga harus dijalankan dengan sistematis. Perencanaan dan pengorganisasian merupakan sebuah fondasi dasar yang kuat untuk adanya pelaksanaan yang terarah kepada sasaran yang dituju.<sup>33</sup> Fungsi manajemen ini ialah

---

<sup>30</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen Edisi 2* (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2022) hlm. 24

<sup>31</sup> George R. Terry dan Leslie W. Rue, *Dasar- Dasar Manajemen* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2020) hlm. 70

<sup>32</sup> Sukarna, *Dasar-dasar Manajemen* (Bandung: CV. Mandar Maju, 2011)

<sup>33</sup> Sukarna, *Dasar-dasar Manajemen* (Bandung: CV. Mandar Maju, 2011) hlm. 82-83

pelaksanaan yang mana aktivitas ini merupakan suatu kegiatan yang memiliki korelasi dengan diciptakannya perintah maupun saran. Supaya organisasi selalu dalam keadaan dinamis, setiap manajer yang memiliki peran penting dalam organisasi diharuskan memberi perintah kepada para anggotanya sesuai dengan pembagian pekerjaan yang telah ditetapkan dan kemampuannya guna mencapai tujuan organisasi tersebut. Pada proses pelaksanaan ini terdapat beberapa faktor pendorong untuk dapat terlaksana dengan baik diantaranya ialah kepemimpinan, sikap dan moril, komunikasi, dan disiplin. Kepemimpinan mempunyai pengaruh pada perilaku orang lain untuk mewujudkan tujuan dalam suatu kelompok dan seorang pemimpin harus mengenal serta memahami kebutuhan-kebutuhan dari para anggotanya.<sup>34</sup> Kemudian sikap dan moril yang harus dimiliki adalah bagaimana cara kerja dari seorang anggota terhadap pekerjaannya, rekan kerja, dan lingkungan kerjanya. Proses ini akan mempengaruhi sikap para anggota yang muncul karena timbulnya perasaan kepuasan dalam pekerjaan dan lingkungan kerjanya, sehingga tumbuhlah kemauan yang keras bagi para anggota untuk bekerja dengan lebih semangat dan bertanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugasnya. Terciptanya komunikasi yang baik juga merupakan salah satu faktor pendorong dari keberhasilan yang dilakukan pada proses pelaksanaan. Seorang pemimpin harus bisa menyampaikan segala informasi maupun arahan dengan jelas supaya tidak ada kesalahpahaman yang terjadi sehingga pada praktiknya akan berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau komunitas. Kemudian para anggota dapat

---

<sup>34</sup> George R. Terry dan Leslie W. Rue, *Dasar-Dasar Manajemen* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2020) hlm. 163

melaksanakan dengan disiplin atau secara berkala supaya fungsi-fungsi sebelumnya dapat terealisasi dengan baik.

d. Pengawasan atau Pengendalian (*Controlling*)

Fungsi manajemen pada aktivitas pengendalian ini, bahwa evaluasi serta penilaian terhadap para anggotanya harus dilakukan oleh manajer. Manajer memberi penilaian dan evaluasi pelaksanaan rencana kerja secara makro guna dapat diketahui apakah perencanaan yang sudah ditetapkan dan dibuat berjalan sesuai rencana atau tidak. Menurut Earl P. Strong pengendalian merupakan suatu proses yang memiliki beberapa faktor dalam perusahaan atau organisasi, supaya sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan.<sup>35</sup> Sedangkan menurut Terry pengawasan merupakan proses mengawasi dalam bentuk pengawasan dan pemeriksaan guna memastikan bahwa apa saja yang telah dilaksanakan dan juga guna membuat pemimpin (manajer) lebih berhati-hati terhadap suatu permasalahan potensial sebelum permasalahan itu pada akhirnya menjadi permasalahan yang serius.<sup>36</sup> Jadi pengawasan ini dilakukan guna menjadi tolak ukur bahwasanya dari proses perencanaan sampai pelaksanaan sudah berjalan dengan sesuai yang telah ditetapkan atau belum. Dapat menjadi bahan evaluasi untuk kedepannya terkait kekurangan atau kelemahan yang terindikasi.

Secara garis besar uraian yang telah dikemukakan oleh para ahli, fungsi manajemen ialah guna merencanakan, mengatur, mengarahkan, memotivasi, serta mengendalikan suatu organisasi atau perusahaan demi tercapainya suatu tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya secara optimal. Pada penelitian ini penulis menggunakan teori fungsi manajemen yang dikemukakan oleh George Robert Terry

---

<sup>35</sup> H. Malayu. S.P. Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006) hlm. 41

<sup>36</sup> George R. Terry dan Leslie W. Rue, *Dasar-Dasar Manajemen* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2020) hlm. 198

sebagai acuan untuk mengimplementasikan di penelitian yang akan penulis jabarkan.

## **B. Manajemen Sumber Daya Manusia**

### **1. Pengertian**

Manajemen merupakan suatu organisasi yang memiliki proses pemanfaatan sumber daya baik manusia, alam, dan keuangan guna mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan dan disepakati. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan terdiri atas pendayagunaan, penilaian, pengembangan, pemberian balas jasa, dan pengelolaan anggota organisasi atau kelompok yang terlibat.<sup>37</sup>

James A.F Stoner mengemukakan pendapatnya bahwa manajemen SDM merupakan prosedur yang dimiliki oleh organisasi yang bertujuan menjadi pemasok dengan individu-individu anggota yang tepat guna ditempatkan di bagian pekerjaan sesuai bidang dan kemampuannya pada saat diperlukan oleh organisasi.

Sementara Gary Dessler menyatakan bahwa manajemen SDM merupakan kebijakan dari praktik yang seseorang butuhkan terhadap aspek individu atau SDM guna dijalankan dari posisi seorang manajemen, berupa perekrutan, pelatihan, penyaringan, penilaian, serta pemberian imbalan.

Manajemen SDM merupakan seni dan ilmu dalam mengatur suatu hubungan serta peranan tenaga kerja yang dimiliki oleh SDMnya secara efisien dan efektif sehingga tujuan yang dimiliki oleh organisasi, anggota, perusahaan, karyawan dapat tercapai dengan baik. Manajemen SDM merupakan seleksi, penarikan, pemeliharaan, pengembangan, dan penggunaan SDM guna tercapainya tujuan dalam organisasi dan perusahaan.<sup>38</sup>

---

<sup>37</sup> Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017) hlm. 7

<sup>38</sup> Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Zanafa Publishing, 2018) hlm. 3

Menurut Samsudin bahwa manajemen SDM merupakan pendayagunaan SDM secara efektif dan efisien dalam pelaksanaan aktivitas-aktivitas di dalam organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Rivai dan Jauvani juga mengemukakan pendapatnya bahwa manajemen SDM merupakan pengelolaan terhadap SDM yang diantaranya meliputi aspek pengetahuan tentang segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian pada kegunaan produksi, pemasaran atau promosi, serta kepegawaian dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Manajemen SDM menurut pendapat yang disampaikan oleh Hasibuan ialah sebuah ilmu dan seni yang mengelola suatu relasi maupun peranan tenaga kerja guna terjadi secara efektif dan efisien sehingga tujuan perusahaan, organisasi, karyawan, anggota, dan masyarakat tercapai dan terwujud.<sup>39</sup>

Andrew Frank Sikula merupakan Profesor Manajemen Perguruan Tinggi Bisnis dan Administrasi Universitas Chicago sekaligus kepala eksekutif dan ketua dewan Manajemen SDM di Oak Brook, Illinois. Salah satu teori terkait manajemen SDM yang ia kemukakan adalah *personel administration is the implementation of human resources (man power) by and within an enterprise* yang berarti penempatan para anggota ke dalam suatu perusahaan merupakan termasuk dari administrasi kepegawaian. Pengimplementasian pada tenaga kerja SDM merupakan pengadaan, pemeliharaan, penempatan, indoktrinasi, latihan dan pendidikan SDM.<sup>40</sup>

Edwin B. Flippo, manajemen SDM meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan aktivitas-aktivitas

---

<sup>39</sup> Marbawi Adamy, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik, dan Penelitian* (Aceh: Unimal Press, 2016) hlm. 3-4

<sup>40</sup> Marbawi Adamy, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik, dan Penelitian* (Aceh: Unimal Press, 2016) hlm. 4



pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan SDM supaya tujuan dan keinginan dari setiap anggota, organisasi, maupun masyarakat dapat terwujud dengan baik.

Henry Simamora, manajemen SDM digunakan sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap masing-masing anggota individu organisasi maupun anggota kelompok. Manajemen SDM itu sendiri juga merupakan pengimplementasian dari sebuah perencanaan, penyusunan personalia, peningkatan karyawan, pengontrolan karir, evaluasi kerja, kompensasi karyawan, serta relasi yang baik.

Mutiara S. Panggabean, manajemen SDM merupakan proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pimpinan dan pengendalian aktivitas-aktivitas yang memiliki kaitannya dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, serta pemutus hubungan kerja supaya tercapainya tujuan dari organisasi tersebut.

Setelah mengetahui beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli, maka manajemen SDM dapat disimpulkan bahwa kegiatan praktik berupa perencanaan, pengendalian, pengontrolan, pengawasan, pengorganisasian terhadap SDM secara efektif dan sistematis baik itu dalam merekrut, mengembangkan kinerja, hubungan kerja, menempatkan posisi jabatan, serta memberi kompensasi terhadap SDM di dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

## 2. Fungsi-fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

Dikemukakan 5 fungsi operasional manajemen sumber daya manusia oleh Wilson Bangun, diantaranya ialah:<sup>41</sup>

---

<sup>41</sup> Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: PT Gelora Aksara Pratama, 2012) hlm. 7

a. Pengadaan Sumber Daya Manusia

Pada fungsi ini merupakan bagian dari aktivitas MSDM dalam mendapatkan tenaga kerja yang disesuaikan pada kebutuhan baik itu kualitas maupun kuantitas dari organisasi tersebut guna mencapai suatu tujuan. Pengadaan SDM mencakup:

- 1) Analisis pekerjaan. Hal ini adalah aktivitas yang diimplementasikan guna memperoleh suatu informasi pekerjaan. Di dalam analisis pekerjaan, akan memperoleh deskripsi dan syarat-syarat berdasarkan informasi yang didapat guna menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu.
- 2) Perencanaan sumber daya manusia. Proses ini dilakukan untuk memperoleh jenis tenaga kerja yang seperti apa yang dibutuhkan dan kuantitas dari tenaga kerja tersebut. Informasi ini digunakan untuk merekrutmen SDM berupa menentukan tugas (*job*), keahlian (*capability*), tujuan (*purpose*), pengetahuan (*knowledge*) dan kemampuan (*ability*) yang dibutuhkan dengan melakukan analisis jabatan dalam organisasi. Analisis serta perencanaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang pada permintaan tenaga kerja organisasi.
- 3) Rekrutmen. Penerimaan rekrutmen calon pekerja untuk mengisi kekosongan-kekosongan pada jabatan atau divisi tertentu dalam memenuhi kebutuhan SDM di suatu organisasi.
- 4) Seleksi sumber daya manusia. Proses penentuan calon tenaga kerja berdasarkan penilaian yang telah memenuhi syarat secara sistematis untuk ditempatkan di posisi tertentu dalam organisasi.
- 5) Penempatan sumber daya manusia. Menempatkan tenaga kerja sesuai dengan minat, bakat, dan kemampuannya.

b. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pada proses ini digunakan untuk meningkatkan kemampuan dari SDM yang dimiliki oleh organisasi dalam mencapai tujuan tertentu. Melalui pelatihan dan pengembangan ini dapat memberikan manfaat dengan beragam rencana pengembangan SDM itu sendiri terhadap organisasi dan anggota untuk meningkatkan kualitas, kemampuan, pengetahuan, dan produktivitas. Pengembangan SDM mencakup:

- 1) Perencanaan karir. Pada proses ini merupakan serangkaian tugas atau pekerjaan yang nantinya akan dilaksanakan di dalam kegiatan yang telah direncanakan.
- 2) Pengembangan karir. Proses perencanaan dan pengembangan karir harus diperhatikan oleh organisasi supaya kebutuhannya terpenuhi dengan melakukan pendekatan untuk meningkatkan kemampuan seseorang atas tugas-tugasnya sehingga mempermudah mencapai tujuan organisasi tersebut.
- 3) Pengembangan organisasi. Untuk mencapai hasil yang efektif dan efisien maka proses perubahan yang terencana adalah dengan melakukan perubahan-perubahan pada sistem dan struktur organisasi. Baik itu menyempitkan atau meluaskan struktur yang telah dibentuk akibat kegiatannya yang bertambah banyak atau berkurang.
- 4) Penilaian kerja. Istilah ini umumnya berkaitan dengan evaluasi kerja dalam organisasi. Proses di mana mengatur dan mengarahkan agar berjalan sesuai dengan rencana, serta menilai hasil untuk diidentifikasi apa saja kekurangan dan kelemahan yang harus diperbaiki dan kelebihan yang harus dipertahankan.

### c. Kompensasi

Imbalan yang diberikan kepada tenaga kerja merupakan bentuk penghargaan yang layak dan adil. Kompensasi sendiri terdiri atas:

- 1) Kompensasi Finansial. Kompensasi jenis ini imbalan yang diberikan kepada tenaga kerja terdapat dua jenis yaitu secara langsung maupun tidak langsung. Pada kategori secara langsung, imbalan atau penghargaan diberikan dalam bentuk uang, gaji, upah, intensif, dan bonus. Sedangkan kompensasi secara tidak langsung berupa jaminan sosial, asuransi, jaminan kesehatan, pensiun, liburan, dan tunjangan lainnya.
- 2) Kompensasi Nonfinansial. Pada kompensasi nonfinansial ini bukan dalam bentuk uang dalam memberikan penghargaan atau imbalan kepada tenaga kerja. Akan tetapi, pada kompensasi jenis ini penghargaan diberikan berupa kepuasan yang diperoleh dari sebuah pekerjaan, serta lingkungan organisasinya yang mendukung. Misalnya seperti kebijakan organisasi, ketua yang berkualitas, fleksibelnya waktu, rekan kerja yang menyenangkan, serta pembagian kerja yang efektif dan efisien.

### d. Pengintegrasian

Proses pengintegrasian merupakan menyelaraskan keinginan tenaga kerja dengan kebutuhan organisasi. Maka dari itu, pengintegrasian mencakup motivasi kerja untuk dorongan para SDM dalam melaksanakan pekerjaannya. Kepuasan kerja yang dimiliki oleh tenaga kerja akan berdampak kepada peningkatan kualitas kinerja mereka. Kepemimpinan yang menyangkut dengan penanganan maupun pengelolaan pada SDM pada organisasi dengan tepat untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

e. Pemeliharaan Sumber Daya Manusia

Dalam memelihara SDM dapat dilakukan dengan cara membangun komunikasi kerja yang baik agar suatu pekerjaan dapat dipahami secara lebih jelas tanpa terjadinya kesalahpahaman. Selain itu juga dengan memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja, dapat melindungi para tenaga kerja dari kecelakaan yang disebabkan oleh pekerjaannya. Kesehatan kerja juga selalu berkaitan dengan fisik maupun mental pekerja dalam pekerjaannya yang sedang digelutinya, bisa dengan menyediakan lembaga konsultan pekerjaan dan pembimbingan atau konseling dalam mengatasinya.

Hal-hal demikian perlu diimplementasikan dengan semaksimal mungkin, sebab jika organisasi tidak memiliki kehati-hatian dalam penanganan terkait hak-hak yang dimiliki oleh pekerja maka kemudian akan lahir aksi-aksi demonstrasi seperti yang banyak sekali telah terjadi di beberapa perusahaan maupun organisasi di Indonesia.<sup>42</sup>

Setelah mengetahui beberapa uraian yang dikemukakan oleh Wilson Bangun, maka fungsi dari manajemen SDM ialah guna melakukan perencanaan, staffing, penilaian kinerja, upaya peningkatan kualitas pekerja, dan efektifitas hubungan kerja terhadap SDM yang ada di dalam komunitas maupun organisasi agar tercapainya tujuan bersama.

3. Tujuan-tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Cushway mengemukakan pendapatnya mengenai tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi:<sup>43</sup>

- a. Membuat kebijakan sumber daya manusia dengan mempertimbangkan manajemen di dalamnya. Hal ini berguna untuk memastikan bahwa organisasi yang dikelola memiliki pekerja yang kualitas kinerjanya maksimal, memiliki motivasi

---

hlm. 8 <sup>42</sup> Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Surabaya: Zifatama Publisher, 2010)

<sup>43</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009) hlm. 7-8



kerja yang tinggi, selalu siap menghadapi perubahan, serta dapat menjalani amanah maupun memenuhi kewajiban pada pekerjaan yang telah ditetapkan secara baik dan benar.

- b. Merealisasikan serta menjaga semua prosedur dan mekanisme sumber daya manusia dalam membantu organisasi guna mewujudkan tujuan di dalamnya.
- c. Membantu manajer dalam mencapai suatu tujuan dengan diberikan dukungan maupun motivasi yang dapat meningkatkan suatu kondisi yang lebih baik.
- d. Melewati segala rintangan maupun kondisi kritis dalam hubungan yang dimiliki setiap anggota atau pekerja guna meyakini bahwa mereka tidak akan menghalangi maupun menghambat tujuan yang akan dicapai oleh organisasi tersebut.
- e. Disediaknya media dalam berkomunikasi baik itu secara langsung maupun tidak langsung antara para pekerja dengan manajemen organisasi.
- f. Berlaku sebagai pemelihara standar organisasional serta nilai-nilai dalam manajemen SDM.

Marbawi Adamy menyampaikan pendapatnya juga mengenai tujuan-tujuan manajemen sumber daya manusia, meliputi:<sup>44</sup>

- a. Tujuan Organisasional

Memiliki tujuan manajemen SDM dapat dikenali keberadaannya dalam menyumbangkan kontribusi pada pencapaian keefektivan organisasi. Meskipun pada umumnya suatu fungsi SDM dilahirkan agar para manajer terbantu, akan tetapi hal demikian para manajer tetap memiliki tanggung jawab yang besar terhadap kinerja yang dimiliki oleh para pekerjanya. Para pekerja memiliki peranan penting pula dalam organisasi

---

<sup>44</sup> Marbawi Adamy, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik, dan Penelitian* (Aceh: Unimal Press, 2016) hlm. 6

dengan demikian mereka membantu manajer dalam menangani aktivitas-aktivitas yang saling berkaitan satu sama lain.

b. Tujuan Fungsional

Memiliki tujuan guna mempertahankan kontribusi andil dari divisi pada tingkat bagian pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Jika manajemen SDM yang dimiliki oleh organisasi lebih rendah dari tingkat kebutuhannya maka SDMnya menjadi tidak bernilai.

c. Tujuan Sosial

Memiliki tujuan guna secara moral dan sosial dapat memberikan respon terhadap kepentingan-kepentingan serta tantangan masyarakat lewat tindakan yang meminimalisir dampak negatif pada organisasi. Hambatan akan muncul ketika organisasi agal dalam memanfaatkan kegunaan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat.

d. Tujuan Personal

Memiliki tujuan guna karyawan yang ada di dalam organisasi terbantu merealisasikan tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan personal yang dimiliki oleh karyawan wajib dipertahankan, dipensiunkan, atau diberi motivasi. Jika tujuannya tidak dikelola dengan baik, kinerja serta motivasi pekerja menurun maka kemungkinan akan meninggalkan organisasi tersebut.

Kesimpulan yang dapat diperoleh dari beberapa pendapat yang telah dikemukakan oleh para ahli di atas, maka tujuan manajemen SDM ialah untuk mengoptimalkan serta mengembangkan kontribusi produktif para anggota maupun tenaga kerja terhadap organisasi, atau perusahaan yang bertanggung jawab secara sosial, efektif, efisien, strategis, sistematis, dan etis.

#### 4. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan SDM merupakan fungsi utama dalam organisasi yang harus dilaksanakan, guna kesediaan tenaga kerja dapat terjamin dengan tepat untuk memiliki kedudukan di berbagai jabatan, posisi, serta bagian pekerjaan di waktu yang tepat supaya tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan maksimal.

Pada pendapat lain, Werther dan Davis mengemukakan pendapatnya bahwa perencanaan SDM merupakan suatu perkiraan kebutuhan dan pengadaan tentang karyawan yang memiliki perencanaan sistematis. Perencanaan SDM ialah serangkaian aktivitas yang dilakukan guna mengantisipasi permintaan kerja sama dan lingkungan pada organisasi di waktu mendatang, serta guna memenuhi kepentingan tenaga kerja yang diakibatkan oleh kondisi tersebut.

Jika mengikuti pendapat Reilley maka akan menemukan uraian bahwa perencanaan SDM ialah *“a process in which an organization attempts to estimate the demand for labour and evaluate the size, nature, and sources on the supply which will be required to meet the demand.”* Yang memiliki makna sebuah proses di mana organisasi mencoba untuk memperkirakan permintaan tenaga kerja dan mengevaluasi ukuran, sifat, dan kompensasi yang akan digunakan untuk memenuhi suatu permintaan. Sementara Schuler bahwasanya perencanaan SDM pada lingkungan internal organisasi memiliki dua korelasi penting ialah keterampilan maupun jadwal kerja yang digunakan tidak efektif dan bertambahnya tingkat absensi, serta penghargaan yang tidak sesuai dengan rancangan *“action driven”* yang mana dapat memudahkan organisasi agar lebih fokus secara akurat pada bagian tertentu maupun keterampilan yang dibutuhkan

ketimbang perhitungan numeric dalam skala besar secara keseluruhan yang diproduksi.<sup>45</sup>

Perencanaan SDM merupakan sebuah perkiraan secara sistematis dan terstruktur pada kebutuhan dan suplai tenaga kerja dari suatu perusahaan maupun organisasi di waktu mendatang. Bagi organisasi dan elemen-elemen di dalamnya seperti tenaga kerja dan masyarakat bahwa perencanaan SDM itu memiliki kedudukan yang penting. Ada beberapa keuntungan yang dapat diperoleh dari perencanaan SDM yaitu diantaranya ialah:<sup>46</sup>

- a. Sumber daya manusia digunakan secara efektif.
- b. Kegiatan yang dilakukan oleh tenaga kerja disesuaikan dengan tujuan yang dimiliki oleh organisasi.
- c. Program penarikan dari bursa atau pasaran tenaga kerja dibantu dengan baik.
- d. Penyediaan secara ekonomis berupa tenaga kerja baru.
- e. Dapat mengatur, mengelola, mengkoordinasi aktivitas-aktivitas manajemen SDM.
- f. Sistem manajemen sumber daya manusia dikembangkan secara maksimal.

Fungsi pertama dan utama dari manajemen SDM ialah perencanaan SDM atau *human resources planning*. Proses utama berupa perencana atau *planner* yang kemudian melahirkan perencanaan atau *planning*. Tanpa sebuah perencanaan, kendali tidak dapat dilakukan, dan tanpa kendali, perencanaan tidak dapat diimplementasikan apakah sudah baik atau belum.<sup>47</sup>

*Planning is fundamentally choosing and a planning arises only when a alternative course of action is discovered* disampaikan oleh

<sup>45</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009) hlm. 37

<sup>46</sup> Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 1998) hlm. 13

<sup>47</sup> H. Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016) hlm. 248

Billi E. Goetz bahwa perencanaan merupakan pemilihan yang paling dasar atau fundamental dan kemudian permasalahan berupa perencanaan seringkali timbul, jika terdapat alternatif-alternatif. Malayu S.P. Hasibuan juga memberikan pendapatnya terkait perencanaan SDM yang merupakan tenaga kerja direncanakan supaya sesuai dengan kebutuhan perusahaan guna membantu mewujudkan tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.<sup>48</sup>

Perencanaan SDM memiliki beberapa tujuan, diantaranya ialah:<sup>49</sup>

- a. Bagi kepentingan organisasi. Hal ini bertujuan untuk menarik serta mempertahankan jumlah anggota maupun karyawan yang memiliki keahlian mumpuni supaya dapat bekerja secara efektif demi mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan, kemudian mengantisipasi serta menghadapi perubahan pada tuntutan kerja maupun SDM, memenuhi syarat kriteria pada SDM di masa mendatang, untuk memastikan bahwa ada kesempatan yang sama terkait hal promosi maupun pengembangan kinerja yang mana akan berlaku bagi seluruh karyawan maupun anggota, untuk mengontrol biaya SDM, dan mengonsolidasi seluruh kegiatan manajemen SDM.
- b. Bagi kepentingan pribadi karyawan. Hal ini bertujuan agar kemampuan perkembangan jenjang karirnya dapat diketahui, kemudian untuk menduduki sebuah jabatan maka kemampuan apa yang dimiliki oleh karyawan tersebut, untuk mencapai jenjang karir tersebut juga perlu diketahui waktu terbaik untuk menentukannya.
- c. Bagi kepentingan negara. Perencanaan SDM bertujuan untuk menentukan struktur serikat pekerja yang ekonomis, pencatatan

---

<sup>48</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016) hlm. 250

<sup>49</sup> Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013) hlm. 59



atau pendaftaran barang-barang kantor pada klasifikasi jabatan, kepandaian dan keahlian tenaga kerja ditetapkan tingkatannya dalam rangka alih teknologi.

Setelah mengetahui beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka perencanaan SDM dapat disimpulkan bahwa perencanaan SDM digunakan untuk menentukan perkiraan kebutuhan maupun hak, kepentingan, kehendak serta kemampuan yang dimiliki oleh SDM guna menentukan posisi jabatan yang sesuai agar tercapainya tujuan suatu organisasi secara efektif dan efisien.

### C. Komunitas Sosial

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, komunitas ialah kelompok yang memiliki unsur orang dan sebagainya yang hidup dan saling berinteraksi di dalam suatu daerah tertentu baik itu berbentuk bermasyarakat maupun perkumpulan paguyuban.<sup>50</sup> Komunitas berasal dari kata *community* yang merupakan sekumpulan manusia yang menempati wilayah tertentu dan biasanya memiliki kaitan dengan tujuan maupun kepentingan yang sama menurut Iriantara.<sup>51</sup>

Kertajaya Hermawan menyampaikan bahwa komunitas merupakan sekumpulan manusia yang mendukung dan membantu satu dengan yang lain. Komunitas merupakan sekumpulan makhluk sosial dari berbagai organisme dari latar belakang lingkungan yang beragam, secara fundamental memiliki habitat maupun ketertarikan dan kegemaran yang sama. Di dalam komunitas itu sendiri, anggota-anggota di dalamnya memiliki sebuah kepercayaan, kebutuhan risiko, sumber daya, dan tujuan yang sama.<sup>52</sup>

---

<sup>50</sup> <https://kbbi.web.id/komunitas> diakses tanggal 27 Oktober 2022

<sup>51</sup> Agung Wicaksono, Rento Dyah Kusumasturi, Anjan Priyantini, "Jaringan Komunikasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Pelapak (Studi Kasus Pada Komunitas Bukalapak Wilayah Jakarta) dimuat di *Jurnal Penelitian Komunikasi dan Opini Publik*, Vol. 23, No. 1, Juni 2019. Hlm 28

<sup>52</sup> Muhammad Atthariq, *Komunitas Dakwah Jalanan Dalam Film Dokumenter Bidang Penyutradaraan*, (Bandung: SKRIPSI Universitas Pasundan, 2019)

Menurut Muzafer dan George Simmel komunitas memiliki ciri-ciri sebagai berikut:<sup>53</sup>

1. Muzafer Sherif mengemukakan pendapatnya bahwa komunitas memiliki ciri-ciri yaitu setiap anggotanya saling memiliki dorongan maupun motif yang sama sehingga terciptanya interaksi sosial antar sesama dan memiliki tujuan yang sama, kemudian memiliki respons dan kecakapan yang berbeda di antara beberapa anggota yang diakibatkan oleh terjadinya interaksi sosial, adanya struktur kelompok yang jelas yang dibentuk meliputi peranan, jabatan atau kedudukan yang berkembang dengan sendirinya untuk mencapai suatu tujuan tertentu, adanya norma-norma pedoman perilaku dari para anggota kelompok yang ditegaskan dan diteguhkan untuk mengatur interaksi dan aktivitas anggota kelompok dalam mewujudkan tujuan dari kelompok tersebut.
2. Menurut George Simmel, komunitas memiliki ciri-ciri diantaranya ialah banyak sedikitnya jumlah anggota kelompok sosial, kedudukan tingkatan interaksi sosial dalam kelompok itu sendiri, kepentingan tujuan dan daerah wilayah, kepentingan atau tujuan yang sedang berlangsung, dan kedudukan tingkatan organisasi.

Mancini menyatakan bahwa komunitas sosial merupakan sebuah kumpulan yang meliputi norma, nilai, proses, dan pola perilaku pada komunitas yang mengelola, memanajemen, memfasilitasi, serta batasan-batasan interaksi antara anggota komunitas lainnya. Proses yang dijalani oleh masyarakat sehingga mencapai suatu hasil yang diharapkan bagi segenap anggota dan keluarga, termasuk keahlian anggota dan keluarga dalam menunjukkan ketahanan melewati berbagai hambatan maupun hal positif. Komunitas sosial itu sendiri meliputi relasi individu, timbal balik (*feedback*) dalam interaksi sosial, norma yang mengatur perilaku maupun interaksi dalam relasi tersebut. Relasi komunitas memiliki kepentingan

---

<sup>53</sup> Slamet Santosa, *Dinamika Kelompok* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006)

dalam pemasaran kesejahteraan fisik, sosial, psikologis, dan spiritual yang dimiliki oleh para anggota.

Dari beberapa pengertian di atas penulis kemudian menyimpulkan bahwa komunitas sosial merupakan sekumpulan dari beberapa individu pada waktu tertentu, di wilayah tertentu yang membentuk kelompok sosial, kemudian mempunyai tujuan yang sama, memiliki kepedulian antar sesama, dan melaksanakan kegiatan-kegiatan di bidang sosial.

Manajemen SDM di komunitas sosial merupakan suatu pengelolaan, pengordinasian, pengorganisasian SDM yang dinilai berdasarkan pada proses interaksi atau hubungan satu sama lain, perekrutan, pengembangan kinerja, penempatan struktur posisi jabatan, dan sistem pengelolaan individu-individu yang ada di dalam komunitas tersebut.



### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian merupakan cara atau langkah-langkah guna memperoleh data serta memahami objek atau subjek penelitian secara empiris, rasional, sistematis, teratur, tertib, dan dipertanggungjawabkan secara ilmiah.<sup>54</sup>

##### **A. Pendekatan dan Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif. Creswell mendefinisikan metode penelitian kualitatif sebagai suatu pendekatan ataupun penelusuran guna mendalami dan memahami suatu gejala sentral dengan cara wawancara, mengumpulkan data, menganalisis data, dan hasil analisis digambarkan secara deskriptif.<sup>55</sup>

Penelitian kualitatif memiliki tiga tujuan, yaitu menggambarkan objek penelitian dengan pengambilan foto, ilustrasi, video, serta narasi berbentuk verbal maupun non verbal, kemudian bertujuan guna mengungkapkan makna dari suatu aktivitas di lapangan melalui wawancara dan observasi partisipasi, kemudian aktivitas tersebut dijelaskan secara rinci dan sistematis guna meminimalisir kesalahpahaman, kesalahan konsepsi maupun interpretasi.<sup>56</sup>

Peneliti berusaha memahami subjek dan segala kegiatannya dengan menggunakan metode penelitian kualitatif yang dilakukan secara terencana, sistematis, faktual, dan aktual terhadap fenomena-fenomena di lapangan yang kemudian data maupun informasi dikumpulkan untuk disusun, dijelaskan dan dianalisa sehingga pada akhirnya dapat dipahami dan disimpulkan dengan mudah. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui penerapan manajemen SDM di kepengurusan komunitas Urup Project Purwokerto.

---

<sup>54</sup> Muhammad Rizal Pahleviannur et.al., *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Surakarta: Pradina Pustaka, 2022) hlm. 3

<sup>55</sup> J.R. Raco, *Metode Penelitian Kualitatif* (Jakarta: Grasindo, 2010) hlm. 7

<sup>56</sup> Muhammad Rizal Pahleviannur et.al., *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Surakarta: Pradina Pustaka, 2022) hlm. 11

## **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Dalam penelitian ini peneliti mengambil lokasi di Jl. Raya Kedondong, Desa Kedondong RT. 03 RW. 02, Kecamatan Sokaraja. Adapun yang menjadi pertimbangan untuk mengadakan penelitian di komunitas Urup Project Purwokerto ialah komunitas Urup Project memiliki struktur kepengurusan yang terorganisir dan kegiatan sosial yang menumbuhkan rasa kemanusiaan, kepedulian, serta kesolidaritasan terhadap lingkungan sekitar. Kemudian peneliti melaksanakan penelitian yang dimulai pada bulan Mei 2022 sampai selesai.

## **C. Subjek dan Objek Penelitian**

### **1. Subjek Penelitian**

Subjek penelitian merupakan keseluruhan dari informasi atau sumber yang akan diteliti dalam hal ini subjeknya ialah Angga Feri Setiawan S.Pd selaku pendiri, Ega Prastiwi selaku ketua, Usman Maulana selaku koordinator divisi Fire dan Isna Akhirotun Nisa selaku anggota dari komunitas Urup Project Purwokerto itu sendiri.

### **2. Objek Penelitian**

Objek dalam penelitian kualitatif merupakan objek yang alamiah dan apa adanya, tidak dimanipulasi oleh peneliti sehingga kondisi pada saat peneliti memasuki objek, setelah berada di objek, dan setelah keluar dari objek relatif tidak berubah.<sup>57</sup> Objek yang diteliti adalah fungsi manajerial dan operasional pada manajemen sumber daya manusia di kepengurusan yang dilakukan oleh komunitas Urup Project Purwokerto dengan teori POAC (*Planning, organizing, actuating, and controlling*).

## **D. Sumber Data**

Data pendukung sangat menentukan hasil penelitian, baik data primer maupun sekunder. Kualitas alat pengambilan data atau alat

---

<sup>57</sup> Amruddin et,al., *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Surakarta: Pradina Pustaka, 2022) hlm. 150



pengukurannya sangat memengaruhi kualitas data. Data akan cukup reliabel dan valid jika alat pengambilan datanya juga reliabel dan valid. Pengambilan data primer yakni data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti dari sumber pertamanya, sedangkan data sekunder dilakukan oleh peneliti yang telah tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen.<sup>58</sup>

Terdapat dua jenis sumber data guna mendapatkan data berupa informasi dan keterangan dalam penelitian, yaitu:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber pertama. Sumber utama dalam penelitian ini ialah yang terlibat di dalam komunitas Urup Project itu sendiri yang membahas terkait manajemen SDM di kepengurusan komunitas Urup Project. Sumber data primer ini diperoleh dari Angga Feri Setyawan selaku pendiri komunitas, Egy Prastiwi selaku ketua komunitas, Usman Maulana selaku koordinator divisi Fire, dan Isna Akhirotun Nisa selaku anggota yang terlibat di dalamnya.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari sumber kedua, yang berfungsi sebagai data penunjang. Data sekunder dapat membantu dalam penelitian sebagai data pendukung bagi sumber data utama secara aktual dan faktual. Data sekunder ini diperoleh dari berbagai sumber dokumen, media massa, literatur, maupun buku yang berkaitan dengan penelitian ini.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam pengumpulan data ada beberapa teknik atau cara yang diperlukan oleh peneliti guna terkumpulnya data-data tersebut. Dalam hal ini terdapat tiga teknik yang dapat dilakukan dalam pengumpulan data, diantaranya:

---

<sup>58</sup> Almasdi Syahza, *Metodologi Penelitian Edisi Revisi* (Riau: UR Press, 2016) hlm. 50

### 1. Observasi

Observasi merupakan salah satu bagian dari pengumpulan data yang berarti mengumpulkan data secara langsung di lapangan. Dengan proses observasi, peneliti akan mendapatkan pengetahuan maupun pengalaman yang terbentuk menjadi sebuah data.<sup>59</sup> Dengan teknik observasi peneliti melihat secara langsung kegiatan yang sedang dilakukan yang kemudian diamati gejala-gejala yang terjadi. Peneliti akan mengobservasi menggunakan observasi partisipan guna melakukan pencarian data yang tidak hanya sekadar melihat dan mengamati secara langsung akan tetapi juga terlibat dalam kegiatan yang dilakukan baik itu kegiatan rutinan, bulanan, maupun tahunan yang ada di dalam komunitas Urup Project Purwokerto.

### 2. Wawancara

Wawancara dilakukan secara dua arah oleh pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara yaitu seseorang yang diberikan pertanyaan kemudian menjawab dan memberikan informasi itu kepada pewawancara tersebut. Wawancara dilakukan guna memperoleh data. Tidak semua data dapat diperoleh hanya dengan melakukan observasi, penulis juga melakukan wawancara guna mendapatkan data yang valid.<sup>60</sup>

Proses wawancara dilakukan kepada pendiri, ketua, pengurus maupun individu-individu yang terlibat di dalam komunitas Urup Project itu sendiri.

### 3. Dokumentasi

Selain menggunakan teknik observasi dan wawancara, dokumentasi juga dapat dapat menjadi salah satu teknik dalam mengumpulkan data. Dokumentasi dapat berfungsi sebagai lebih dari

---

<sup>59</sup> J.R. Raco, *Metode Penelitian Kualitatif* (Jakarta: Grasindo, 2010) hlm. 112

<sup>60</sup> J.R. Raco, *Metode Penelitian Kualitatif* (Jakarta: Grasindo, 2010) hlm. 116

sekadar catatan sejarah pemikiran seseorang maupun tindakan, akan tetapi juga dapat dilihat sebagai pelaku dalam beberapa situasi.<sup>61</sup>

Penulis melakukan teknik dokumentasi guna mengumpulkan data dengan cara mengamati langsung proses berkembangnya kegiatann komunitas Urup Project, bagaimana cara komunitas tersebut mengimplementasikan teori POAC. Teknik ini dilakukan dengan menganalisis setiap sumber data yang ada, yaitu membaca sumber data primer maupun sekunder. Kemudian, dilakukannya analisis dan klasifikasi data yang telah terkumpul secara metodis dan sistematis. Selanjutnya melakukan interpretasi atas data-data yang telah dianalisis. Terakhir, hasil pembahasan dituangkan ke dalam laporan penelitian.

#### **F. Analisis Data**

Analisis data merupakan proses dalam mengatur dan mendalami catatan lapangan yang diperoleh dari observasi, wawancara, dan sumber-sumber lain secara sistematis guna menjabarkan hasil penelitiannya.<sup>62</sup> Teknik analisis data dapat diperoleh dari berbagai macam sumber yang termasuk ke dalam jenis penelitian kualitatif, seperti menggunakan teknik pengumpulan data yang bermacam-macam (triangulasi) yang kemudian dilakukan sampai datanya jenuh secara terus menerus. Dikemukakan oleh Bogdan bahwa analisis data merupakan kegiatan penelitian yang diperoleh dari wawancara, observasi, serta bahan-bahan lain dalam mencari dan menyusun data secara sistematis.<sup>63</sup>

Adapun langkah-langkah triangulasi yang dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah:

---

<sup>61</sup> Michael D. Myers, *Qualitative Research in Business and Management*, trans. M.S Idrus and Priyono. (Singapore: Sage Publication, 2009) 171.

<sup>62</sup> Ardhana Januar Mahardhani et.al., *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Surakarta: Pradina Pustaka, 2022) hlm. 137

<sup>63</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2015) hlm. 144

1. Triangulasi Sumber Data, di mana dalam tahap ini peneliti mencari data dari banyak sumber dan informan yaitu individu-individu yang terlibat langsung dengan Urup Project Purwokerto.
2. Triangulasi Pengumpul Data (investigator), yaitu peneliti mengumpulkan data sebanyak-banyaknya dari berbagai sumber dan informan. Triangulasi Metode Pengumpulan Data, yaitu berbagai teknik yang digunakan dalam pengumpulan data mencakup observasi, wawancara dan dokumentasi.
3. Triangulasi Teori, yaitu mengkaji berbagai teori yang sesuai, sehingga dalam hal ini, tidak digunakan satu metode tunggal tetapi jamak.

Dikemukakan oleh Miles dan Huberman bahwa kegiatan dalam analisis data kualitatif dilakukan terus menerus secara interaktif dan berlangsung sampai selesai, sehingga datanya telah jenuh. Kegiatan dalam analisis data berupa *data reduction*, *data display*, dan *conclusion drawing/verification*.<sup>64</sup> Langkah-langkah analisis tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. *Data Reduction* (Reduksi Data)

Mereduksi data berarti merangkum, memilih beberapa hal yang pokok, memfokuskan pada beberapa hal yang penting, dicari tema serta polanya dan membuang yang tidak perlu. Dengan demikian akan memberikan gambaran yang lebih jelas dari data yang telah direduksi sehingga dapat mempermudah peneliti dalam mengumpulkan dan mencari data selanjutnya. Reduksi data merupakan proses berpikir yang bersifat sensitif yang memerlukan kedalaman, keluasan, dan kecerdasan wawasan yang tinggi.

2. *Data Display* (Penyajian Data)

Penyajian data ialah mengolah data yang masih mentah atau setengah jadi yang sudah dalam bentuk tulisan dan memiliki alur yang cukup jelas menjadi data yang lebih konkret dan sederhana sehingga

---

<sup>64</sup> Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Bandung: Alfabeta, 2015) hlm. 246

lebih memudahkan dalam penarikan kesimpulan. Data yang disajikan akan mempermudah dalam memahami apa yang sedang terjadi, merencanakan kegiatan selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut. Menyajikan data dilakukan setelah data direduksi yang dapat berbentuk tabel, grafik, diagram, pictogram, dan sejenisnya. Maka data akan terorganisasi, tersusun, dan terencana dalam pola hubungan melalui penyajian data tersebut yang kemudian akan semakin mudah untuk dipahami.

### 3. *Conclusion Drawing/Verification* (Penarikan Kesimpulan)

Langkah berikutnya dalam analisis data adalah penarikan kesimpulan dan kesimpulan dalam rangkaian analisis data kualitatif secara esensial berisi tentang uraian dari seluruh sub kategori tema yang sudah terselesaikan disertai dengan data wawancaranya. Kesimpulan awal yang dikemukakan adalah bersifat sementara, dan dapat berubah jika tidak dikemukakan bukti kuat yang mendukung pada tahap proses pengumpulan data selanjutnya. Maka dalam tahap analisis ini pengumpulan data dari data yang paling pokok sampai data terperinci haruslah selalu memiliki benang merah atau berkesinambungan, guna dapat ditarik kesimpulan. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan temuan baru yang sebelumnya belum ada, temuan tersebut dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih belum jelas sehingga setelah diteliti akan menjadi lebih jelas dan dapat berupa hubungan kausal atau interaktif, hipotesis, atau teori.



**BAB IV**  
**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI KEPENGURUSAN**  
**KOMUNITAS URUP PROJECT PURWOKERTO**

**A. Gambaran Umum**

1. Sejarah Komunitas Urup Project Purwokerto

Menjadi manusia yang bermanfaat merupakan keinginan setiap insan di dunia dengan melakukan kegiatan-kegiatan positif berharap lingkungan di sekitar juga merasakan dampak kebermanfaatannya dari kegiatan positif tersebut. Seperti halnya yang dilakukan oleh Angga Feri Setyawan selaku *founder* komunitas Urup Project dan beberapa teman sekelasnya pada saat di bangku perkuliahan yaitu Amelia Prahastiwi dan Fika Cahya Ningrum. Pada awalnya di tahun 2016, Angga bersama kedua temannya melakukan kegiatan berbasis sosial dan kemanusiaan berdasarkan atas keresahan kondisi kesejahteraan masyarakat yang kemudian bertujuan untuk mempererat tali silaturahmi satu sama lain serta memberikan manfaat untuk sekitar. Angga dan kedua temannya juga mengajak teman-teman sekelas lainnya untuk ikut serta melakukan kegiatan bermanfaat ini, diharapkan menjadi sebuah estafet kebaikan dan menjadi virus kebaikan yang menular dan terus dilestarikan. Kegiatannya yang dilakukan ialah bakti sosial yang sifatnya belum berupa pemberdayaan akan tetapi baru sebatas bantuan secara langsung yang berupa berbagi dalam bentuk sembako, uang, maupun barang yang dilaksanakan setiap satu bulan sekali dengan sistem dana uang kas. Dengan seiring berjalannya waktu, semakin banyak yang mengetahui kegiatan tersebut dan semakin banyak juga yang berminat untuk terlibat di dalamnya, kemudian pelaksanaan kegiatan bakti sosial meningkat menjadi satu kali dalam sepekan.<sup>65</sup> Urup Project sendiri mempunyai makna filosofi yang terinspirasi dari falsafah Sunan Kalijaga yaitu

---

<sup>65</sup> Hasil wawancara dengan Angga Feri Setyawan selaku pendiri Urup Project Purwokerto via online tanggal 23 Mei 2022

urip iku urup bahwa hidup itu harus bercahaya dan harus memberi cahaya dan memberi manfaat kepada orang lain.

Pada tanggal 11 September 2016 lahirlah logo komunitas Urup Project yang memiliki unsur desain api dengan makna “Urup” sebagai cahaya penebar kebermanfaatan, juga warna kombinasi di dalamnya merah dan kuning yang melambangkan kesejahteraan yang didesain oleh Zuhurul Anam. Terbentuklah struktur kepengurusan Urup Project Purwokerto di tahun 2018 yang diketuai oleh Angga Feri Setyawan selama satu periode, kemudian tahun 2019 diketuai oleh Lina Dwi Puryanti selama satu priode, tahun 2020 diketuai oleh Siti Nurlaila Sari selama satu periode, lalu Dwi Fakrul Syahbani menjabat satu periode sebagai ketua di tahun 2021 yang kemudian diteruskan oleh Ega Prastiwi di periode selanjutnya tahun 2022. Dengan terbentuknya struktur kepengurusan, komunitas Urup Project Purwokerto ini dapat menjalani kegiatan-kegiatan yang dimilikinya dengan secara terstruktur dan terorganisir. Masing-masing divisi menjalankan setiap tanggung jawabnya guna mengimplementasikan tujuan, visi maupun misi dari komunitas itu sendiri. Urup Project Purwokerto lahir untuk menjadi wadah para pemuda dalam melaksanakan kegiatan berbasis sosial untuk lebih peduli terhadap lingkungan di sekitar terutama kepada kaum dhuafa, marjinal, dan kelompok membutuhkan lainnya. Semakin berkembang struktur dan sistem di dalam komunitas Urup Project Purwokerto, kegiatan yang sebelumnya hanya bakti sosial saja kini bertambah di bidang pendidikan dan lingkungan.<sup>66</sup>

Urup Project memiliki keunikan dan ciri khas tersendiri dari komunitas-komunitas sosial pada umumnya, komunitas ini memberikan nama-nama divisi kepengurusan maupun kegiatannya dengan sebutan nama-nama hewan dan elemen-elemen alam dengan alasan dapat menarik perhatian masyarakat supaya turut andil dalam

---

<sup>66</sup> Hasil wawancara dengan Angga Feri Setyawan selaku pendiri Urup Project Purwokerto via online tanggal 23 Mei 2022

kegiatan, dan digunakannya nama-nama hewan serta alam secara tersirat menyampaikan makna bahwasanya kita harus selalu peduli terhadap alam beserta lingkungan sekitar. Sampai saat ini anggota atau biasa disebut Garda (Garuda Muda) yang terlibat di dalam komunitas Urup Project Purwokerto mencapai 432 anggota.<sup>67</sup> Mereka yang berperan aktif di dalam Urup Project ialah yang sampai pada hari ini masih memiliki semangat solidaritas terhadap sesama terutama didominasi oleh para mahasiswa yang bergabung di dalamnya, sebab Urup Project sendiri adalah ruang alternatif yang bersifat publik dan terbuka untuk siapapun itu tanpa melihat dari jenis latar belakang apapun.

## 2. Letak Geografis

Alamat komunitas Urup Project Purwokerto bertempat di Jl. Raya Kedondong, Desa Kedondong RT. 03/02, Kecamatan Sokaraja yang merupakan wadah bertukar informasi, rapat terkait persiapan agenda kegiatan, evaluasi, maupun tempat berkumpul bagi para pengurus maupun anggota Urup Project Purwokerto.

## 3. Visi dan Misi Komunitas Urup Project Purwokerto

Berdasarkan AD/ART tahun 2021 pasal 6 mengenai visi Urup Project Purwokerto ialah dengan menjadikan organisasi gerakan sinergi muda positif dengan prinsip kekeluargaan dalam mewujudkan Indonesia emas 2045 di bidang sosial dan lingkungan. Sedangkan berdasarkan AD/ART pasal 7 nomor 1-7 tahun 2021 mengenai misi Urup Project Purwokerto diantaranya:

- a. Memperkuat 3 pilar relawan yakni, sukarela, sedekah, dan silaturahmi.
- b. Menumbuhkembangkan kepekaan sosial maupun lingkungan relawan dan masyarakat.
- c. Mengembangkan kemajuan ekonomi organisasi secara mandiri.

---

<sup>67</sup> Hasil wawancara dengan Usman Maulana selaku Koordinator Divisi Fire Urup Project Purwokerto di Warmindo tanggal 16 Desember 2022

- d. Menyelenggarakan *project* atau kegiatan positif secara rutin untuk masyarakat dan lingkungan.
- e. Menjalin sinergi yang baik dengan masyarakat, organisasi, pelaku bisnis, media massa, dan pemerintah.
- f. Mengadakan peningkatan kapasitas relawan guna terciptanya SDM yang berkualitas.
- g. Mengajak para pemuda untuk bergabung dalam gerakan “*Community Project*” yaitu suatu gerakan menghidupkan project sosial dan lingkungan di kelompok-kelompok yang sudah ada dengan tujuan silaturahmi dan berbagi.

#### 4. Struktur Organisasi

Dalam organisasi, struktur kepengurusan dibentuk bertujuan untuk mengorganisir setiap perencanaan maupun pelaksanaan kegiatan dalam upaya mencapai suatu tujuan bersama. Setiap divisi memerlukan SDM sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan organisasi dalam bidangnya masing-masing. Urup Project Purwokerto memiliki relawan yang telah resmi menjadi anggota dengan sebutan Garda yang merupakan seseorang yang telah ikut serta dan terlibat di dalam kegiatan Urup Project.<sup>68</sup> Berbagai macam divisi yang dimiliki oleh Urup Project Purwokerto beserta tugas dan tanggung jawabnya, diantaranya:

##### a. Badan Pengurus Harian atau BPH

Badan Pengurus Harian atau BPH Urup Project Purwokerto biasa disebut sebagai Penguin atau Pengurus Inti yang memiliki tugas serta wewenang untuk mengontrol, mengkoordinasi, mengawasi, dan merencanakan setiap kegiatan dari divisi-divisi yang sudah terbentuk untuk mencapai tujuan bersama. BPH Urup Project Purwokerto terdiri dari ketua, sekretaris, dan bendahara. Masing-masing dari komponen tersebut

---

<sup>68</sup> Hasil wawancara dengan Ega Prastiwi selaku Ketua Urup Project Purwokerto di Gedung Rektorat UIN Saizu tanggal 18 November 2022

memiliki tugas yang berbeda, sebagai ketua memiliki tanggung jawab tertinggi di komunitas Urup Project Purwokerto yaitu dengan melakukan koordinasi, melayani, dan mengawasi setiap kegiatan maupun SDM yang ada. Kemudian tugas atau tanggung jawab yang dimiliki oleh sekretaris ialah melakukan pengelolaan arsip-arsip data, mendata, mengatur jadwal, membuat format persuratan, formar program kerja, format laporan rapat pengurus, format laporan penanggungjawaban, format notulensi, dan mencatat setiap surat masuk dan keluar. Sedangkan bendahara ialah bertugas untuk menyusun setiap rencana anggaran, mengelola, menyimpan, dan menerima keuangan yang nantinya disalurkan di dalam kegiatan Urup Project itu sendiri.

b. Divisi Fire

Divisi Fire Urup Project Purwokerto memiliki tugas untuk menjaring, membina, memberdayakan, serta meningkatkan kapasitas Garda relawan atau SDM internal Urup Project Purwokerto berdasarkan AD/ART tahun 2021 pasal 14 nomor 6. Beberapa kegiatan yang dikoordinasi oleh divisi Fire ialah Singa (Silaturahmi Anggota) yang merupakan agenda silaturahmi rutin setiap satu bulan sekali. Kemudian Ekspedisi yaitu kegiatan *refreshing* dan juga bakti sosial maupun lingkungan seraya menjalin silaturahmi antar anggota. Selain itu ada Mangga (Minggu Olahraga) yang dilaksanakan sebanyak satu kali dalam sepekan bertujuan untuk memberikan kesadaran akan pentingnya kesehatan. Lalu beberapa kegiatan pelatihan seperti pelatihan *public speaking, writing* (penulisan ilmiah), dan pengembangan diri lainnya termasuk ke dalam kegiatan divisi Fire yang bertujuan untuk mengembangkan kualitas kemampuan *soft skill* para anggota yang biasa disebut sebagai Unta (Upgrading Anggota). Divisi Fire juga mengkoordinasi terkait penerimaan atau perekrutan anggota yang mana di dalamnya juga ada



keterkaitan dengan kegiatan orientasi dan pembekalan bagi calon anggota. Untuk menjadi bagian dari Urup Project Purwokerto, siapa saja bisa ikut turut andil tanpa melihat latar belakang manapun dan tanpa adanya keterpaksaan.

c. Divisi Earth

Berdasarkan yang sudah tertera di AD/ART tahun 2021 pasal 14 nomor 6, divisi Earth memiliki tanggung jawab dalam mengkoordinir, bersinergi, serta melaksanakan kegiatan di bidang lingkungan untuk memberdayakannya. Melakukan kegiatan positif atas dasar kepedulian terhadap lingkungan dengan cara memberdayakan, memanfaatkan, dan melindunginya. Seperti halnya seperti kegiatan Penyu (Penanaman Yuk) yaitu kegiatan penanaman juga sosialisasi terkait bercocok tanam menggunakan teknik hidroponik yang bertujuan agar hama yang menjadi musuh utama pada tanaman dapat terminimalisir serta dapat menghemat air dan pupuk dengan hasil panen yang lebih banyak. Kemudian ada kegiatan bina desa dengan memberdayakan sampah daur ulang untuk dijadikan produk baru yang nantinya bisa dimanfaatkan kembali. Selain itu, divisi Earth juga mengkoordinir kegiatan Capung (Cabut Paku Bareng) yaitu dengan menarik paku yang tertancap di pepohonan, guna merawat lingkungan di sekitar. Demi membangun kesadaran masyarakat untuk menjaga lingkungan agar tetap bersih, divisi Earth juga mengadakan kegiatan sinergitas *World Cleanup Day* yang serentak diadakan di 191 negara termasuk salah satunya adalah negara Indonesia, khususnya di Kabupaten Banyumas, Provinsi Jawa Tengah yaitu aksi sosial global tahunan yang mengajak seluruh masyarakat di dunia terutama masyarakat Banyumas dengan ikut serta membersihkan maupun menjaga kebersihan guna meminimalisir masalah terkait sampah laut dan limbah padat. Kegiatan-kegiatan

yang dinaungi oleh divisi Earth dilaksanakan setiap tahun sebagai program kerja Urup Project Purwokerto.

d. Divisi Water

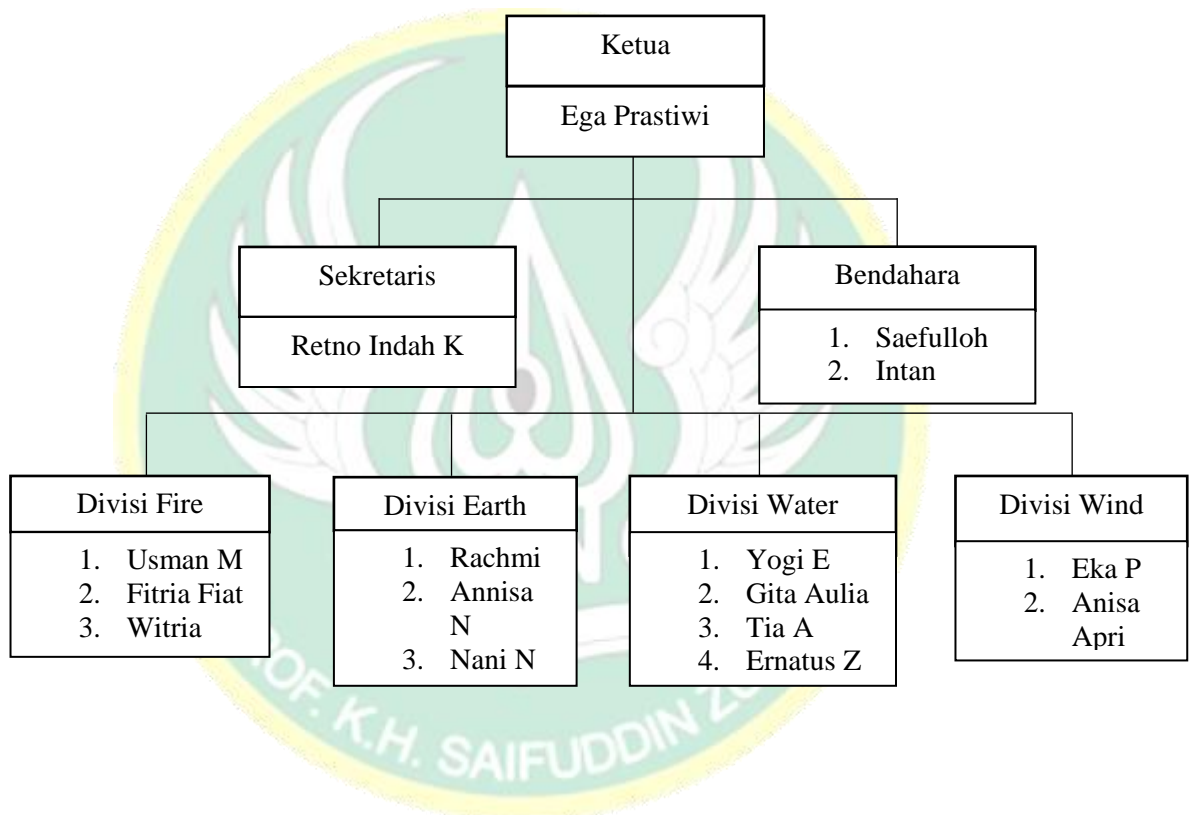
Divisi Water mengkoordinir terkait pelaksanaan kegiatan di bidang sosial untuk mengimplementasikan fungsi sosial organisasi dan juga menjalin hubungan kemasyarakatan berdasarkan AD/ART tahun 2021 pasal 14 nomor 6. Di dalam kegiatan yang dinaungi oleh divisi Water, guna membantu kelompok dhuafa, marjinal, dan yang membutuhkan lainnya dengan menggali rasa kepedulian, simpati, dan empati serta mengeratkan hubungan secara emosional terhadap sesama yang kemudian disalurkan ke dalam kegiatan sosial seperti Merpati (Minggu Berbagi Sepenuh Hati) dengan target yang lebih spesifik. Kemudian juga ada Jerapah (Jum'at Berbagi Penuh Berkah) sesuai dengan namanya kegiatan ini dilaksanakan di hari Jum'at yang bersinergitas dengan warung dhuafa kolaborasi antara Urup Project Purwokerto dengan Dompok Dhuafa Volunteer Banyumas.

e. Divisi Wind

Divisi Wind memiliki tugas dan tanggung jawab sama seperti divisi media pada umumnya, berdasarkan AD/ART tahun 2021 pasal 14 nomor 6 divisi Wind Urup Project Purwokerto bertugas menjalankan fungsi promosi, publikasi, dan dokumentasi terkait informasi dan kegiatan komunitas melalui berbagai macam platform di sosial media. Urup Project memiliki platform media diantaranya Website, Instagram, dan grup Whatsapp. Platform media tersebut diisi dengan informasi terkait agenda pelaksanaan kegiatan yang akan datang maupun yang sudah terlaksana dengan bentuk dokumentasi. Divisi Wind sendiri juga memiliki agenda *one week one quote* yaitu mengenai kutipan-kutipan pendek bijak yang mengandung motivasi dan penyemangat dengan sasaran khusus yaitu Garda atau anggota Urup Project itu sendiri

sebanyak satu kali dalam sepekan. Untuk meningkatkan daya tarik dari para pembaca, divisi Wind tentunya mendesain semenarik mungkin dengan cara-caranya yang kreatif melalui soft skill mereka yang komunitas Urup Project itu sendiri juga memiliki perhatian khusus dengan menyediakan pelatihan desain dalam rangka mengembangkan kemampuan dan potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusianya.

Berikut Struktur Organisasi Urup Project Purwokerto:



##### 5. Kegiatan Urup Project Purwokerto

Sukarela, sedekah, dan silaturahmi merupakan tiga pilar yang dikuatkan pada salah satu misi yang dimiliki oleh Urup Project Purwokerto. Misi tersebut diimplementasikan melalui kegiatan-kegiatan positif berbasis sosial dan lingkungan, dengan harapan dapat membantu kelompok-kelompok yang membutuhkan seperti kelompok marginal, dhuafa, dll. Menjadi Garda Urup Project Purwokerto

merupakan ketergerakan hati nurani mereka atas dasar empati, simpati, dan kepedulian terhadap sesama dan lingkungan sekitar. Urup Project Purwokerto telah mengadakan beberapa program kerja wajib mereka di bidang sosial dan lingkungan selama satu tahun periode 2022, berikut adalah kegiatan-kegiatan yang telah terlaksana:

a. Mangga (Minggu Olahraga Bersama)

Kegiatan ini dilaksanakan pada hari Minggu di GOR Soesilo Soedarman Unsoed yang bertujuan sebagai langkah dalam menjaga kesehatan tubuh bersama, selain itu juga untuk meningkatkan kebersamaan dan kekompakan antar anggota.

b. Singa (Silaturahmi Anggota)

Kegiatan silaturahmi anggota diadakan guna mempererat tali silaturahmi dan persaudaraan sesama anggota Urup Project Purwokerto juga wadah untuk saling bertukar informasi antara anggota (Garda) dan pengurus (Guardians) setiap satu bulan sekali. Dengan terjaganya tali silaturahmi dan persaudaraan, akan dengan cepat terbentuknya kedekatan secara emosional yang kemudian mempermudah anggota menjalani aktivitas-aktivitas di dalam komunitas tersebut dengan harapan mengurangi konflik yang ada.

c. Urup Care

Urup Care merupakan kegiatan peduli terhadap bencana alam seperti banjir, longsor, gempa, dll. Dengan Urup Care ini juga adalah sikap keberpihakan guna melibatkan diri dalam permasalahan, keadaan, dan juga kondisi yang sedang terjadi di suatu daerah tertentu sebagai bentuk rasa kepedulian, empati, dan simpati terhadap sesama. Kegiatan Urup Care ini berupa galang dana untuk warga yang terkena bencana alam sebagai wujud simpati Urup Project Purwokerto. Seperti bencana alam gempa bumi di Cianjur, Urup Project Purwokerto melakukan galang dana di beberapa titik Purwokerto pada tanggal 25 November

2022 yang berkolaborasi dengan PC IMM Banyumas. Galang dana tersebut terkumpul sejumlah uang sebanyak Rp. 2.512.700; dana tersebut diserahkan kepada pihak Lazizmu sebagai distributor untuk diserahkan langsung ke warga yang terkena dampak bencana alam gempa bumi di Cianjur.

d. Penanaman

Kegiatan penanaman pohon vetiver atau akar wangi dilaksanakan pada 27 Maret 2022 guna mengurangi risiko bencana alam dalam rangka memperingati hari Kesatuan Gerak ke-50 dan penanaman lainnya juga dilaksanakan pada tanggal 13 November 2022 bersama beberapa komunitas pecinta alam lainnya. Kegiatan Penanaman pada umumnya dilaksanakan sebagai bentuk rasa kepedulian terhadap alam lingkungan untuk dilestarikan, dengan mengimplementasikan simbolik penghijauan kembali supaya pohon-pohon di sekitar berfungsi dengan baik sebagaimana semestinya.

e. Jerapah (Jum'at Berbagi Penuh Berkah)

Setiap hari Jum'at, Urup Project Purwokerto membagikan makanan gratis dan disalurkan kepada kaum marjinal. Kegiatan ini bersinergitas dengan warung dhuafa kolaborasi antara Urup Project Purwokerto dengan Dompok Dhuafa Volunteer Banyumas. Dilaksanakan di setiap hari Jum'at karena hari tersebut merupakan hari terbaik untuk bersedekah sebab pada saat hari Jum'at pahala bersedekah akan dilipatgandakan berdasarkan hadits yang diriwayatkan oleh Imam Syafi'i di dalam bab Hal-hal yang Diperintahkan di Hari dan Malam Jum'at di kitab al-Umm, juz 1, hal. 239:

بَلَّغْنَا عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ أَبِي أَوْفَى أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ - صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ أَكْثَرُوا الصَّلَاةَ عَلَيَّ يَوْمَ الْجُمُعَةِ فَإِنِّي أَبْلُغُ وَأَسْمَعُ قَالَ وَيُضَعَّفُ فِيهِ الصَّدَقَةُ

*"Telah sampai kepadaku dari Abdillah bin Abi Aufa bahwa Rasulullah bersabda, 'Perbanyaklah membaca shalawat kepadaku di hari Jumat sesungguhnya shalawat itu*



*tersampaikan dan aku dengar'. Nabi bersabda, 'Dan di hari Jumat pahala bersedekah dilipatgandakan'.*"

f. Merpati (Minggu Berbagi Sepenuh Hati)

Kegiatan Merpati berlangsung setiap hari minggu baik itu dalam bentuk penyaluran sembako maupun snack kepada warga yang membutuhkan.

g. Sapi (Sabtu Berbagi Penuh Inspirasi)

Kegiatan ini dilaksanakan setiap satu bulan sekali berupa kegiatan webinar atau seminar yang bertujuan untuk memberikan pengetahuan serta inspirasi kepada peserta baik itu internal Urup Project Purwokerto (anggota) maupun eksternal (umum).

h. Unta (Upgrading Anggota)

Kegiatan Unta dilaksanakan pada hari Sabtu, 30 Juli 2022 secara offline di UIN Prof. Saifuddin Zuhri Purwokerto yang mengusung tema Strategi Kreatif Sosial Media dengan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan anggota (Garda) Urup Project Purwokerto.

i. SKR (Sinar Kasih Ramadhan)

SKR merupakan program kerja tahunan yang dilaksanakan selama satu bulan pada bulan Ramadhan berupa kegiatan belajar mengajar, berkumpul dengan para warga, bersedekah, dan berbagi. Program kerja SKR di tahun periode 2022 ini diadakan di Desa Banteran, Kecamatan Sumbang, Kabupaten Banyumas melibatkan dua organisasi untuk melakukan sinergitas yakni dari Himpunan Mahasiswa Jurusan Pengembangan Masyarakat Islam UIN Prof. Saifuddin Zuhri Purwokerto dan DEMA Fakultas Syariah UIN Prof. Saifuddin Zuhri Purwokerto.

j. Urup Qurban

Urup Qurban adalah kegiatan tahunan yang dilakukan oleh Urup Project Purwokerto setiap pada momen Idul Adha, kegiatan

Urup Qurban tahun periode 2022 dilaksanakan di Desa Rejasari, RT. 03 RW. 05, Kecamatan Purwokerto Barat, Kabupaten Banyumas pada tanggal 11 Juli 2022.

k. Galaksi (Garda Kolaborasi)

Galaksi merupakan proses mengesahkan calon anggota berupa kegiatan orientasi dan pembekalan bagi mereka yang akan menjadi anggota yang dilaksanakan di Balai Desa Melung, Kecamatan Kedungbanteng, Kabupaten Banyumas pada tanggal 15-16 Oktober 2022.

l. SPB (Sumpah Pemuda Banyumas)

SPB atau Sumpah Pemuda Banyumas merupakan kegiatan memperingati hari sumpah pemuda yang termasuk dalam program tahunan Urup Project Purwokerto dilaksanakan di GOR Satria Purwokerto pada tanggal 30 Oktober 2022.

m. BSB (Bhakti Satria Banyumas)

Guna memperingati hari pahlawan, Urup Project Purwokerto mengadakan kegiatan BSB yang merupakan program kerja tahunan yang dilaksanakan pada tanggal 10 November 2022 di Taman Makam Pahlawan, Tanjung Nirwana, Purwokerto.

## **B. Manajemen Sumber Daya Manusia di Kepengurusan Urup Project Purwokerto**

Mengelola kepengurusan, kegiatan, keanggotaan, bahkan hubungan dengan orang lain setiap komunitas punya cara masing-masing. Di dalam pengelolaannya tentunya komunitas Urup Project Purwokerto mengimplementasikan berdasarkan visi, misi, maupun tujuan yang dianut oleh komunitas tersebut. Setiap tenaga kerja maupun fasilitas pendukung memiliki manfaat dan setiap SDM memiliki kemampuannya masing-masing. Maka dari itu manajemen SDM dalam kepengurusan Urup Project Purwokerto diakui sangat penting sekali. Berikut penulis jabarkan terkait penerapan fungsi manajerial manajemen di kepengurusan Urup Project

Purwokerto dengan teori POAC yang dikemukakan oleh George Robert Terry yaitu:

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan menjadi fungsi utama pada sebuah proses pengelolaan dalam mencapai suatu tujuan yang termasuk ke dalam teori utama manajemen. Kegiatan perencanaan mencakup bagaimana cara menentukan tujuan dan menentukan bagaimana cara untuk mencapai tujuan itu. Selain itu kebijakan, penyusunan program kegiatan, dan jadwal kegiatan juga termasuk ke dalam kegiatan perencanaan. Urup Project Purwokerto memiliki tujuan menjadikan organisasi gerakan sinergi muda positif dengan prinsip kekeluargaan dalam mewujudkan Indonesia emas 2045 di bidang sosial dan lingkungan. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, maka komunitas menghasilkan kegiatan-kegiatan di bidang sosial dan lingkungan yang kemudian disusun menjadi program kegiatan serta diatur jadwal pelaksanaan program kegiatan tersebut. Sasaran yang akan dituju dari kegiatan tersebut juga direncanakan agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Sedangkan sasaran yang telah direncanakan di Urup Project Purwokerto ialah di bidang sosial berupa kegiatan derma dan mensejahterakan masyarakat di mana sasaran objeknya adalah kelompok marjinal, dhuafa, dan yang membutuhkan lainnya. Bidang lingkungan berupa kegiatan memberdayakan lingkungan dengan sasarannya adalah lingkungan tersebut. Fungsi manajemen pada poin perencanaan yang dimiliki oleh komunitas Urup Project Purwokerto sudah tersusun dengan baik. Teori ini sesuai dengan hasil wawancara yang disampaikan oleh Angga Feri Setyawan selaku pendiri komunitas:

*“Kita tentunya melakukan perencanaan untuk menentukan tujuan maupun aktivitas apa saja yang akan kita lakukan selama masa jabatan satu periode. Tujuan kita tentunya untuk memberikan manfaat kepada orang lain, ya. Maka dari itu*

*kegiatan-kegiatan yang kita hasilkan berupa pemberdayaan terhadap sosial maupun lingkungan. Meskipun belum seratus persen memberdayakan, tapi akan kami upayakan secara optimal”.*<sup>69</sup>

Proses perencanaan yang dilakukan melibatkan beberapa pihak di dalamnya, diantaranya Angga Feri Setyawan selaku pendiri, kemudian Ega Prastiwi selaku ketua, dan seluruh anggota pengurus. Dengan diadakannya forum rapat yang dilaksanakan setiap satu bulan sekali merupakan termasuk ke dalam proses perencanaan yang dilakukan oleh komunitas secara offline maupun online. Jika diadakan secara online maka *material* yang perlu disiapkan ialah platform yang menjadi wadah dalam rapat tersebut, misalnya via Zoom atau Google Meet. Namun jika terjadi sebaliknya, maka yang dipersiapkan adalah bahan konsumsi dan tempat yang akan dilaksanakan. Untuk hal tersebut akan membutuhkan biaya sebesar Rp. 50.000; setiap pertemuan.

## 2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Proses pengorganisasian ini memastikan kebutuhan SDM (pengurus) supaya dapat merealisasikan rencana dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh Urup Project Purwokerto. Pada kegiatan pengorganisasian ini meliputi penugasan kegiatan, mengklasifikasi tugas ke dalam setiap kegiatan yang lebih spesifik, dan menentukan siapa yang memiliki hak dan tanggung jawab untuk mengerjakan tugas tersebut. dalam mengelola kegiatan-kegiatan yang ada di Urup Project Purwokerto diperlukannya SDM yang baik dengan cara pengelompokan tugas sebagai pemenuhan rencana. Berikut klasifikasi pengurus yang memiliki hak dan tanggung jawab untuk mengerjakan tugas di bidangnya masing-masing:

---

<sup>69</sup> Hasil wawancara dengan Angga Feri Setyawan selaku pendiri Urup Project Purwokerto via online tanggal 23 Mei 2022 sesuai dengan teori manajemen yang dikemukakan oleh George Robert Terry

- a. Ketua. Ega prastiwi selaku ketua memiliki wewenang untuk mengatur, mengkoordinasi, melayani, dan mengawasi para anggotanya.
- b. Bendahara. Saefulloh dan Intan Amelia Damayanti menjabat sebagai bendahara dengan memiliki tugas menyusun setiap rencana anggaran, mengelola, menyimpan, dan menerima keuangan.
- c. Divisi Fire. Divisi ini mengatur internal SDM komunitas, dengan koordinator bernama Usman Maulana dan tiga anggotanya yaitu Fitria Fiat Aliyah Ningsih, Witria Sari, dan Devi Nurohman.
- d. Divisi Earth. Divisi ini menjalankan tugas di bidang lingkungan yang dikoordinatori oleh Rachmi Widzahrani Irbah dengan anggota Annisa Nur Fajri dan Nani Nur Rachmawati.
- e. Divisi Water. Memiliki tugas dengan bergerak di bidang sosial. Koordinator divisi ini bernama Yogi Endah Pratiwi dan tiga anggotanya bernama Gita Aulia Romadhona, Tia Anggraeni, dan Ernatus Zulaihah.
- f. Divisi Wind. Divisi ini menjalankan tugas di bidang media. Koordinator divisi ini bernama Eka Prasetianingsih dan anggotanya yaitu Anisa Apri Setyowati.

Berdasarkan data tersebut maka dapat diperoleh kesimpulan pada pengimplementasian fungsi manajemen pada pengorganisasian di kepengurusan Urup Project Purwokerto dilakukan dengan membagi tugas pengurus berdasarkan kegiatan yang ada di komunitas tersebut sudah terorganisir cukup baik.

### 3. Pelaksanaan (*Actuating*)

Pada proses ini ketua maupun koordinator divisi harus mampu dalam menggerakkan serta mengoptimalkan SDM yang ada untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pelaksanaan itu sendiri tentunya harus selaras dan sejalan dengan perencanaan yang telah disusun. Setiap SDM yang ada harus melaksanakan tugasnya masing-masing sesuai di bidangnya, sesuai dengan fungsi perannya, sesuai



dengan jabatan yang dijalankan, dan sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan masing-masing guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ega Prastiwi selaku ketua selalu menggerakkan dan memberikan motivasi kepada anggotanya untuk menumbuhkan semangat dalam menjalani kegiatan dan tugasnya masing-masing. Berdasarkan hasil wawancara yang disampaikan oleh Isna Akhirotun Nisa selaku anggota:

*“Di beberapa kegiatan yang saya ikuti, setiap masing-masing divisi kalau saya lihat bertanggung jawab dengan tugas-tugasnya sih, Mba. Setiap kegiatan berlangsung tidak pernah lihat ada yang satunya kerja, satunya istirahat. Tapi di kegiatan yang lain, ada juga yang tidak hadir dan kontribusi mungkin karena ada halangan. Mba Ega selaku ketua juga mengayomi anggota-anggotanya kok. Tidak asal menyuruh saja, akan tetapi mengajak. Kemudian kalau untuk masalah internal yang mereka hadapi mungkin ada saja konflik yang terjadi, baik itu kecil maupun besar. Ya itu tadi, meskipun sudah mengayomi dan mengajak, tapi kalau ada halangan yang sedang terjadi ya pasti izin berhalangan hadir”.*<sup>70</sup>

Bahwasanya Ega Prastiwi selaku ketua selalu bertanggung jawab agar pelaksanaan pada kegiatan yang telah direncanakan dapat berjalan dengan baik. Pada kenyataannya, untuk menumbuhkan motivasi dan semangat pada anggota terbilang tidak begitu mudah. Karena tidak seluruhnya bertanggung jawab atas pekerjaannya, ada pula sebagian pengurus yang memiliki hambatannya tersendiri sehingga tidak bisa maksimal dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Maka dari itu motivasi sangat penting sekali diberikan kepada SDMnya secara berkala supaya dapat meningkatkan kualitas dari kerjanya. Semakin sering memberi motivasi semakin baik pula produktivitas yang dihasilkan oleh SDM yang mana itu akan mempermudah dalam mencapai tujuan. Selain ketua, Angga Feri Setyawan yang merupakan founder Urup Project Purwokerto juga

---

<sup>70</sup> Hasil wawancara dengan Isna Akhirotunisa selaku anggota Urup Project Purwokerto di Laboratorium Fakultas Dakwah UIN Saizu Purwokerto tanggal 23 November 2022 sesuai dengan teori manajemen yang dikemukakan oleh George Robert Terry

kerap kali memberikan motivasi kepada anggotanya. Berdasarkan hasil wawancara yang disampaikan oleh Usman Maulana selaku koordinator divisi Fire:

*“Mas Angga itu sebenarnya sering memberi motivasi, Mba. Karena beliau juga seorang motivator yang kerap menjadi pembicara di berbagai instansi. Banyak sekali hal yang disampaikan oleh beliau kepada teman-teman anggota dan sesama pengurus terutama. Karena yang namanya kebaikan itu kan menular, ya, nah semoga virus kebaikan itu selalu menular kepada siapapun”*.<sup>71</sup>

Pada teori pelaksanaan ini terimplementasikan bersamaan dengan hambatan-hambatan yang terjadi pada SDM. Meskipun demikian, program kerja yang telah direncanakan tetap berjalan meskipun target pelaksanaan waktunya ada yang berubah sebab SDM yang kurang kontribusi. Tetapi hal ini tidak sering terjadi secara berkala.

#### 4. Pengawasan atau Pengendalian (*Controlling*)

Pengawasan atau pengendalian ini merupakan proses yang tentunya dilakukan bertujuan agar pada proses pelaksanaan dapat berjalan dengan baik. Tanpa adanya pengendalian ini maka hasil yang akan diperoleh akan kurang maksimal. Pengendalian ini merupakan upaya dalam mengawasi dan mengamati dari proses pelaksanaan yang berkaitan dengan apa yang sedang dikerjakan, di mana pelaksanaan kegiatan tersebut, kapan waktu yang akan dilaksanakan oleh kegiatan tersebut, dan bagaimana proses pelaksanaannya. Pengendalian juga dapat diartikan sebagai kegiatan mengamati dan mengantisipasi terkait penyimpangan yang akan terjadi. Kemudian dengan begitu, apabila terjadinya ketidaksesuaian atau penyimpangan maka akan dilakukan perbaikan. Pada saat pelaksanaan kegiatan, kinerja yang dilaksanakan oleh para pengurus diawasi, dikontrol, dan dievaluasi pada saat

---

<sup>71</sup> Hasil wawancara dengan Usman Maulana selaku Koordinator Divisi Fire Urup Project Purwokerto di Warmindo tanggal 16 Desember 2022 sesuai dengan teori manajemen yang dikemukakan oleh George Robert Terry

kegiatan tengah berjalan dan juga pada saat laporan pertanggungjawaban. Fungsi manajemen pada poin pengendalian ini berjalan cukup baik, hal ini dapat diperoleh melalui kegiatan yang diawasi dan juga pada saat laporan pertanggungjawaban, Angga Feri Setyawan selaku pendiri Urup Project Purwokerto itu sendiri akan selalu turut hadir untuk melihat sejauh mana kinerja yang dilakukan oleh para pengurusnya berjalan dengan baik. Kemudian jika ada kekurangan di dalamnya, maka ia akan memberikan solusi, saran, serta motivasi untuk kedepannya agar menjadi lebih baik lagi.

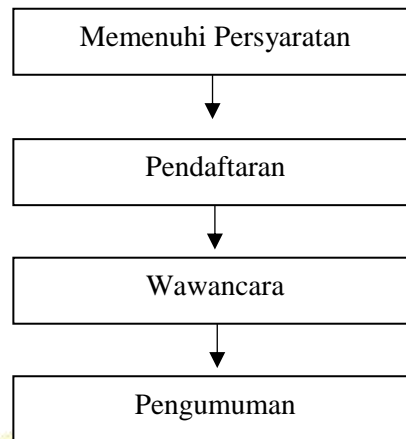
Dari fungsi manajerial di atas maka terciptalah fungsi operasional manajemen sumber daya manusia di kepengurusan Urup Project Purwokerto berdasarkan teori dari Wilson Bangun:

#### 1. Pengadaan Sumber Daya Manusia

Pengadaan SDM ini termasuk dari salah satu fungsi manajemen SDM dalam memperoleh tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan komunitas Urup Project Purwokerto berdasarkan kualitas maupun kuantitas guna mencapai tujuan tertentu. Klasifikasi pengadaan SDM meliputi analisis jabatan atau pekerjaan, perencanaan SDM, proses rekrutmen SDM, dan seleksi serta penempatan SDM berdasarkan penilaian yang telah memenuhi syarat.

Pada analisis jabatan atau pekerjaan, Urup Project menentukan tugas-tugas dan tanggung jawab perdivisi terlebih dahulu berdasarkan keahlian dan pengetahuan yang nantinya akan diperlukan guna melaksanakan kegiatan di pakar bidangnya masing-masing, seperti divisi-divisi yang dimiliki oleh Urup Project memiliki peran dan tanggung jawabnya masing-masing. Setelah menganalisis terkait jabatan atau pekerjaan, Urup Project melakukan perencanaan SDM berdasarkan kemampuan, keahlian, tujuan, dan pengetahuan yang dimiliki oleh para calon Guardians guna diposisikan di divisi yang selaras dengan kemampuannya.

### Proses Rekrutmen



Dari bagan skema di atas merupakan tahapan-tahapan proses rekrutmen untuk menjadi bagian dari Guardians Urup Project. Ada beberapa syarat yang harus dipenuhi. Syaratnya ialah harus menjadi Garda dan sudah melaksanakan Galaksi atau sama saja dengan kegiatan orientasi dan pembekalan bagi mereka yang akan menjadi anggota. Selain itu juga syaratnya harus telah mengikuti minimal satu kegiatan dan satu kepanitiaan yang telah diadakan oleh Urup Project itu sendiri. Setelah memenuhi syarat-syarat tersebut, kemudian diadakan proses screening berupa wawancara penyaringan untuk mengetahui kemampuan, alasan, serta divisi yang akan diminati oleh calon pengurus dan informasi-informasi lainnya guna menunjang kelayakan atau tidak. Selaras dengan pendapat yang disampaikan oleh Ega Prastiwi selaku ketua:

*“Syaratnya mudah kok, minimal telah berkontribusi satu kali kegiatan dan satu kali mengikuti kepanitiaan, juga merupakan Garda Urup Project Purwokerto tentunya. Hal yang paling penting adalah mau berkomitmen dan bertanggung jawab. Karena tidak jarang menemukan anggota yang awalnya saja bersemangat, tapi setelah beberapa bulan kemudian tidak pernah berkontribusi lagi. Maka dari itu, orang-orang yang masuk ke dalam Guardians diharuskan memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap komitmennya itu. Setelah itu, ikuti saja alur pendaftarannya. Nanti ada proses wawancara di mana akan diberikan pertanyaan seperti apa saja kelemahan*



*dan kelebihan diri, kemudian di divisi manakah yang diinginkan beserta alasan. Nanti kalau sudah ditanya seperti itu lontarkan lagi pertanyaan kalau tidak dimasukkan ke dalam divisi yang diinginkan bagaimana tanggapannya, dan masih banyak lagi. Ya, pertanyaannya pertanyaan yang umum sekali ditanyakan lah”.*<sup>72</sup>

Seleksi calon Guardians, pada proses ini pengurus sebelumnya akan menentukan kualitas dari para calon untuk nantinya diposisikan di bidang tertentu sesuai dengan kemampuan SDMnya dan kebutuhan komunitas itu sendiri. Tetapi jika diposisikan tidak sesuai dengan kemampuan ataupun keahliannya, komunitas bersedia untuk membantu sumber daya manusianya untuk berkembang dan bertumbuh di dalam divisi tersebut. Seperti yang disampaikan oleh Usman Maulana selaku koodinator divisi Fire:

*“Apabila terdapat teman-teman calon Guardians ditempatkan di posisi yang tidak sesuai dengan keahlian yang ia punya, maka kami dan pengurus yang lain akan bersedia membantu pekerjaannya yang sekiranya sulit baginya, dan akan mengadakan pelatihan-pelatihan terkait di bidang itu”.*<sup>73</sup>

## 2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan SDM di kepengurusan Urup Project Purwokerto merupakan proses peningkatan keterampilan dan pengetahuan melalui pelatihan dan pengembangan. Setelah melalui proses rekrutmen dan seleksi, para Guardians yang telah ditempatkan di posisi divisinya masing-masing akan diberikan pelatihan untuk pengembangann dan peningkatan kemampuan, keterampilan serta pemahaman terhadap seluruh tugas yang merupakan tanggung jawab pekerjaannya masing-masing yang akan dijalani selama satu periode. Pelatihan-pelatihan tersebut diantaranya berupa pelatihan *public*

---

<sup>72</sup> Hasil wawancara dengan Ega Prastiwi selaku Ketua Urup Project Purwokerto di Gedung Rektorat UIN Saizu tanggal 18 November 2022 sesuai dengan teori manajemen SDM yang dikemukakan oleh Wilson Bangun

<sup>73</sup> Hasil wawancara dengan Usman Maulana selaku Koordinator Divisi Fire Urup Project Purwokerto di Warmindo tanggal 16 Desember 2022 sesuai dengan teori manajemen SDM yang dikemukakan oleh Wilson Bangun



*speaking*, di mana seluruh anggota terutama Guardians diharuskan untuk memiliki kemampuan *public speaking* yang baik supaya ketika menyampaikan hal-hal yang terutama berkaitan dengan kegiatan sosial dapat tersampaikan dengan baik tanpa adanya kesalahpahaman.<sup>74</sup> Selain itu, Urup Project mengadakan pelatihan desain grafis berupa tipografi, fotografi, dan elemen visual lainnya untuk mengkomunikasikan sebuah persepsi akan suatu pesan maupun pengumuman terkait kegiatan program kerja yang kemudian disebarluaskan di media sosial Urup Project Purwokerto.

Proses tahapan selanjutnya ialah perencanaan dan pengembangan karir berupa serangkaian program kerja dan kegiatan yang akan dilaksanakan selama satu periode. Para Guardians atau pengurus membuat serangkaian program kegiatan berdasarkan divisi dan tanggung jawab masing-masing seperti divisi Earth yang bergerak di bidang lingkungan, divisi Fire di bidang SDM, divisi Water di bidang sosial, dan divisi Wind di bidang media, yang kemudian masing-masing divisi tersebut merancang kegiatan apa saja yang akan dilaksanakan selama satu tahun kedepan. Setelah direncanakan kemudian koordinator setiap divisi menyampaikan serangkaian program kerjanya untuk kemudian disetujui oleh BPH di kegiatan rapat kerja setiap tanggal 27 Februari.<sup>75</sup>

Pengembangan organisasi merupakan terencananya sebuah proses perubahan-perubahan pada sistem dan struktur organisasi untuk mencapai hasil yang efektif dan efisien. Pada tahapan proses ini, Urup Project Purwokerto di tahun periode 2022 mempersempit struktur organisasi dengan menghapus divisi Lightning yaitu divisi yang menfokuskan di bidang ekonomi dikarenakan pada tahun periode

---

<sup>74</sup> Hasil wawancara dengan Ega Prastiwi selaku Ketua Urup Project Purwokerto di Gedung Rektorat UIN Saizu tanggal 18 November 2022 sesuai dengan teori manajemen SDM yang dikemukakan oleh Wilson Bangun

<sup>75</sup> Hasil wawancara dengan Usman Maulana selaku Koordinator Divisi Fire Urup Project Purwokerto di Warmindo tanggal 16 Desember 2022 sesuai dengan teori manajemen SDM yang dikemukakan oleh Wilson Bangun

2021 divisi tersebut tidak berjalan dengan baik akibat dari faktor SDMnya divisi itu sendiri yang tidak bertanggung jawab sampai akhir kepengurusan selesai. Akibat divisi Lightning dihilangkan, keuangan terutama pemasukan dana pada komunitas Urup Project jadi sangat berpengaruh. Solusinya, di kepengurusan tahun periode yang akan datang, divisi Lightning akan dipulihkan kembali demi keberhasilan tujuan komunitas Urup Project Purwokerto. Sebagaimana yang dikatakan oleh Ega Prastiwi selaku ketua:

*“Sebenarnya Urup memiliki divisi Lightning. Dengan kata lain divisi lightning itu diibaratkan divisi ekonomi dan kewirausahannya Urup. Jadi, pemasukan dana selain dari donasi itu ya dari situ. Misalkan kami jualan suatu makanan atau barang, kemudian keuntungan dari hasil tersebut masuk ke dalam uang kas yang nantinya kami kelola dan disalurkan ke dalam kegiatan. Dikarenakan di kepengurusan 2021 semua anggota divisi Lightning mengundurkan diri, alhasil divisi tersebut mati sampai sekarang. Akibatnya berpengaruh juga dengan keuangan kami saat ini”.*<sup>76</sup>

Proses selanjutnya berupa manajemen dan penilaian kinerja pada kepengurusan Urup Project Purwokerto. Pada proses manajemen, serangkaian kegiatan selama satu periode akan diarahkan untuk mencapai tujuan bersama. Dilihat dari tahun periode sebelumnya, kelebihan serta kekurangan pada saat terlaksananya program kerja tersebut untuk kemudian diperbaiki dan ditingkatkan agar terus menjadi lebih baik. Kemudian pada proses penilaian kinerja, menilai hasil kerja para pengurus dalam keberhasilan menunjukkan kemampuannya dan mengurangi kekurangan serta kelamahannya yang teridentifikasi, sehingga dapat diketahui sejauh mana proses produktivitas kerjanya dan berhasilnya pengimplementasian seluruh rencana kegiatan yang telah direncanakan. Dalam melakukan penilaian dan evaluasi kinerja

---

<sup>76</sup> Hasil wawancara dengan Ega Prastiwi selaku Ketua Urup Project Purwokerto via online tanggal 22 Desember 2022 sesuai dengan teori manajemen SDM yang dikemukakan oleh Wilson Bangun

dilaksanakan setelah kegiatan berlangsung dan setiap akhir tahun di penghujung masa jabatan kepengurusan selesai yang dinamai sebagai kegiatan Rajawali (Laporan Pertanggungjawaban dan Musyawarah Peduli).

### 3. Pemberian Kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan yang akan diberikan kepada pengurus. Kompensasi terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial. Sebagaimana yang disampaikan oleh Usman Maulana selaku koordinator divisi Fire:

*“Kami menjalankan kegiatan yang ada di Urup itu dengan keikhlasan hati tanpa mengharapkan imbalan apapun. Karena ini kegiatan bersifat sukarela mbak, justru kami berharap akan memberikan manfaat kepada orang lain. Jadi kalau untuk kompensasi berupa finansial gitu ya tentunya tidak ada, dan jangan pernah berharap”.*<sup>77</sup>

Berdasarkan tiga pilar pada misi Urup Project Purwokerto yaitu sukarela, sedekah, dan silaturahmi maka kompensasi atau imbalan yang diberikan kepada pengurus yaitu berupa kompensasi nonfinansial. Pengharganya diberikan bukan dalam bentuk uang, tetapi kepuasan dari lingkungan dan kegiatan komunitasnya. Bentuknya itu berupa rekan pengurus relawan yang menyenangkan, pembagian kerja yang baik sesuai dengan kemampuan dan keinginan, serta waktu yang fleksibel karena banyak dari pengurus yang merupakan seorang mahasiswa dan pekerja. Guardians akan merasakan kepuasan hati ketika kegiatan yang telah dilaksanakannya dilakukan secara maksimal serta apabila pekerjaannya tidak dilaksanakan dengan maksimal maka akan mendapatkan sanksi moral berupa perasaan bersalah atas perilakunya.

### 4. Pengintegrasian

---

<sup>77</sup> Hasil wawancara dengan Usman Maulana selaku Koordinator Divisi Fire Urup Project Purwokerto di Warmindo tanggal 16 Desember 2022 sesuai dengan teori manajemen SDM yang dikemukakan oleh Wilson Bangun

Pengintegrasian perlu diperhatikan untuk menyelaraskan antara keinginan pengurus dengan kebutuhan komunitas Urup Project Purwokerto. Motivasi dan kepuasan merupakan termasuk dalam pengintegrasian, dengan sebuah motivasi dalam setiap pekerjaan itu sangat diperlukan untuk memperoleh kesuksesan dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik. Motivasi ini biasanya diberikan oleh Angga Feri Setyawan selaku pendiri Urup Project Purwokerto kepada teman-teman pengurus, bahwasanya kegiatan sukarelawan dapat meningkatkan kepercayaan dan harga diri karena sudah berusaha untuk berharga dan bermanfaat untuk orang lain. Kegiatan yang telah dilaksanakan oleh para pengurus maupun anggota menguntungkan bagi mereka sebab memberikan kepuasan tersendiri, tidak pernah mengharapkan imbalan berbentuk apapun.<sup>78</sup> Dalam proses pengintegrasian berupa motivasi, setiap pengurus yang terlibat akan memberikan motivasi satu sama lain berupa *one quote one week* yaitu memberikan satu kata-kata mutiara di setiap minggunya.

##### 5. Pemeliharaan Sumber Daya Manusia

Beberapa fungsi manajemen SDM di atas telah dilaksanakan, maka tahapan proses selanjutnya ialah dengan melakukan pemeliharaan. Teori ini selaras dengan pendapat yang disampaikan oleh Usman Maulana selaku koordinator divisi Fire, bahwasanya:

*“Saya selaku koordinator divisi Fire memiliki wewenang tertinggi di dalam divisi tersebut, berusaha semaksimal mungkin untuk menjaga komunikasi dengan anggota-anggota saya. Jika ada kendala, maka harus disampaikan untuk kemudian kita atasi bersama. Saya juga harus memiliki komunikasi yang baik ketika menyampaikan sebuah informasi maupun intruksi kepada anggota-anggota saya. Supaya mereka juga memahami apa yang saya sampaikan dan tidak ada yang namanya kesalahpahaman antara satu sama lain”.*<sup>79</sup>

<sup>78</sup> Hasil wawancara dengan Isna Akhirotunisa selaku anggota Urup Project Purwokerto di Laboratorium Fakultas Dakwah UIN Saizu Purwokerto tanggal 23 November 2022 sesuai dengan teori manajemen SDM yang dikemukakan oleh Wilson Bangun

<sup>79</sup> Hasil wawancara dengan Usman Maulana selaku Koordinator Divisi Fire Urup Project Purwokerto di Warmindo tanggal 16 Desember 2022 sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Wilson Bangun



Di dalam pemeliharaan SDM ini diantaranya berupa komunikasi kerja, keselamatan dan kesehatan kerja. Komunikasi yang dibangun oleh antar pengurus dilakukan semaksimal mungkin agar tidak terdapat kesalahpahaman dalam memberikan intruksi. Untuk mencapai keberhasilan komunitas para pengurus selalu mengadakan kumpul bersama setiap satu bulan sekali yaitu Kupu (Kumpul Pengurus) dengan pembahasan di dalamnya berupa diskusi, evaluasi, dan rapat. Apa saja kendala yang dihadapi satu sama lain, kemudian dipecahkan masalahnya dengan mencari solusinya. Selanjutnya pada keselamatan dan kesehatan kerja, komunitas Urup Project Purwokerto selalu siap sedia P3K (Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan) pada saat selama kegiatan berlangsung. Sedangkan kesehatan kerja terkait dengan gangguan penyakit mental pekerjaan, komunitas ini belum menyediakan ruang konseling khusus untuk para pengurus maupun anggota. Seperti yang dikatakan oleh Ega Prastiwi selaku ketua Urup Project Purwokerto:

*“Setiap kegiatan berlangsung, kami selalu mempersiapkan peralatan P3K untuk keselamatan anggota-anggota kami jika terjadinya kecelakaan. Meskipun jarang sekali terjadi, tetapi mengantisipasi masalah sebelum masalah itu terjadi itu sangat penting sebab ketidakpastian dalam hidup itu selalu ada. Seperti pepatah sedia payung sebelum hujan. Dan untuk ruang konseling, kami belum menyediakan itu, akan tetapi saya selaku ketua yang akan menjadi penengah untuk membantu mencari solusi bagi para anggota yang sedang mengalami kendala atau masalah di dalam pekerjaannya”.*<sup>80</sup>

### **C. Faktor Penghambat dan Pendukung dalam Manajemen Sumber Daya Manusia di Kepengurusan Komunitas Urup Project Purwokerto**

#### **1. Faktor Penghambat**

Faktor penghambat yang dialami oleh Urup Project sendiri meliputi:

---

<sup>80</sup> Hasil wawancara dengan Ega Prastiwi selaku Ketua Urup Project Purwokerto via online tanggal 23 Desember 2022 sesuai dengan teori manajemen SDM yang dikemukakan oleh Wilson Bangun



- a. *“Untuk penghambatnya yaitu dari SDMnya. Karena banyak anggota yang sedang kuliah atau sedang magang, yang mana itu jadi membuat kegiatan yang sudah terencana pelaksanaannya diundur diubah jadwalnya sebab kurangnya SDM pada saat kegiatan berlangsung. Tapi tetap berjalan semuanya”*.<sup>81</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dengan Usman Maulana selaku koordinator divisi Fire, SDM yang kurang berkontribusi di beberapa kegiatan mengakibatkan terjadinya perubahan waktu pada pelaksanaan. Diakibatkan dari SDM tersebut yang seorang mahasiswa, berbenturan dengan kegiatan di perkuliahan dengan kegiatan yang ada di komunitas. Dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan yang sudah direncanakan terhambat disebabkan oleh faktor SDM yang kurang berkontribusi, meskipun kegiatan tersebut tetap berjalan akan tetapi ada beberapa perubahan jadwal yang terjadi.

- b. Terhapusnya divisi. Divisi Lightning atau divisi yang menangani di bidang ekonomi dan kewirausahaan yang dimiliki oleh komunitas ini dihapus dalam jangka waktu selama satu periode di tahun 2022, disebabkan pada periode sebelumnya di tahun 2021 tidak berjalan dengan baik akibat seluruh SDM di dalam divisi tersebut mengundurkan diri. Akibatnya, terkait pemasukan dana secara internal mempengaruhi keuangan komunitas Urup Project Purwokerto.

## 2. Faktor Pendukung

Faktor pendukung Urup Project Purwokerto meliputi:

- a. Urup Project Purwokerto memiliki relasi atau koneksi terhadap komunitas-komunitas ataupun instansi yang dapat melakukan kolaborasi dan sinergitas di dalam kegiatan sosial maupun lingkungan. Komunitas maupun instansi yang kerap berkolaborasi

---

<sup>81</sup> Hasil wawancara dengan Usman Maulana selaku Koordinator Divisi Fire Urup Project Purwokerto di Warmindo tanggal 16 Desember 2022 sesuai dengan teori manajemen SDM yang dikemukakan oleh Wilson Bangun

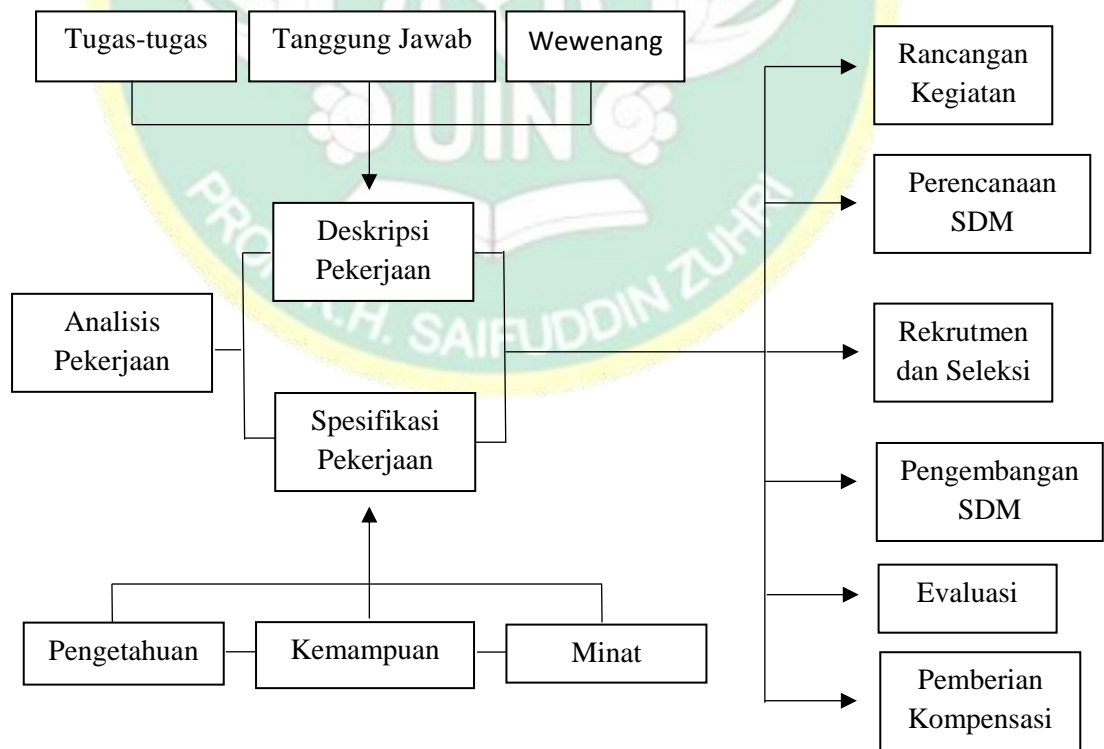
dengan Urup Project diantaranya seperti, Dinas Kepemudaan dan Olahraga, Dinas Lingkungan Hidup, Perhutani, Lembaga Dompot Dhuafa, dan beberapa komunitas lainnya. Dengan melakukan kolaborasi dapat menjadikan memiliki banyak sekali koneksi dari orang-orang yang mempunyai latar belakang berbeda-beda. Dengan demikian, kolaborasi yang terjalin ini akan membantu mensukseskan kegiatan-kegiatan yang ada.

- b. Kerja sama antara pengurus dan anggota terjalin dengan baik karena dilakukannya koordinasi setiap satu bulan sekali dalam kegiatan kumpul pengurus. Kegiatan di dalamnya berupa rapat yang mencakup pembahasan mengenai perencanaan yang sudah dilaksanakan dan yang akan terlaksanakan. Komunikasi yang terjalin dengan baik juga menjadi faktor pendorong dalam mengimplementasikan manajemen SDM. Komunikasi yang baik berupa arahan atau informasi yang disampaikan dengan jelas, akan menghasilkan produktivitas yang sesuai dengan arahan itu sendiri sehingga tercapainya tujuan yang sebelumnya telah ditetapkan bersama. Pengurus yang memiliki kendala dalam pekerjaannya biasanya dikomunikasikan kepada koordinator atau langsung kepada ketua, dengan itu akan munculnya solusi dan pemecahan masalah. Kesulitan yang dialami tidak disimpan sendiri, akan tetapi disampaikan, didiskusikan, dan kemudian dicari solusinya.

#### **D. Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia di Kepengurusan Urup Project Purwokerto**

Setelah beberapa data yang diinginkan ditemukan, baik itu dari hasil penelitian wawancara, observasi, maupun dokumentasi dari pihak-pihak yang bersangkutan dengan data yang dibutuhkan oleh peneliti, maka temuan-temuan yang diperoleh akan dianalisa oleh penulis dan temuan tersebut akan dimodifikasi. Manajemen SDM di Kepengurusan Urup

Project Purwokerto merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, penggerakan, dan pengawasan terhadap fungsi-fungsi operasional manajemen SDM terhadap pengurus Urup Project Purwokerto dalam rangka mencapai tujuan komunitas secara keseluruhan yaitu menjadi gerakan sinergi muda positif dengan prinsip kekeluargaan dalam mewujudkan Indonesia Emas 2045 di bidang sosial dan lingkungan. Menjadi komunitas yang bergerak di bidang sosial dan lingkungan diartikan dengan semakin banyak melahirkan masyarakat-masyarakat yang memiliki rasa kepedulian, simpati, dan empati terhadap lingkungan dan sosial di sekitarnya. Untuk mewujudkan dari rasa kepedulian itu komunitas Urup Project Purwokerto mengadakan beberapa kegiatan-kegiatan yang bergerak di bidang sosial dan lingkungan, komunitas ini menjadi wadah bagi siapapun yang ingin mengikuti kegiatan sukarelawan dengan harapan akan bermanfaat bagi banyak orang bahkan bermanfaat juga bagi lingkungan sekitar.



Ketersediaannya tenaga kerja merupakan aspek utama dalam manajemen SDM, semakin baik kualitas dan kuantitas yang dimiliki maka semakin mudah dalam mencapai tujuan. Urup Project Purwokerto berusaha mengimplementasikan fungsi operasional manajemen SDM dengan baik di kepengurusannya dengan mengadakan rekrutmen, seleksi, serta penempatan posisi divisi yang dibutuhkan oleh komunitas. Proses rekrutmen dan seleksi yang diadakan untuk para calon Guardians memiliki beberapa tahapan. Tahap pertama mengisi pendaftaran yang sudah disediakan melalui google form, kemudian mengikuti proses wawancara seleksi untuk memperoleh informasi mengenai data pribadi beserta kemampuannya. Tidak jarang sekali informasi yang disampaikan di formulir pendaftaran berbeda dengan informasi yang disampaikan melalui wawancara. Pewawancara dapat berhadapan langsung dengan calon Guardians yang nantinya dapat mengetahui keadaan yang sebenarnya terkait kesesuaian kemampuan, pengetahuan, dan minat. Setelah mengikuti beberapa tahapan seleksi, maka langkah selanjutnya adalah persetujuan dari Guardians sebelumnya.

Pentingnya analisis pekerjaan bagi calon Guardians sebagai langkah awal adalah di mana proses mendapatkan informasi yang menyangkut tentang tugas, tanggung jawab, dan wewenang berdasarkan masing-masing divisi. Berdasarkan kemampuan, pengetahuan, dan minat yang dimiliki oleh calon Guardians itulah yang kemudian akan ditempatkan di divisi yang selaras. Namun tidak dipungkiri juga jika ada Guardians yang ditempatkan di divisi yang tidak sesuai dengan kemampuannya dikarenakan di divisi tersebut kekurangan SDM. Namun, solusi akan hal tersebut komunitas tidak lepas tanggung jawab begitu saja, akan tetapi diadakannya pelatihan khusus untuk mengembangkan kemampuannya sehingga semua akan berjalan dengan baik.

Ketika sudah mampu menganalisis pekerjaan yang akan digeluti berdasarkan kemampuan, pengetahuan, dan minat maka akan ditempatkan di berbagai divisi sesuai dengan deskripsi pekerjaannya masing-masing.

Setelah itu terdapat proses rancangan pekerjaan. Pada proses rancangan pekerjaan ini, akan mengetahui masing-masing karakteristik dari divisi tersebut. Seperti divisi Fire yang bergerak di bidang SDM internal, divisi Wind bergerak di bidang media, divisi earth bergerak di bidang lingkungan, dan divisi water bergerak di bidang sosial. Kemudian tahap selanjutnya adalah perencanaan SDM. Komunitas Urup Project memiliki ketentuan kapasitas kepengurusan yang berdasarkan kebutuhannya. Jumlah Guardians yang dibutuhkan minimal mencakup 20 orang, akan tetapi jika tidak terpenuhi maka tetap dianggap sah menjadi Guardians. Penulis merespons hal ini, jumlah kepengurusan di tahun periode 2022 hanya mencapai 17 pengurus sebab terdapat proses perubahan pada sistem dan juga struktur organisasi.

Demikian pula dapat ditarik benang merahnya ke dalam proses pengembangan SDM terkait perkembangan organisasi di mana mempersempit struktur organisasi juga merupakan upaya dalam mengembangkan komunitas itu sendiri. Pada awalnya Urup Project memiliki divisi Lightning yang merupakan divisi pada pengelolaan ekonomi dan kewirausahaan guna pemasukan dana komunitas. Akan tetapi, tidak selamanya rencana berjalan dengan semestinya. Seluruh SDM yang ada di dalam divisi tersebut tidak menjalankan tanggung jawabnya dengan penuh amanah atau mengundurkan diri, yang mengakibatkan divisi tersebut ditiadakan sebab tidak berjalan dengan baik. Akibatnya, berpengaruh kepada dana yang dikelola oleh komunitas Urup Project Purwokerto. Untuk mengatasi masalah ini, maka komunitas membuat perjanjian tertulis untuk Guardians (pengurus) yang direkrut dengan syarat siap bertanggung jawab dan apabila tidak berkontribusi secara berkala maka ia harus mengorbankan satu barang berharganya dan mempunyai nilai manfaat untuk disumbangkan kepada komunitas, dengan hal ini maka mempunyai pertimbangan yang lebih matang jika lepas dari tanggung jawab. Menurut penulis, keputusan tersebut sudah termasuk keputusan yang bijak dan akan meminimalisir terjadinya hal-hal yang tidak



diinginkan seperti berkurangnya SDM (pengurus) akibat mengundurkan diri. Dengan adanya kejadian tersebut, menjadi sebuah bahan evaluasi untuk kedepannya dengan merekrut dan menyeleksi kembali pengurus yang kredibel dan memenuhi syarat sesuai kebutuhan komunitas Urup Project Purwokerto.

Program-program yang dilaksanakan dalam proses pengembangan SDM akan memberikan manfaat untuk Guardians dan juga komunitas itu sendiri. Guardians akan memperoleh pengetahuan yang lebih luas serta peningkatan dalam kemampuan. Komunitas juga akan memperoleh peningkatan produktivitas dari Guardians. Pada proses pengembangan SDM di kepengurusan Urup Project Purwokerto terdapat beberapa program pelatihan beserta metodenya. Selaras dengan metode yang digunakan ialah metode *On The Job Training* yaitu pelatihan yang diadakan melalui kegiatan yang sedang berlangsung seperti kegiatan seminar yang mengusung tema pelatihan *public speaking* dengan tujuan dapat meningkatkan kualitas kemampuan wicara public dan juga pelatihan desain grafis yang dinaungi oleh divisi Fire. Aktivitas evaluasi dilaksanakan setelah kegiatan berlangsung guna mengidentifikasi kekurangan dan kelemahan. Hal apa saja yang harus diperbaiki kedepannya untuk meningkatkan kualitas baik itu dari SDMnya maupun komunitasnya. Biasanya dilaksanakan pada kegiatan Kupu (kumpul pengurus) untuk mengevaluasi dan membahas kegiatan yang akan dilaksanakan di kemudian hari. Lalu kompensasi yang diberikan dari komunitas kepada Guardians bukan berupa kompensasi finansial akan tetapi berupa kompensasi nonfinansial. Melihat Urup Project Purwokerto merupakan komunitas yang bersifat sukarela, penghargaan atau imbalannya diberikan bukan dalam bentuk uang, tetapi kepuasan dari lingkungan dan kegiatan komunitasnya. Imbalan yang harus diharapkan hanyalah dapat bermanfaat untuk orang di sekitar, sebab tidak boleh pamrih dalam melakukan kebaikan. Keikhlasan hati dalam berbuat

kebaikan akan memperoleh kebahagiaan yang tidak bisa dibeli oleh apapun.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan penelitian yang telah dilakukan, dapat diambil simpulan sebagai jawaban dari rumusan masalah terkait manajemen SDM di kepengurusan komunitas Urup Project Purwokerto, adapun hasil kesimpulannya sebagai berikut:

1. Proses pengadaan SDM di kepengurusan Urup Project Purwokerto mencakup analisis jabatan atau pekerjaan berdasarkan divisi yang telah disediakan, kemudian perencanaan SDM di mana komunitas memiliki ketentuan kapasitas kepengurusan yang berdasarkan kebutuhannya. Jumlah pengurus yang dibutuhkan minimal mencakup 20 orang, akan tetapi jika tidak terpenuhi maka tetap dianggap sah menjadi pengurus. Lalu proses rekrutmen SDM yang dilakukan dengan membuka pendaftaran sebagai pengurus berdasarkan syarat-syarat tertentu, dan proses seleksi yang dilakukan dengan wawancara. Setelah melewati beberapa proses sebelumnya, maka penempatan SDM berdasarkan penilaian yang telah memenuhi syarat dilakukan pada saat pengumuman penerimaan kepengurusan.
2. Pengembangan SDM di kepengurusan Urup Project Purwokerto dilakukan dengan metode On The Job Training yaitu pelatihan yang diadakan melalui kegiatan yang sedang berlangsung seperti kegiatan seminar terkait pelatihan *public speaking* dengan tujuan dapat meningkatkan kualitas kemampuan wicara publik dan pelatihan desain grafis yang dinaungi oleh divisi Fire. Evaluasi juga dilaksanakan sebagai upaya dalam pengembangan SDM yang dilakukan di kegiatan Kupu (kumpul pengurus) untuk membahas kegiatan yang akan dilaksanakan di kemudian hari dan menilai kinerja serta mengidentifikasi kekurangan serta kelemahan dari pengurus.
3. Kompensasi yang diberikan kepada pengurus berupa kompensasi nonfinansial. Penghargaannya diberikan bukan dalam bentuk uang,

tetapi kepuasan dari lingkungan dan kegiatan komunitas. Bentuknya itu berupa rekan pengurus relawan yang menyenangkan, pembagian kerja yang baik sesuai dengan kemampuan dan keinginan, serta waktu yang fleksibel karena banyak dari pengurus yang merupakan seorang mahasiswa dan pekerja.

4. Proses pengintegrasian mencakup motivasi dan kepuasan. Dengan sebuah motivasi dalam setiap pekerjaan itu sangat diperlukan untuk memperoleh kesuksesan dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik. Motivasi ini biasanya diberikan oleh Angga Feri Setyawan selaku pendiri Urup Project Purwokerto kepada teman-teman pengurus, bahwasanya kegiatan sukarelawan dapat meningkatkan kepercayaan dan harga diri karena sudah berusaha untuk berharga dan bermanfaat untuk orang lain.
5. Pemeliharaan SDM yang dilakukan oleh Urup Project Purwokerto kepada pengurusnya berupa komunikasi kerja, keselamatan dan kesehatan kerja. Untuk menjaga komunikasi, para pengurus selalu mengadakan kumpul bersama setiap satu bulan sekali yaitu Kupu (Kumpul Pengurus) dengan pembahasan di dalamnya berupa diskusi, evaluasi, dan rapat. Kemudian selalu siap sedia P3K pada saat selama kegiatan berlangsung.

## **B. Saran**

1. Untuk komunitas Urup Project Purwokerto lebih memperhatikan kembali dalam proses perekrutan dan penyeleksian pengurus. Dengan memenuhi syarat-syarat dan integritas yang tinggi supaya dapat bertanggung jawab atas komitmen yang telah disepakati bersama. Supaya di kemudian hari tidak ada lagi SDM yang mengundurkan diri bahkan sampai mengakibatkan berhentinya suatu divisi.
2. Untuk pengurus komunitas Urup Project Purwokerto lebih ditingkatkan kembali semangat dalam mengelola kegiatan agar tercapainya tujuan untuk menjadi komunitas gerakan sinergi muda

positif dengan prinsip kekeluargaan dalam mewujudkan Indonesia emas 2045 di bidang sosial dan lingkungan.





## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Adamy, Marbawi, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik, dan Penelitian*. Aceh: Unimal Press.
- Afandi, Pandi, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Amruddin et.al., 2022. *Metode Penelitian Kualitatif*. Surakarta: Pradina Pustaka
- Bangun, Wilson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Gelora Aksara Pratama.
- Dewi Desilia Purnama , Harjoyo, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pamulang: Unpam Press.
- Handoko, T. Hani, 2022. *Manajemen Edisi 2*, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Mahardhani, Ardhana Januar et.al., 2022. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Surakarta: Pradina Aksara.
- Myers, Michael D, 2009. *Qualitative Research in Business and Management*, trans. M.S. Idrus and Priyono. Singapore: Sage Publication.
- Nashar, H, 2013. *Dasar-dasar Manajemen*, Pamekasan.
- Notoatmojo, Soekidjo, 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pahleviannur, Muhammad Rizal et.al., 2022. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Surakarta: Pradima Pustaka.
- Priyono, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama Publisher
- Raco, J.R, 2010. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Grasindo.
- Rohman Abd, 2017. *Dasar-dasar Manajemen*, Malang: Inteligencia Media.
- Santosa, Slamet, 2006. *Dinamika Kelompok*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sinambela, Lijan Poltak, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: PT Bumi Aksara.

Siswanto, H.B, 2018. *Pengantar Manajemen*, Jakarta: PT Bumi Aksara.

Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sukarna, 2011. *Dasar-dasar Manajemen*, Bandung: CV Mandar Maju.

Sulastri Lilis, 2012. *Manajemen Sebuah Pengantar*, Bandung: La Goods Publishing.

Sutrisno, Edy, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Sofyandi, Herman, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Syahza, Almasdi, 2016. *Metode Penelitian Edisi Revisi*. Riau: UR Press.

Terry, George R dan Leslie W. Rue, 2020. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara

Wijaya, Chandra dan Muhammad Rifa'i, 2016. *Dasar-dasar Manajemen*, Medan: Perdana Publishing.

### **Jurnal dan Skripsi**

Afrianty, Amelia, dan Listyaningsih, 2018. *Jurnal Kajian Moral dan Kewarganegaraan Peran Anggota Komunitas Berbagi Nasi (Bernas) dalam Membangun Sikap Peduli Sosial Masyarakat di Kota Mojokerto* Vol. 6 No. 1, 2018.

Arifudin, Akhmad, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kelompok Bimbingan Ibadah Haji di Al-Arofah Kabupaten Banyumas*, *Skripsi*, Fakultas Dakwah Jurusan Manajemen Dakwah, Institut Agama Islam Negeri Purwokerto.

Atthariq, Muhammad, 2019. *Komunitas Dakwah Jalanan Dalam Film Dokumenter Bidang Penyutradaraan*, *Skripsi*, Fakultas Ilmu Seni dan Sastra, Jurusan Fotografi dan Film, Universitas Pasundan.

- Awaluddin, 2018. *Jurnal Publication* Fungsi Manajemen Dalam Pengadaan Infrastruktur Pertanian Masyarakat Di Desa Watatu Kecamatan Banawa Selatan Kabupaten Donggala Vol. 2 No. 1
- Gulick, Luther, 1965 *Academy of Management Journal* Manajemen is a Science Vol. 8 No. 1
- Hendriyati, Asih Budhi, 2019 Dakwah Bil Hal Organisasi Urup Project di Kabupaten Banyumas, *Skripsi*, Fakultas Dakwah Program Studi Komunikasi dan Penyiaran Islam, Institut Agama Islam Negeri Purwokerto.
- Panggayuh, Lisnaeni, 2018 Manajemen Sumber Daya Manusia di Komunitas Juguran Syafaat Banyumas, *Skripsi*, Fakultas Dakwah Program Studi Manajemen Dakwah Institut Agama Islam Negeri Purwokerto.
- Putri, Fatmawati, 2010 Manajemen Kegiatan Ekstrakurikuler Voice dan Picture (Studi Kasus di SMK Terpadu Al-Ishlahiyah Singosari Malang) Malang, Universitas Malang.
- Putri, Tiara Anggraini, 2019 Strategi Pengembangan Wisata Religi, *Skripsi*, Fakultas Dakwah Program Studi Manajemen Dakwah Institut Agama Islam Negeri Purwokerto.
- Wicaksono, Agung, Retno Dyah Kusumasturi, dan Anjan Priliantini, 2019. *Jurnal Penelitian Komunikasi dan Opini Publik* Jaringan Komunikasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Pelapak (Studi Kasus Pada Komunitas Bukalapak Wilayah Jakarta Vol. 23 No. 1, 2019.
- Wiwin, Priana, Mohammad Wahed, dan Deby Oktaviana, 2012. *Jurnal Syntax Idea* Analisis Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi, Upah Minimum Kabupaten, dan Pengangguran Terhadap Kemiskinan di Kabupaten Madiun Vol. 3 No. 5, 2012.

## **Wawancara**

Wawancara dengan Angga Feri Setyawan, beliau selaku founder komunitas Urup Project Purwokerto. Wawancara dilakukan pada tanggal 22 Mei 2022, pukul 10.17 WIB.

Wawancara dengan Ega Prastiwi selaku ketua komunitas Urup Project Purwokerto. Wawancara dilakukan pada tanggal 18 November 2022, pukul 11.40 WIB.

Wawancara dengan Usman Maulana selaku koordinator divisi Fire komunitas Urup Project Purwokerto. Wawancara dilakukan pada tanggal 16 Desember 2022, pukul 20.15 WIB.

Wawancara dengan Isna Akhirotun Nisa selaku anggota komunitas Urup Project Purwokerto. Wawancara dilakukan pada tanggal 23 November 2022, pukul 13.30 WIB.

## **Website**

Diakses di Badan Pusat Statistik Banyumas Penduduk Miskin di Kabupaten Banyumas 2018-2020  
<https://banyumaskab.bps.go.id/indicator/23/82/1/penduduk-miskin-kabupaten-banyumas.html>

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) <https://berkas.dpr.go.id/puspanlaku/kajian/kajian-public-88.pdf#:~:text=Undang-Undang%20Nomor%2040%20Tahun%202004%20tentang%20Sistem%20Jaminan,luas%20sehingga%20dapat%20lebih%20menjamin%20seluruh%20masyarakat%20Indonesia.>

Diakses di KBBI <https://kbbi.web.id>

# LAMPIRAN-LAMPIRAN





*Lampiran 1*

**PEDOMAN OBSERVASI, WAWANCARA, DAN DOKUMENTASI**

**1. PEDOMAN OBSERVASI**

Dalam observasi atau pengamatan yang dilakukan ialah mengamati situasi dan kondisi termasuk juga pada operasionalnya di komunitas Urup Project Purwokerto

1. Letak geografis komunitas Urup Project Purwokerto
2. Bentuk perencanaan kegiatan yang dilakukan di dalam komunitas
3. Bentuk pelaksanaan kegiatan yang dilakukan di dalam komunitas
4. Suasana interaksi antar pengurus maupun anggota
5. Proses operasional

Observasi dilakukan tiga kali dengan waktu:

- a. Tanggal 15 Oktober 2022 (Urup Project Purwokerto)
- b. Tanggal 16 Oktober 2022 (Urup Project Purwokerto)
- c. Tanggal 10 November 2022 (Urup Project Purwokerto)

**2. PEDOMAN WAWANCARA**

**TRANSKIP WAWANCARA**

Nama : Angga Feri Setyawan

Jabatan : Pendiri Urup Project Purwokerto

1. Bagaimana sejarah yang melatarbelakangi berdirinya Urup Project Purwokerto?

Jawab : Kalau sejarah Urup Project dulu dilahirkan karena saya memiliki keresahan atas kesenjangan silaturahmi. Tahun 2016 tahun di mana sudah banyak sebagian teman-teman saya yang lulus dan sebagian lagi sedang skripsian. Akhirnya saya mengajak kedua teman saya yaitu Amelia Prahastiwi dan Fika Cahya Ningrum untuk melakukan sebuah project, awalnya hanya sebatas membagikan sembako secara rutin. Kegiatan sosial yang dilakukan itu juga atas dasar isu kemiskinan yang masih merajalela, jadi kami ingin

melakukan kegiatan yang bermanfaat dan positif. Awalnya belum ada namanya, jadi sekadar melakukan kegiatan sosial yang sifatnya belum berupa pemberdayaan akan tetapi baru sebatas bantuan secara langsung yang berupa berbagi dalam bentuk sembako, uang, maupun barang. Sampai akhirnya saya beri nama Urup Project yang memiliki filosofi yang terinspirasi dari falsafah Sunan Kalijaga yaitu urip iku urup bahwa hidup itu harus bercahaya dan harus memberi cahaya dan memberi manfaat kepada orang. Tepat tanggal 21 Februari 2016 Urup Project dibentuk. Kemudian kita mulai membentuk struktur organisasi dan sampai akhirnya kegiatannya terus bertambah bahkan sampai di bidang lingkungan.

2. Bagaimana konsep, tujuan, prinsip kegiatan di Urup Project Purwokerto?

Jawab : Kalau konsep dari kegiatan kita adalah sebenarnya ada dua pilar, yaitu pilar sosial dan pilar lingkungan. Makanya ada divisi khusus yang menangani kedua pilar itu, yaitu divisi Earth dan divisi Water dan didukung oleh divisi lainnya yaitu divisi Wind dan divisi Fire. Kita mengedepankan dua pilar itu, sosial dan lingkungan. Sedangkan tujuannya ya untuk membantu orang-orang yang membutuhkan secara langsung dan terus berproses secara bertahap walaupun sedikit demi sedikit. Kalau prinsip dari kegiatan Urup Project itu yang penting satu yaitu urip iku urup. Setiap kegiatan berharap bisa urup atau bermanfaat, dan harapannya semakin banyak anak muda yang terlibat sehingga energi mereka bisa tersalurkan dengan positif.

3. Siapa sajakah yang tergabung di dalam Urup Project Purwokerto?

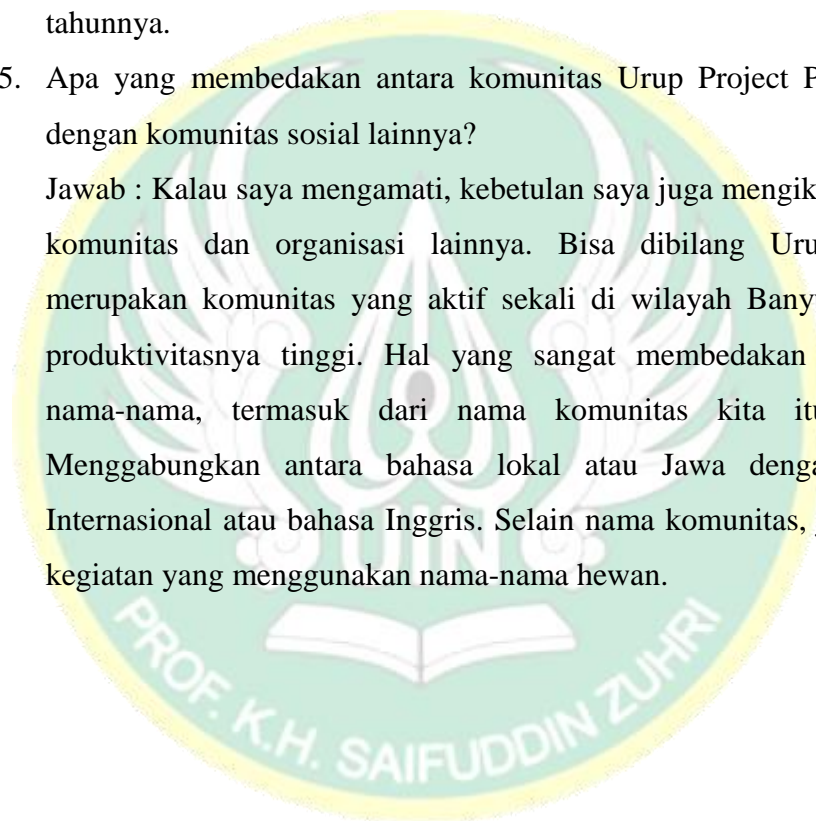
Jawab : Kita open rekrutmen kepada siapapun bahkan tidak membatasi umur, tidak membatasi latar belakang pendidikan, dan tidak membatasi wilayah dalam arti siapa saja boleh dan siapa saja ada di dalamnya. Jadi kalau dibilang keanggotaan kami secara resmi yaitu anggota yang berada di dalam Urup Project Purwokerto.

4. Bagaimana manajemen sumber daya manusia di kepengurusan Urup Project Purwokerto?

Jawab : Manajemen SDM di kepengurusan ada beberapa yang berjalan tidak sesuai dan masih ada kekurangan. Seperti daya kontribusinya yang minim setelah maksimal satu periode terlaksana dari beberapa pengurus akibat faktor kesibukan, kelulusan, atau karena ingin memberikan kesempatan untuk yang lain. Jadinya perlu mengkaderisasi lebih lanjut berupa membuka rekrutmen di setiap tahunnya.

5. Apa yang membedakan antara komunitas Urup Project Purwokerto dengan komunitas sosial lainnya?

Jawab : Kalau saya mengamati, kebetulan saya juga mengikuti banyak komunitas dan organisasi lainnya. Bisa dibilang Urup Project merupakan komunitas yang aktif sekali di wilayah Banyumas, kita produktivitasnya tinggi. Hal yang sangat membedakan juga dari nama-nama, termasuk dari nama komunitas kita itu sendiri. Menggabungkan antara bahasa lokal atau Jawa dengan bahasa Internasional atau bahasa Inggris. Selain nama komunitas, juga nama kegiatan yang menggunakan nama-nama hewan.



## Lampiran 2

### TRANSKIP WAWANCARA

Nama : Ega Prastiwi

Jabatan : Ketua Urup Project Purwokerto

1. Apa saja visi, misi, dan tujuan komunitas Urup Project Purwokerto?

Jawab : Kita punya visi yaitu menjadi komunitas gerakan sinergitas muda positif dengan prinsip kekeluargaan dalam mewujudkan Indonesia Emas 2045 di bidang sosial dan lingkungan. Kalau misinya ada banyak ya, kita mengedepankan pilar relawan yaitu sukarela, sedekah, dan silaturahmi. Dengan adanya itu kita berharap bisa menumbuhkembangkan kepekaan sosial serta lingkungan kepada relawan dan masyarakat. Kemudian mengembangkan kemajuan ekonomi komunitas secara mandiri. Lalu tentunya dengan menyelenggarakan kegiatan yang positif secara rutin untuk masyarakat dan lingkungan. Tujuannya ya untuk membantu orang-orang yang membutuhkan.

2. Bagaimana proses rekrutmen dan penarikan pengurus Urup Project Purwokerto?

Jawab : Kita biasanya buka rekrutmen setiap satu tahun sekali, jadi ada beberapa persyaratan ketika mau mendaftar sebagai pengurus. Pertama ya tentunya harus menjadi bagian dari anggota Urup Project dulu, kemudian harus minimal telah mengikuti satu kali kegiatan dan satu kali kepanitiaan. Setelah itu mengikuti beberapa proses tahapan selanjutnya berupa seleksi wawancara, dan menunggu pengumuman. Kalau penarikan ya karena masa jabatan menjadi pengurus itu satu periode selama satu tahun, maka jika sudah habis masa jabatannya ya akan berganti masa periode dengan merekrut kembali pengurus yang baru.

3. Seperti apa saja pembagian tugas kepada pengurus di komunitas?

Jawab : Kalau itu kan sesuai dengan divisi, ya. Kita punya beberapa divisi diantaranya ada divisi water itu yang bergerak di bidang sosial, kemudian ada divisi earth yang bergerak di bidang lingkungan. Lalu ada divisi wind yang memegang media, dan yang terakhir divisi fire yang mengontrol dan bergerak di internal SDM Urup Project itu sendiri. Nah dari masing-masing divisi tersebut ada pembagian tugasnya masing-masing sesuai dengan job deskripsinya. Kalau divisi water berarti ya yang memegang kegiatan berbagi. Divisi earth memegang kegiatan memberdayakan lingkungan. Sedangkan divisi wind yang memegang platform Urup Project serta yang mengedit-edit dokumentasi yang nantinya dishare di platform itu sendiri. Lalu yang terakhir divisi Fire, nah itu yang bertanggung jawab dalam kegiatan rekrutmen anggota, upgrading anggota, intinya yang berkaitan dengan SDM Urup Project.

4. Bagaimana penerapan atau pengelolaan MSDM di komunitas?

Jawab : Kita ada kegiatan Kupu (Kumpul Pengurus) di mana di sana kita akan membahas kegiatan yang akan dan telah kita jalani sekalian evaluasi kira-kira program kerjanya ada kekurangan atau tidak dan berharap di kemudian hari kita dapat memperbaiki kekurangan itu.

5. Apakah ada pelatihan dan pengembangan untuk pengurus dan bagaimana pelaksanaannya? Jika ada, apa tujuannya?

Jawab : Ada, kita biasanya mengadakan kegiatan seminar untuk mengembangkan serta meningkatkan kemampuan dari pengurus maupun anggota. Seminarsnya bertemakan tentang pengembangan diri, potensi, keterampilan, dan kemampuan. Seperti seminar pelatihan *public speaking* dan seminar pelatihan desain grafis. Tujuannya ya untuk meningkatkan kemampuan mereka supaya dapat berkembang.

6. Bagaimana strategi agar membuat pengurus tetap aktif dan bertanggung jawab?



Jawab : Sebelum resmi menjadi pengurus, kita membuat perjanjian tertulis untuk siap berkomitmen selama satu periode. Perjanjian tertulisnya berisi jika tidak aktif dan berpartisipasi dalam jangka waktu yang cukup panjang dalam artian secara berkala maka ia wajib menyumbangkan satu barang berharganya yang mempunyai nilai manfaat untuk Urup Project. Banyak dari mereka yang mengisi laptop pribadi atau bahkan handphone pribadi. Karena dengan begitu, mereka akan mempertimbangkan lebih jauh lagi sekiranya mereka ingin lepas dari tanggung jawab itu.

7. Bagaimana cara memberikan motivasi satu sama lain?

Jawab : Biasanya kita pada saat kumpul bersama itu pasti ada beberapa yang mengeluarkan keluh kesahnya, nah dari situ kita akan saling menguatkan dan memberikan motivasi. Selain itu juga kita kan ada program kerja one day one week yaitu para pengurus membuat suatu kata-kata mutiara yang nantinya disebarluaskan khusus untuk anggota Urup Project.

8. Bagaimana cara memelihara hubungan yang baik satu sama lain?

Jawab : Sering mengadakan perkumpulan aja, sih. Misal kaya kegiatan Kupu tadi, selain di sana membahas rapat atau evaluasi tapi juga membahas di luar itu. Supaya ikatan emosional kita juga terbangun, jadi ya sering juga membahas hal-hal yang lain. Sama anggota lain juga kok, tidak hanya mengadakan kumpul dengan sesama pengurus saja. Tapi di kegiatan yang lain seperti kegiatan kumpul anggota.

9. Apakah Urup Project Purwokerto pernah merubah sistem atau struktur kepengurusan organisasi?

Jawab : Perubahan struktur terjadi di tahun periode 2022. Sebenarnya ada divisi Lightning ibaratnya seperti divisi Ekowir. Karena di tahun 2021 tidak berjalan dengan baik maka di tahun 2022 divisinya dihapus. Dan di tahun 2023 akan diadakan kembali karena pada saat divisi itu hilang ternyata berpengaruh kepada keuangan Urup Project.

10. Apakah ada upaya tertentu untuk keselamatan dan kesehatan yang disediakan dari komunitas Urup Project untuk para pengurus maupun anggota?

Jawab : Ada. Pada saat kegiatan berlangsung, kita menyediakan P3K.

### **TRANSKIP WAWANCARA**

Nama : Usman Maulana

Jabatan : Koordinator divisi Fire Urup Project Purwokerto

1. Bagaimana analisis pekerjaan di dalam kepengurusan Urup Project Purwokerto?

Jawab : Ada BPH ibaratnya leader di komunitas di mana mereka yang akan menyetujui program kerja yang telah dibuat oleh seluruh divisi, selain itu juga mereka sebagai mediator jika terdapat suatu permasalahan. Saya kan di divisi Fire ya, Mbak. Divisi Fire itu tujuannya untuk mengkaderisasi dan melihat dari SDM-SDMnya Urup Project itu sendiri. Ada lagi bidang Wind yaitu seperti kominfo yang bergerak di media. Kemudian divisi Water yang bergerak di bidang sosial, dan divisi Earth di bidang lingkungan.

2. Bagaimana proses perencanaan SDM di kepengurusan Urup Project?

Jawab : Di AD/ART kan terdapat jumlah pengurus yang dibutuhkan minimal mencakup 20 orang, akan tetapi jika tidak terpenuhi maka tetap dianggap sah menjadi pengurus. Jadi kita patokannya melihat di AD/ART seberapa banyak yang dibutuhkan di Urup Project.

3. Bagaimana proses rekrutmen SDM di kepengurusan Urup Project?

Jawab : Untuk open rekrutmen pengurus itu diadakan awal periode, kita kasih opsi lewat google form untuk mengisi 2 divisi. Pertama yang diminati dan yang kedua jika tidak lolos di divisi yang diminati. Jika misalnya dari teman-teman banyak yang memilih dan minat di salah satu divisi, maka kita akan meleburkan. Kita lihat mana yang paling mendesak, kita akan menyaring lagi. Kemudian jika ada yang

terpilih di divisi yang dia tidak minati, maka kita tentunya akan membantu untuk melatih kemampuannya. Setelah itu harus melewati proses wawancara yang nantinya akan ditanyakan terkait deskripsi diri semenarik mungkin, kelemahan dan kelebihan yang dimiliki, bagaimana cara manajemen waktu, tanggapan jika tidak lolos, dan komitmen apa yang akan diberikan. Pertanyaan umum aja, sih. Baru nanti kami seleksi lagi untuk nantinya diumumkan siapa saja yang lolos.

4. Bagaimana proses pengembangan SDM di kepengurusan Urup Project Purwokerto?

Jawab : Biasanya kita ada pelatihan *public speaking* supaya tidak terbata-bata nantinya. Kita biasanya minta bantuan ke founder kita, yaitu Mas Angga atau ke Mba Lina. Karena mereka biasanya sering mengisi di berbagai instansi untuk menjadi pembicara, selain itu juga ya untuk menghemat biaya pengeluaran. Pelatihan desain grafis juga dilakukan oleh komunitas kita, tujuannya untuk melatih kemampuan yang digeluti di bidang editing.

5. Apa yang dilakukan dalam proses penilaian kinerja pengurus?

Jawab : Kita ada evaluasi rutin setiap setelah kegiatan selesai, atau bahkan ketika pada saat rapat. Di sana disampaikan apa saja kelebihan dan kekurangan dari kinerja pengurus. Lalu jika teridentifikasi kelebihan dan kekurangan itu, bisa ditingkatkan atau diperbaiki lagi untuk menjadi lebih baik lagi di kemudian hari.

6. Imbalan apa yang diberikan kepada pengurus?

Jawab : Untuk imbalan sendiri, kita tidak ada ya. Karena kan Urup ini merupakan komunitas yang bersifat sukarela. Jadi, untuk imbalan berupa uang atau barang itu tidak ada.

7. Bagaimana cara memberikan motivasi kepada pengurus?

Jawab : Motivasi biasanya diberikan oleh Mas Angga selaku pendiri komunitas Urup Project Purwokerto, Mba.

## TRANSKIP WAWANCARA

Nama : Isna Akhirotun Nisa

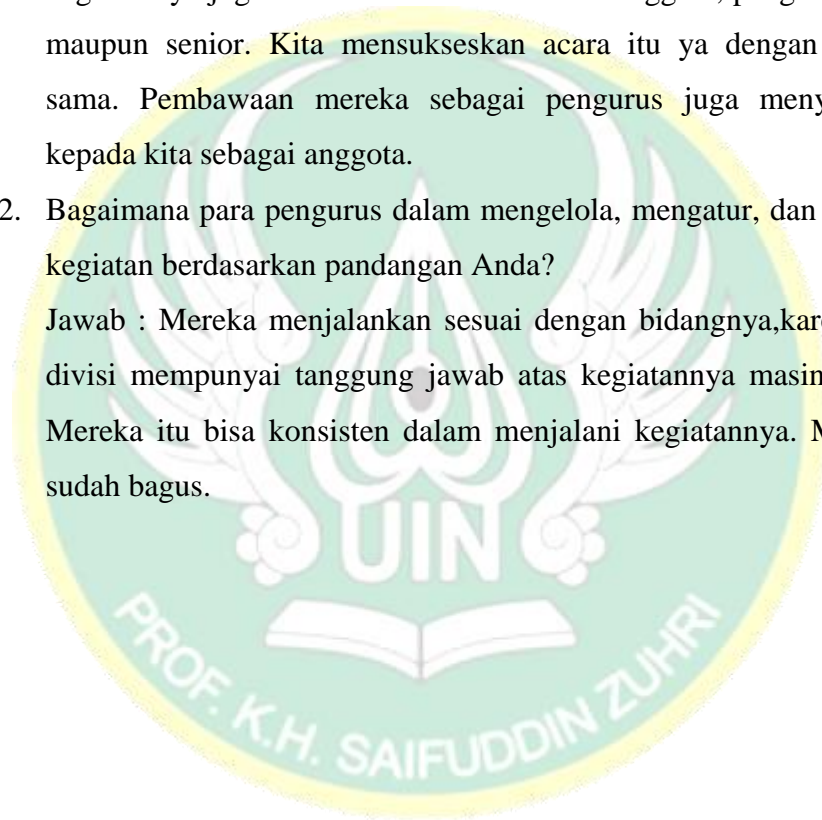
Jabatan : Anggota Urup Project Purwokerto

1. Bagaimanakah cara pengurus mengayomi para anggotanya?

Jawab : Bagus, ya. Apalagi cara mereka merangkul para anggotanya itu ya dengan mengajak bukan menyuruh. Dalam pelaksanaan kegiatannya juga tidak membedakan antara anggota, pengurus, junior, maupun senior. Kita mensukseskan acara itu ya dengan bersama-sama. Pembawaan mereka sebagai pengurus juga menyenangkan kepada kita sebagai anggota.

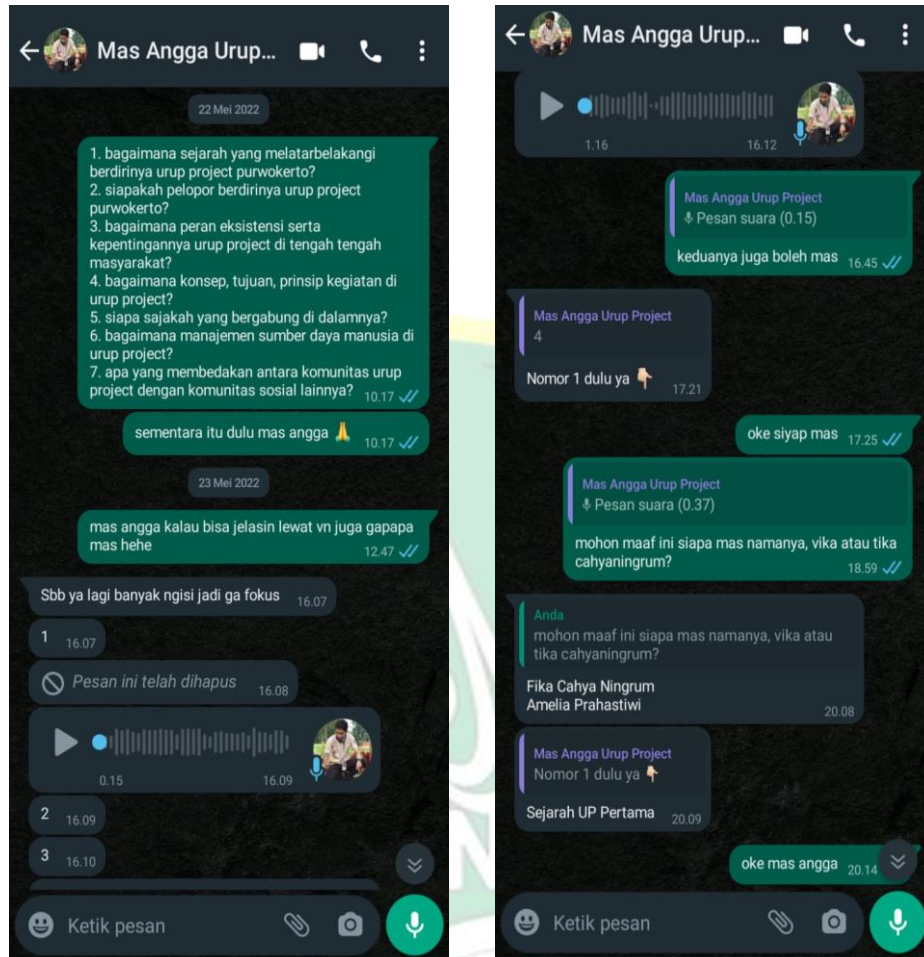
2. Bagaimana para pengurus dalam mengelola, mengatur, dan mengurus kegiatan berdasarkan pandangan Anda?

Jawab : Mereka menjalankan sesuai dengan bidangnya, karena setiap divisi mempunyai tanggung jawab atas kegiatannya masing-masing. Mereka itu bisa konsisten dalam menjalani kegiatannya. Menurutku sudah bagus.



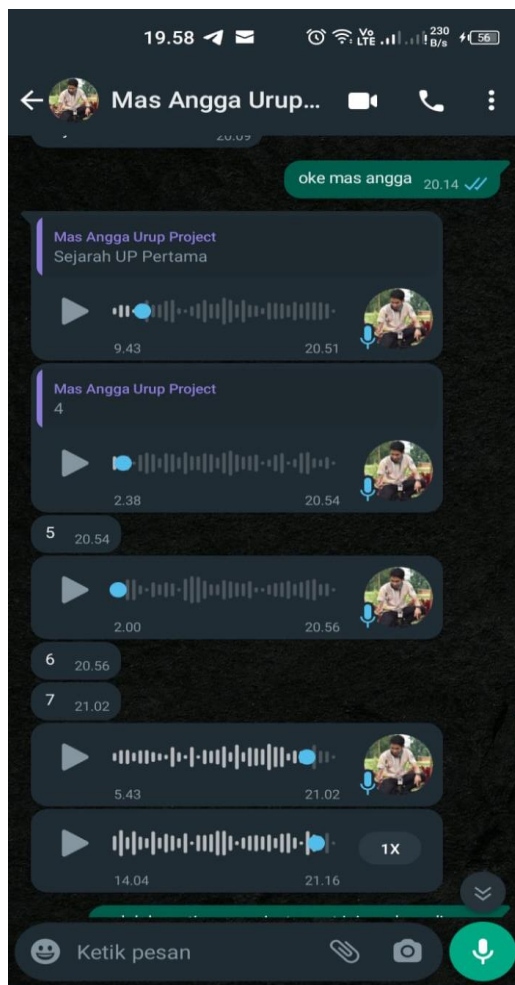
Lampiran 3

DOKUMENTASI

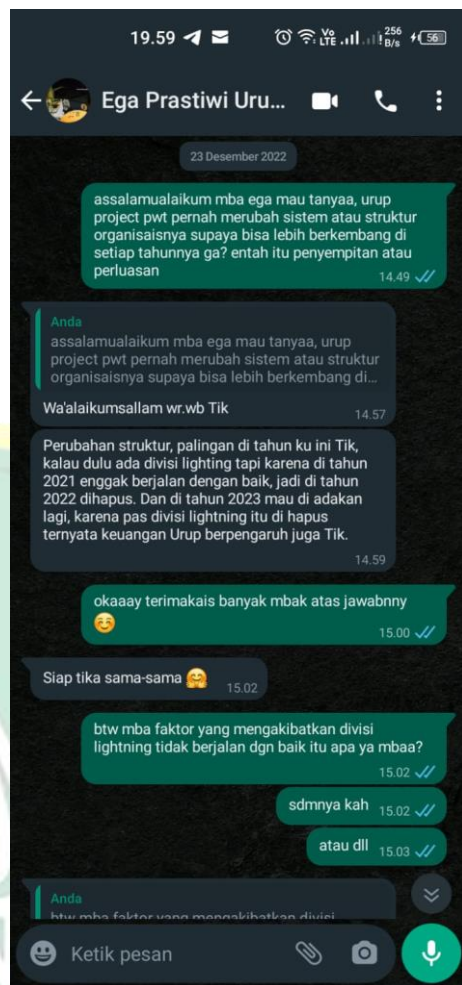


Gambar 1 dan 2 Wawancara dengan Angga Feri Setyawan selaku pendiri Urup Project Purwokerto





Gambar 3. Wawancara dengan Angga Feri Setyawan selaku pendiri Urup Project Purwokerto



Gambar 4. Wawancara dengan Ega Prastiwi selaku Ketua Urup Project Purwokerto



Gambar 4. Wawancara dengan Ega Prastiwi selaku Ketua Urup Project Purwokerto

## DOKUMENTASI



Gambar 5. Wawancara dengan Ega Prastiwi selaku Ketua Urup Project Purwokerto



Gambar 6. Wawancara dengan Usman Maulana selaku Koordinator Divisi Fire Urup Project Purwokerto





Gambar 7. Wawancara dengan Isna Akhirotun Nisa selaku anggota Urup Project Purwokerto



Gambar 8. Kegiatan Bhakti Satria Banyumas di Makam Pahlawan Tanjung Nirwana



Gambar 9. Kegiatan Jerapah (Juma'at Berbagi Penuh Berkah)





Gambar 10. Kegiatan Mangga (Minggu Olahraga)



Gambar 11. Kegiatan Merpati (Minggu Berbagi Sepenuh Hati)





Gambar 12. Kegiatan Penanaman Pohon Vertiver di Gumelar





Gambar 13. Kegiatan Urup Qurban 2022



Gambar 14. Kegiatan Rajawali (Rapat Kerja Musyawarah Peduli)



Gambar 15. Kegiatan SKR (Sinar kasih Ramadhan) 2022



Gambar 16. Kegiatan Sumpah Pemuda Indonesia dan Sumpah Pemuda Banyumas





Gambar 17. Kegiatan Unta (Upgrading Anggota



*Lampiran 4*

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

**A. Identitas Diri**

Nama Lengkap : Attika Savira Jasmine  
NIM : 1917103022  
Tempat/Tgl Lahir : Bekasi, 4 Agustus 2001  
Alamat Rumah : Perum. Puri Cendana Blok G 1 no 9 RT. 001 RW. 013  
Kec. Tambun Selatan Kab. Bekasi  
Nama Ayah : Bambang Sudirjo  
Nama Ibu : Purwati

**B. Riwayat Pendidikan**

1. TK, Tahun Lulus : TK Iqro Tuzrusa'adah, 2007
2. SD/MI, Tahun Lulus : SDN Mekarsari 01 Tambun Selatan, 2013
3. SMP/MTs, Tahun Lulus : SMPN 07 Tambun Selatan, 2016
4. SMA/MA, Tahun Lulus : SMA Yapink Tambun Selatan, 2019
5. S1, Tahun Masuk : UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, 2019

**C. Pengalaman Organisasi**

1. Wakil Ketua Rohis 2017/2018
2. Koordinator Kreativitas Sumber Daya Manusia HMJ Manajemen Dakwah 2021/2022

Hormat Saya,

Attika Savira Jasmine