

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DI KOMUNITAS RUMAH LENGGER BANYUMAS**



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:

ZAIDAN ACHMAD MADANI

NIM. 1917103050

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
JURUSAN MANAJEMEN DAN KOMUNIKASI ISLAM (MKI)
FAKULTAS DAKWAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PUWOKERTO**

2023

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Zaidan Achmad Madani
NIM : 1917103050
Jenjang : S-1
Program Studi : Manajemen Dakwah (MD)
Fakultas : Dakwah
Judul Skripsi : **Manajemen Sumber Daya Manusia Di Komunitas Rumah Lenger Banyumas.**

Menyatakan dengan ini bahwa naskah skripsi ini adalah hasil karya atau penelitian saya sendiri dan bukan dari karya orang lain. Serta jika terdapat kutipan dalam skripsi ini, saya telah menulis sumber yang didapat dengan footnote dan daftar pustaka

Purwokerto, Oktober 2023

Yang Menyatakan,



Zaidan Achmad Madani

NIM. 1917103050

LEMBAR PENGESAHAN



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) 635524, Faksimili (0281) 635553, www.uinpurwa.ac.id

PENGESAHAN

Skripsi Berjudul

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DI KOMUNITAS RUMAH LENGGER BANYUMAS

Yang disusun oleh **Zaidan Achmad Madani** NIM. 1917103050 Program Studi Manajemen Dakwah Jurusan Manajemen dan Komunikasi Islam Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Profesor Kiai Haji Saifudin Zuhri, telah diujikan pada hari Senin tanggal 23 Oktober 2023 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) dalam Manajemen Dakwah oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi.

Ketua Sidang/Pembimbing

Sekretaris Sidang/Penguji II

Dr. Nawawi, M.Hum
NIP. 197105081998031003

Lutfi Faishol, M.Pd
NIP. 199210282019031013

Penguji Utama

Dr. Alicf Bidiyonb, M.Pd
NIP. 197902172009121003

Mengesahkan,

Purwokerto, 24.10.2023...
Dekan,

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

NOTA DINAS BIMBINGAN

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 : Zaidan Achmad Madani
NIM : 1917103050
Jenjang : S-1
Fakultas/Jurusan : Dakwah/Komunikasi dan Penyiaran Islam
Judul : Manajemen Sumber Daya Manusia Di Komunitas Rumah
Lengger Banyumas

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

Wassalamu'alaikum Wr, Wb.

Purwokerto, Oktober 2023

Pembimbing



Dr. Nawawi, M.Hum.

NIP. 197105081998031003

MOTTO

خير الناس أنفعهم للناس

“Sebaik-baik manusia adalah mereka yang memberikan manfaat untuk orang lain.”

(HR. Ahmad)



ABSTRAK

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI KOMUNITAS RUMAH LENGGER BANYUMAS

Oleh:

Zaidan Achmad Madani

NIM 1917103022

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

Seiring dengan perkembangan zaman budaya lokal Banyumas yaitu Lengger semakin kurang dikenal oleh Masyarakat khususnya dikalangan anak muda sekarang, Kegiatan Rumah Lengger Banyumas yang dilakukan berupa kegiatan yang bergerak di seni dan budaya dengan sasaran-sasaran tertentu. Eksistensi komunitas Rumah Lengger Banyumas sebagai wadah untuk melakukan aktivitas positif dengan lahirnya kegiatan-kegiatan di bidang seni dan budaya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana manajemen sumber daya manusia di Rumah Lengger Banyumas. Dalam penelitian ini pendekatan yang dipilih adalah pendekatan kualitatif. Penulis menggunakan tiga teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Penelitian ini dilakukan di komunitas Rumah Lengger Banyumas dengan menggunakan sumber data penelitian ini adalah Rianto selaku ketua sekaligus pendiri Rumah Lengger Banyumas, Sirwan selaku badan pengurus harian, dan Bagus Satria Setyanugraha selaku pengurus komunitas Rumah Lengger Banyumas.

Dari proses tersebut memberikan hasil penelitian yang menyatakan bahwa komunitas Rumah Lengger Banyumas 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 komunitas Rumah Lengger Banyumas berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Wilson Bangun.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Budaya Lokal Banyumas

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji dan rasa syukur penulis haturkan kepada kehadiran Allah SWT yang selalu menyertai penulis dalam setiap langkah kebaikan, sehingga skripsi ini dapat penulis selesaikan, dengan hati yang tulus buah karya yang sederhana ini penulis persembahkan untuk almamater tercinta Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto dan Fakultas Dakwah UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.



KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan Alhamdulillah, penulis panjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah pada setiap pencipta-Nya, sehingga dengan bekal kemampuan yang minim penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Tak lupa sholawat serta salam penulis sanjungkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah mendidik manusia dari jaman jahiliyah menuju jaman Islamiyah.

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

1. Prof. Dr. H. Ridwan, 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. Nawawi, M.Hum., Selaku dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu dan memberikan arahan dalam proses penyusunan skripsi ini.

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 Chairul Anwar dan Ibu Liya Suryani yang tidak pernah lelah memberikan doa, dorongan, dan semangat sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
10. Adik tercinta Syifa Lutfiah yang telah menyenangkan dan menjadi acuan semangat bagi penulis agar bisa menjadi teladan yang baik.
11. Pihak yang terlibat di dalam Komunitas Rumah Lenger Banyumas yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melaksanakan riset dan kesempatan menggali informasi terkait objek penelitian sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.
12. Lulu Zuhrotul Maola yang telah ikut berkontribusi selama proses penelitian, memberikan motivasi, nasihat, semangat, dan sabar dalam mendampingi penulis selama proses penulisan skripsi.
13. Teman seperjuangan selama proses perkuliahan terkhusus dalam proses penulisan skripsi Estri Liftiana Suryo, Dita Salsabila, Attika Savira Jasmine, Dina Novita, Moh Azka Amrulloh, dan Naufal Arik yang selalu saling memberikan dukungan dan semangat satu sama lain.
14. Krisna Dwiki Argyanto (Entis) dan Relik Sulistiyo Selaku kaka tingkat MD yang selalu membantu dan memberikan arahan.
15. Teman - Teman Manajemen Dakwah angkatan 2019, yang telah memberikan banyak cerita dan berbagai canda tawa selama masa perkuliahan.
16. Keluarga besar PMII rayon dakwah komisariat walisongo Purwokerto yang telah memberikan banyak ilmu, pengalaman serta Pertemanan selama masa perkuliahan.
17. Teman – Teman pengurus himpunan mahasiswa program studi manajemen dakwah Periode 2021/2022 yang telah menghiasi cerita selama satu kepengurusan.
18. Teman – Teman pengurus dewan eksekutif fakultas dakwah periode 2022/2023 yang telah menghiasi cerita selama satu periode kepengurusan.

19. 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.

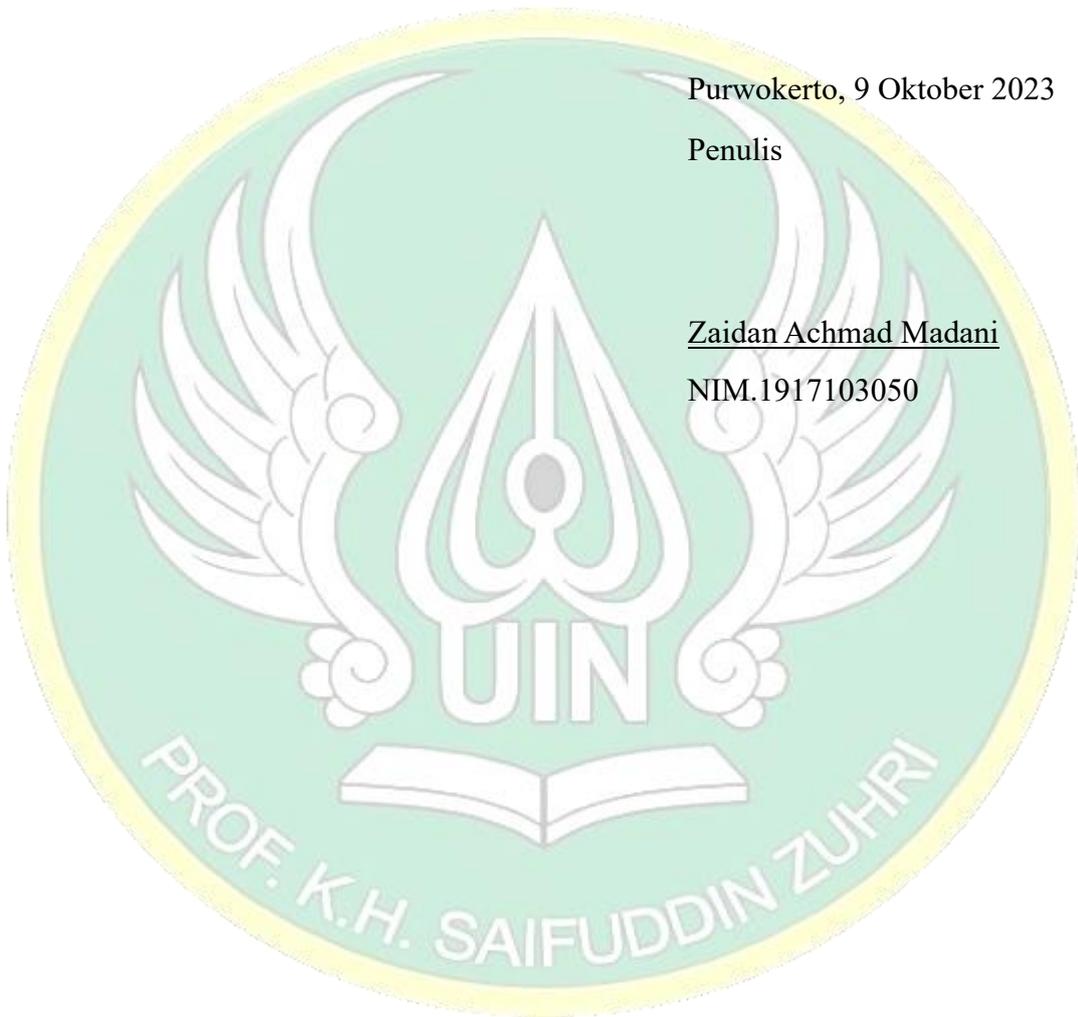
Tak ada kata yang dapat penulis ungkapkan untuk menyampaikan rasa terimakasih, melainkan do'a semoga amal baik dan segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis mendapat imbalan yang lebih dari Allah SWT. Aamiin

Purwokerto, 9 Oktober 2023

Penulis

Zaidan Achmad Madani

NIM.1917103050



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
NOTA DINAS BIMBINGAN.....	iv
MOTTO.....	v
ABSTRAK	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
DAFTAR GAMBAR	xivv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Penegasan Istilah	5
C. Rumusan Masalah.....	8
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
E. Kajian Pustaka	9
F. Sistematika Penulisan	11
BAB II LANDASAN TEORI	12
A. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
B. Budaya Lokal Banyumas.....	31
BAB III METODE PENELITIAN.....	34
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	34
B. Tempat dan Waktu Penelitian	35
C. Subjek dan Objek Penelitian.....	35
D. Penentuan Informan.....	37
E. Teknik Pengumpulan Data.....	38
F. Analisis Data.....	42

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	45
1. Sejarah Rumah Lengger Banyumas.....	45
2. Lokasi Rumah Lengger Banyumas.....	47
3. Tujuan Rumah Lengger Banyumas.....	47
4. Struktur Organisasi	48
5. Kegiatan Rumah Lengger Banyumas	48
B. Manajemen Sumber Daya Manusia di Komunitas Rumah Lengger Banyumas	53
1. Unsur – unsur Manajemen Rumah Lengger Banyumas	53
2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia di Komunitas Rumah Lengger Banyumas.....	56
3. Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia di Komunitas Rumah Lengger Banyumas.....	62
C. Faktor Penghambat dan Pendukung dalam Manajemen Sumber Daya Manusia di Komunitas Rumah Lengger Banyumas	66
1. Faktor Penghambat	66
2. Faktor Pendukung	67
BAB V PENUTUP.....	68
A. Kesimpulan.....	68
B. Saran	69
DAFTAR PUSTAKA	70
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	74

DAFTAR LAMPIRAN

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



DAFTAR GAMBAR

- Gambar 1 : Kegiatan Metamofosa
Gambar 2 : Kegiatan Festival Lenger Lanang
Gambar 3 : Kegiatan Asia Tri
Gambar 4 : Kegiatan Pasar Qris Mastama
Gambar 5 : Kegiatan Kelas tari Online
Gambar 6 : Kegiatan Kelas Tari Offline
Gambar 7 : Wawancara Bersama Rianto
Gambar 8 : Wawancara Bersama Sirwan
Gambar 9 : Wawancara Bersama Bagus Satria Setyanugraha
Gambar 10 : Observasi 23 Agustus 2023
Gambar 11 : Observasi 28 Agustus 2023
Gambar 12 : Observasi 4 September 2023



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia merupakan negara yang memiliki berbagai suku bangsa dan keanekaragaman budaya yang dimiliki setiap suku. Kebudayaan mencakup unsur bahasa, sistem mata pencaharian hidup, sistem pengetahuan, organisasi sosial, sistem peralatan hidup dan teknologi, sistem religi dan kesenian. Unsur tersebut merupakan unsur universal yang dapat ditemukan disemua bangsa. Secara khusus, kesenian sebagai salah satu unsur kebudayaan yang sangat dinamis dalam kehidupan manusia karena terkait dengan ekspresi dan kreasi estetis manusia.¹

Kesenian merupakan bentuk aktivitas masyarakat, yang tidak dapat berdiri sendiri. Perkembangan dan pertumbuhan kesenian menggambarkan ciri khas kehidupan sendiri. Sebagai pendukung hampir di setiap daerah memiliki latar belakang sejarah dan kondisi sosial yang berbeda-beda tiap daerah. Kesenian yang berhubungan dengan adat istiadat disebut sebagai kesenian tradisional. Kesenian tradisional erat dengan sistem kepercayaan suatu masyarakat, yang umumnya berisi keyakinan tentang hal-hal yang bersifat supernatural, hal tersebut sebagai ciri kesenian yang hidup dalam masyarakat.²

Salah satu daerah yang memiliki kesenian tradisional yaitu Kabupaten Banyumas yang memiliki seni tari tradisional Lengger Lanang. Pada dasarnya seni tari tradisional bermula saat masa kerajaan, seni tari dipercaya sebagai cara mengekspresikan diri melalui gerak tubuh yang kental dengan hal magis atau sakral. Pada masa Hindu-Budha tari masih dipercaya sebagai suatu yang sakral,

¹ Aditya, D. A. " *Pelestarian Kesenian Lengger di Era Modern (Studi Kasus Kelompok Kesenian Taruna Budaya Desa Sendangsari Kecamatan Garung Kabupaten Wonosobo)*". Skripsi Universitas Negeri Semarang, 2015, 5.

² Wijaya, H. P. " *Revitalitas Kesenian EBEG di desa Kamulyan Kecamatan Bantarsari Kabupaten Cilacap Jawa Tengah*". Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta, 2014, 16.

sedangkan pada masa islam dan penjajahan, tari menjadi lebih beragam dan mengalami akulturasi dengan masuknya kebudayaan asing.³

Tari menjadi suatu kesenian yang menampilkan suatu identitas ditampilkan dalam acara penting ataupun upacara adat. Masa penjajahan mulai berkembang tari Lengger Lanang Banyumas yang berkembang secara turun temurun sebagai ritual ungkapan rasa syukur setelah panen tiba. Kata Lengger berasal dari dua kata yakni leng yang berarti lubang sebagai simbol perempuan dan ger berasal dari kata jengger yang artinya mahkota ayam jago sebagai simbol laki-laki.⁴

Tari Lengger Lanang merupakan tarian yang ditarikan oleh laki-laki, namun berubah penampilan menjadi penari perempuan. Untuk menyiasati wajah penari laki-laki supaya menyerupai perempuan, penari Lengger Lanang menggunakan rias korektif, rias korekti tersebut dapat menutupi wajah dan berubah menjadi menarik sehingga memberikan kesan cantik. Rambut pendek yang dimiliki penari Lengger pada umumnya laki-laki, ditutupi dengan menggunakan sanggul pasangan yang dibuat sendiri oleh para penari. Busana penari pun dibuat sedemikian rupa seperti penari perempuan umumnya, pada bagian dada disiasati dengan menggunakan spons.⁵

Perubahan fisik tersebut hanya terjadi ketika di panggung saja, tetapi banyak dari masyarakat yang belum mengetahuinya, menganggap fenomena tersebut adalah sebuah penyimpangan gender dan muncul persepektif lainnya dari masyarakat. Padahal para penari lengger lanang merupakan pelaku budaya yang sedang mengekspresikan dirinya melalui sebuah tarian, tanpa mencampuri kehidupan normal mereka sebagai seorang laki-laki normal yang sudah berkeluarga.

Masyarakat Banyumas meyakini kesenian Lengger Lanang memiliki makna sakral dalam pelaksanaannya. Namun, pada perkembangannya

³ Sapriani, I." *Identitas Penari Cross Gender Dalam Kehidupan Masyarakat Surakarta*". Jurnal UNS, 2010, 5.

⁴ Titania, F. A. "*Perencanaan Buku Ilustrasi Sebagai Media Pengenalan Tentang Tarian Lengger Lanang Banyumas Untuk Remaja*". Jurnal UNS , 2020, 3.

⁵ Mahfrudi, R. "*Fenomena Cross Gender Pertunjukan Lengger Pada Paguyuban Rumah Lengger*". Jurnal Seni Tari ,2019, 25-28.

eksistensi Lengger Lanang mulai kehilangan identitasnya. Puncak eksistensi lengger dari tahun 1945 sampai dengan meletusnya pemberontakan G30S/PKI tahun 1965. Pada tahun tersebut juga banyak terjadi pergolakan kebudayaan di Indonesia, sehingga muncul beberapa lembaga kebudayaan yang besar di Indonesia dengan ideologi berbeda. Lembaga kebudayaan rakyat (Lekra) yang mempunyai slogan “seni untuk rakyat mencoba membangkitkan kesenian di masyarakat, salah satunya lengger Banyumas. Pada saat itu juga seniman lengger kerap diundang oleh PKI yang waktu itu sedang propaganda. Ketika munculnya G30S/PKI lengger menjadi kambing hitam politik, sehingga membuat lengger dan semua kesenian kala itu harus berhenti beraktifitas. Lengger mengalami mati suri hingga tahun 1973, kembalinya diizinkan lengger membawa perubahan-perubahan dari penari, hingga tampilan lengger dari tahun ke tahun berikutnya.⁶

Tak terelakan arus globalisasi pun menjadi salah satu faktor terbesar yang mempengaruhi perubahan lengger. Lengger Lanang berubah menjadi hiburan semata. Perkembangan ilmu teknologi yang semakin berkembang, mulai masuk ke tiap-tiap daerah. Ketika setiap manusia dapat memenuhi kebutuhan mereka akan hiburan yang bisa diakses menggunakan televisi, internet, dan DVD tanpa harus keluar rumah menjadikan tantangan tersendiri bagi kesenian Tari Lengger Lanang. Pada Tahun 2014 Lengger Lanang mengalami perkembangan dalam pertunjukan, Tari Lengger Lanang saat ini dapat ditampilkan dalam resepsi pernikahan atau hajatan di masyarakat.⁷

Dalam upaya mempertahankan eksistensi di tengah modernisasi masyarakat, Tari Lengger Lanang melakukan beberapa adaptasi pelaksanaan seperti penambahan alat musik organ tunggal sebagai bentuk penyesuaian minat masyarakat modern. Disamping itu, sebageian penari Lengger Lanang mulai memanfaatkan media sebagai alat publikasi kegiatan tari mereka.⁸ Hal tersebut

⁶ Darno. ” *Lengger Dariah Studi Pengaruh Gaya Wetanan Terhadap Kontinuitas Pertumbuhan Lengger Banyuma*”. Jurnal ISI Surakarta, 2012, hlm 9.

⁷ Resti, A. “*Eksistensi Lengger Lanang Sari di Banyumas*”. Jurnal Seni dan Pendidikan Seni, 2021, hlm 6.

⁸ Islami, M. Z. “ *Eksplorasi nilai-nilai filosofis Tarian Lengger Lanang Banyumas dalam Upaya pemertahanan Kebudayaan Cross Gender di Indonesia*”, Jurnal UGM, 2020, hlm 10.

sebagai bentuk perkembangan dan menjaga eksistensi Tarian Lengger Lanang di Banyumas yang banyak mengalami perubahan. Hal tersebut menjadi menarik ketika di era modern seperti ini banyak budaya dari luar yang terus masuk tetapi Tari Lengger Lanang di Banyumas tetap bisa mempertahankan dan melestarikan.

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.⁹ Untuk sejauh ini dengan manajemen SDM diterapkan di dalam Rumah Lengger Banyumasan awalnya hanya dilakukan oleh Mas Rianto selaku founder yang peduli akan budaya asli banyumasan itu sendiri kemudian merambat bertambah anggotanya sebab mendapat respon yang positif terhadap masyarakat banyumas khususnya kalangan yang cinta akan budaya banyumas dan juga pegiat seni lengger yang turut ikut serta dalam kegiatan tersebut. Sehingga dibuatlah sebuah pengelola Rumah Lengger Banyumas, tujuan di dalamnya. Pengelola komunitas yang dimiliki oleh Rumah Lengger Banyumas diantaranya founder yaitu Rianto pimpinan tertinggi sebagai sosok pendiri dari komunitas Rumah Lengger Banyumas itu sendiri, kemudian beberapa pengelola yang merupakan pengurus Rumah Lengger Banyumas dan yang terakhir adalah pegiat seni yang ingin memperdalam dan mengembangkan budaya asli banyumas yang merupakan anggota Rumah Lengger Banyumas. Dalam kepengurusan yang dimiliki oleh Rumah Lengger Banyumas juga memiliki susunan yaitu pengurus harian yang bertugas mengkoordinir segala kegiatan atau program Rumah Lengger Banyumas, kemudian sekretaris yang bertugas menjalankan fungsi administrasi organisasi, kemudian bendahara yang bertugas menjalankan fungsi akuntansi organisasi. Kemudian ada beberapa divisi di dalamnya yaitu divisi yang bertugas membina, memberdayakan, dan meningkatkan kapasitas Rumah Lengger Banyumas, Rumah Lengger

⁹ 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.

Banyumas sendiri sudah aktif dalam mengikuti beberapa kegiatan Nasional maupun Internasional di antaranya Dieng Culture Festival, Kendalisada Art Festival, Asia Tri Jogja dan masih banyak lagi, dan dalam penampilan Rumah Lengger Banyumas terdapat 8 personil untuk pengiring Lengger yaitu 2 Gambang Baryng, Dhendem, Kenong, Gong, Kendang Ciblon, Vocal / Sinden, Wirasuara / Gerong.

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 Komunitas Rumah Lengger Banyumas”**

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.¹⁰ Menurut Luther Halsey Gulick manajemen merupakan suatu bidang pengetahuan atau ilmu yang secara sistematis yang digunakan untuk memahami mengapa dan bagaimana orang bekerja sama.¹¹ 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.

¹⁰ <https://kbbi.web.id/> diakses tanggal 3 Juni 2021

¹¹ Lilis Sulastri, "Manajemen Sebuah Pengantar", (Bandung: La Goods Publishing, 2012), hlm 11.

Manajemen adalah suatu aktivitas, pelaksanaannya disebut managing (pengelolaan), sedangkan pelaksanaannya atau pengelolanya disebut manajer.¹²

Penegasan istilah manajemen yang dimaksud dalam penelitian ini adalah cara yang dilakukan oleh Rumah Lengger Banyumas 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.¹³

Penegasan istilah SDM dalam penelitian ini merupakan suatu aktivitas pengelolaan, pengendalian, pengontrolan, perencanaan bahwa dalam memperlakukan manusia dalam konteks organisasi maupun komunitas tidak boleh semauanya 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 Pengelola Rumah Lengger Banyumas.

3. Rumah Lengger Banyumas

Lengger merupakan figur ekspresi estetis kebudayaan Banyumas. Tradisi lengger telah berlangsung selama ratusan tahun dan lahir dari rahim kaum tani Banyumas. Konon lengger dikreasikan sebagai bagian dari ritus kesuburan (*agriculture ceremonies*).

Keberadaan Lengger tersebut dalam Serat Centhini, tembang kembara Amongraga yang melakukan perjalanan spiritual. Lengger sebagaimana

¹² George R. Terry dan Leslie W. Rue, “*Dasar-dasar Manajemen*”, (Jakarta: Bumi Aksara, 2020), hlm 1.

¹³ Desilia Purnama Dewi, Harjoyo. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, (Pamulang: Unpam Press, 2019), hlm 3.

dipaparkan oleh Sunaryadi dalam buku *Lengger Tradisi & Transformasi* pada mulanya ditarikan oleh laki-laki di abad ke-16 sebelum kedudukannya digantikan oleh perempuan sejak tahun 1918. Tradisi lengger yang bertahan sampai kini dengan segala transformasinya menunjukkan kemampuan lengger beradaptasi dengan kondisi yang melingkupinya.

Kenyataannya, meski Lengger memiliki sejarah panjang ratusan tahun, tradisi Lengger kurang mendapatkan perhatian atau terlalaikan dari sudut kajian berbagai kalangan baik universitas, akademisi, maupun peneliti. antara lain ditandai dengan kelangkaan naskah yang mengupas Lengger secara mendalam dari berbagai aspek baik budaya, sejarah, sosial, ekonomi, atau politik.

Keberadaan Rumah Lengger yang dibentuk pada tahun 2020, berikhtiar membentuk Pusat Dokumentasi Lengger. Tujuan utama Rumah Lengger berniat mendorong terbentuknya sebuah komunitas masyarakat ilmiah lengger. Rumah Lengger berniat mengumpulkan arsip, membuat dokumentasi, mendirikan perpustakaan lengger baik dalam rupa visual, tekstual maupun audio.

Rumah Lengger sebagai bank naskah ingin memberi sumbangan gerakan menghindarkan diri dari proses menjadi lupa dan tumpul memaknai kekayaan tradisi nusantara. Nantinya, dokumentasi lengger tersebut diharapkan dapat dimanfaatkan untuk bahan kajian baik dalam aktivitas diskusi, seminar, maupun menerbitkan jurnal. Kegiatan-kegiatan tersebut sebagai bukti perhatian pada tradisi lengger.

Cakupan Rumah Lengger yakni seni tradisi lengger yang tersebar di wilayah eks karisidenan Banyumas yakni Kabupaten Banyumas, Purbalingga, Banjarnegara, Cilacap dan Kebumen. Selain itu, Rumah Lengger yang berlokasi di kawasan kota lama Banyumas juga berikhtiar melakukan pemberdayaan ruang publik yang difungsikan sebagai aktivitas ruang budaya.

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 Rumah Lengger Banyumas, sebuah komunitas yang menjadi ruang untuk mengembangkan budaya yang berasal dari Banyumas itu sendiri yaitu lengger dan juga sebagai wadah untuk masyarakat Banyumas khususnya para pegiat seni lengger untuk terus mewarisi dan melestarikan budaya yang sudah di perjuangkan oleh para leluhur sehingga budaya lengger itu sendiri dapat dikenal di kanca nasional bahkan sampai internasional. Maka rumusan permasalahan yang akan diangkat adalah bagaimana manajemen SDM di komunitas Rumah Lengger Banyumas?

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 Rumah Lengger Banyumas.

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 :

1. Pengurus Rumah Lengger Banyumas dalam menerapkan proses manajemen SDM dikomunitas tersebut agar dapat berjalan dengan baik.
2. Komunitas Seni lainnya agar dapat menerapkan sistem manajemen SDM secara 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 Lisnaeni Panggayuh yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia di Komunitas Juguran Syafaat Banyumas*. Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah, Institut Agama Islam Negeri Purwokerto 2018.¹⁴ Hasil penelitian ini mengulas tentang proses manajemen dalam sumber daya manusia yang meneliti perencanaan kegiatan, pelaksanaan, kegiatan, sistem pengawasan kegiatan, serta mengetahui evaluasi dari manusia atau elemen-elemen yang ada di Komunitas Juguran Syafaat Banyumas.

Kedua, hasil penelitian dari Attika Savira Jasmine yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia di Kepeguruan Komunitas Urup Project Purwokerto*. Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah, Universitas Islam Negeri Prof. K. H. Saifuddin Zuhri Purwokerto 2023.¹⁵ Hasil penelitian ini mengulas tentang proses manajemen SDM di kepengurusan komunitas Urup Project Purwokerto yang meneliti perencanaan kegiatan, pengembangan SDM, Kompensasi terhadap pengurus, pengintegrasian motivasi, dan pemeliharaan SDM yang ada di komunitas Urup Project Purwokerto.

¹⁴ Lisnaeni Paanggayuh, "*Manajemen Sumber Daya Manusia di Komunitas Juguran Syafaat Banyumas*", Skripsi Fakultas Dakwah Insitut Agama Islam Negeri Purwokerto, oktober, 2019, hlm 1.

¹⁵ Attika Savira Jasmine, "*Manajemen Sumber Daya Manusia di Komunitas Urup Project Purwokerto*", Skripsi Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Prof. K. H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, 2023, hlm 1.

Ketiga, hasil penelitian dari Dhea Putri Utami yang berjudul *Dinamika Tari Lengger Lanang Di Kecamatan Banyumas Kabupaten Banyumas Tahun 1960-2014*. Jurusan Pendidikan Sejarah Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung 2023.¹⁶ Hasil penelitian ini membahas tentang makna tarian lengger lanang, eksistensi penari dan tarian lengger lanang, dan strategi bertahan penari lengger lanang.

Keempat, hasil penelitian dari Relik Sulistiyo yang berjudul *Manajemen Wisata Religi Petilasan Ardilawet Desa Penusupan Kecamatan Rembang Kabupaten Purbalingga*. Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah, Universitas Islam Negeri Prof. K. H. Saifuddin Zuhri Purwokerto 2023.¹⁷ Hasil penelitian ini mengulas tentang proses manajemen wisata religi di petilasan ardilawet desa Penusupan yang meneliti tentang perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan agar dapat dikelola dengan baik.

Kelima, hasil penelitian dari Akhmad Arifuddin yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia Kelompok Bimbingan Ibadah Haji di Al-Arofah Kabupaten Banyumas*. Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah, Institut Agama Islam Negeri Purwokerto 2019.¹⁸ 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 Rumah Lengger Banyumas. Peneliti menfokuskan tentang

¹⁶ Dhea Putri Utami, “ *Dinamika Tari Lengger Lanang Di Kecamatan Banyumas Kabupaten Banyumas Tahun 1960-2014*” Skripsi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung, 2023, hlm 1.

¹⁷ Relik Sulistiyo, “*Manajemen Wisata Religi Petilasan Ardilawet Desa Penusupan Kecamatan Rembang Kabupaten Purbalingga*” Skripsi Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Prof K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto 2021, hlm 1.

¹⁸ Akhmad Arifudin, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Kelompok Bimbingan Ibadah Haji di KBIH Al-Arofah Kabupaten Banyumas*”, Skripsi Fakultas Dakwah Institut Agama Islam Negeri Purwokerto 2019, hlm 1.

bagaimana penerapan manajemen sumber daya manusia yang dilakukan oleh Rumah Lenggèr Banyumas dalam setiap kegiatan penampilàn lenggèr banyumas agar dapat mengetahui bagaimana SDM yang dilakukan agar budaya lenggèr Banyumas dapat tetap eksis di kanca nasional maupun internasional 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 Definisi Rumah Lenggèr Banyumas.

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 komunitas Rumah Lenggèr Banyumas.

BAB V Penutup, berisi tentang kesimpulan hasil penelitian, saransaran, dan penutup.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari bahasa latin, yaitu dari asal kata manus yang berarti tangan dan *agree* yang berarti melakukan. Kata-kata itu digabung menjadi *managere* yang artinya menangani. *Managere* diterjemahkan ke bahasa Inggris to *manage* (kata kerja), *management* (kata benda), dan *manager* untuk orang yang melakukannya. *Management* diterjemahkan ke bahasa Indonesia menjadi manajemen (pengelolaan). Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.¹⁹

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.²⁰

Istilah manajemen (*management*) telah diartikan oleh berbagai pihak dengan perspektif yang berbeda, misalnya pengelolaan, pembinaan, pengurusan, ketatalaksanaan, kepemimpinan, pemimpin, administrasi, dan sebagainya. Masing-masing pihak dalam memberikan istilah diwarnai oleh latar belakang pekerjaan mereka. Manajemen sebagai ilmu dimaksudkan bahwa manajemen dapat dipelajari dan menjadi salah satu cabang ilmu

¹⁹ Husaini Usman, *Manajemen teori, praktik, dan riset pendidikan edisi 4*, cet. 2, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014). hlm. 7

²⁰ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017) hlm. 7

pengetahuan, dapat diterapkan untuk memecahkan persoalan-persoalan dalam perusahaan serta untuk mengambil keputusan oleh pimpinan atau manajer, sedangkan manajemen sebagai suatu seni ialah bahwa dalam mencapai tujuan yang diinginkan, seorang pimpinan sangat tergantung pada kemampuannya untuk mempengaruhi orang lain yang ada di bawahnya.²¹

2. Fungsi Manajemen

Proses manajemen adalah suatu rangkaian aktivitas yang harus dilakukan oleh seorang manajer dalam suatu organisasi. Rangkaian aktivitas dimaksudkan adalah merupakan fungsi manajemen. Fungsi manajemen tersebut membentuk suatu proses keseluruhannya.²² Manajemen adalah proses membuat perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengendalikan berbagai usaha dari anggota organisasi dan menggunakan semua sumber daya organisasi itu untuk mencapai sasaran secara efektif dan efisien.

Fungsi manajemen yaitu elemen-elemen dasar langka yang akan selalu ada dan melekat di dalam proses manajemen yang akan dijadikan acuan oleh manajer dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan. Fungsi manajemen pertama kali diperkenalkan oleh seorang industrialis Prancis bernama Henry Fayol pada awal abad ke-20. Ketika itu menyebutkan lima fungsi manajemen, yaitu merancang, mengorganisasi, memerintah, mengkoordinasi, dan mengendalikan. Namun saat ini, kelima fungsi ini telah diringkas menjadi empat.²³

Daft berpendapat bahwa manajemen memiliki empat fungsi yaitu, perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), kepemimpinan (*leading*), dan pengendalian (*controlling*).²⁴ Menurut G.R Terry fungsi manajemen adalah *planning, organizing, actuating, controlling*. John F. Mee juga memiliki pendapat tentang fungsi manajemen diantaranya, *planning,*

²¹ Siswanto, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta, PT Bumi Aksara, 2005), hlm.1-2,

²² Siswanto, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta, PT Bumi Aksara, 2005), hlm.23.

²³ Esti Rahmahning Latif. *Manajemen Wisata Religi Makam Keturunan Habib Ali Al-Habsyi Di Masjid Ar-Riyadg Kelurahan Pasar Kliwon Solo. Skripsi*. Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang 2019. hlm 24

²⁴ Abdul Choliq, *Pengantar Manajemen*, (Semarang, Rafi Sarana Prakasa: 2011), hlm. 36

*organizing, motivating, controlling.*²⁵ Dari beberapa pendapat mengenai fungsi manajemen pada dasarnya hampir sama yang harus diterapkan oleh manajer secara baik.

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah fungsi seorang manajer yang berhubungan dengan kebijakan atau prosedur dari semua kegiatan yang telah ada. Rencana dibutuhkan untuk memberikan tujuan kepada organisasi untuk menetapkan prosedur untuk mencapai sebuah tujuan.¹⁰ Rencana dibutuhkan untuk memberikan tujuan kepada organisasi untuk menetapkan prosedur untuk mencapai sebuah tujuan.²⁶

Perencanaan merupakan sebuah langkah-langkah yang akan dilaksanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Newman menerangkan bahwa perencanaan adalah menentukan apa yang akan dilakukan. Perencanaan mengandung rangkaian-rangkaian putusan yang luas dan penjelasan-penjelasan dari tujuan, penentuan kebijakan, penentuan program, penentuan metode, dan prosedur tertentu dan penentuan kegiatan berdasarkan jadwal sehari-hari.²⁷ Perencanaan merupakan proses terpenting dari semua fungsi manajemen karena tanpa perencanaan, fungsi-fungsi lainnya tak dapat berjalan.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Istilah organisasi mempunyai dua pengertian umum. pertama yaitu sebagai lembaga atau kelompok fungsional, misalnya sebuah perusahaan, sebuah sekolah, sebuah perkumpulan, badan-badan pemerintahan. Kedua merujuk pada proses pengorganisasian yaitu bagaimana pekerjaan diatur dan dialokasikan di antara para anggota sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif.²⁸

²⁵ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, Bumi Aksara: 2005), hlm 3-6

²⁶ T. Hani Handoko, *Manajemen Edisi 2*, (Yogyakarta, BPFE:2018), hlm. 23

²⁷ Nana Suryapermana. *PERENCANAAN DAN SISTEM MANAJEMEN PEMBELAJARAN*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam Vol. 1, No. 2, 2016

²⁸ Qurrata Akyuni. *PENGORGANISASIAN PENDIDIKAN ISLAM*. *Jurnal Studi Pendidikan Riset dan Pengembangan Pendidikan Islam* Vol.10, No.2, Juli 2018 Universitas Serambi Mekkah Banda Aceh. hlm 2

Pengorganisasian merupakan suatu proses menghubungkan orang-orang yang terlibat dalam organisasi tertentu untuk mengetahui tugas dan fungsinya dalam suatu organisasi.²⁹ Dalam pengorganisasian dilakukan untuk pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab secara terperinci berdasarkan bagian dan bidang masing-masing sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh setiap anggotanya.

Menurut Handoko pengorganisasian ialah pengaturan kerja bersama sumber daya keuangan, fisik, dan manusia dalam organisasi. Pengorganisasian merupakan penyusunan struktur organisasi yang sesuai dengan tujuan organisasi, sumber daya yang dimilikinya dan lingkungan yang melingkupinya.³⁰

Menurut Hikmat, dalam menjalankan tugas pengorganisasian, terdapat beberapa hal, yaitu:

- 1) Menyediakan fasilitas, perlengkapan, dan staf yang diperlukan untuk melaksanakan rencana.
- 2) Mengelompokkan dan membagi kerja menjadi struktur organisasi yang teratur.
- 3) Membentuk struktur kewenangan dan koordinasi.
- 4) Menentukan metode kerja dan prosedurnya.
- 5) Memilih, melatih, dan memberi informasi kepada anggota³¹.

c. **Penggerakan (Actuating)**

Setelah rencana ditetapkan, begitu pula setelah kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan itu dibagi – bagikan, maka tindakan berikutnya dari pimpinan adalah menggerakkan mereka untuk segera melaksanakan kegiatan- kegiatan itu, sehingga apa yang menjadi tujuan benar-benar tercapai. penggerakan merupakan sebuah tugas dari

²⁹ Fathul Maujud, *Implementasi Fungsi-Fungsi Manajemen Dalam Lembaga Pendidikan Islam*, (Mataram, UIN Mataram: 2018), Jurnal penelitian keislaman Vol. 14 No. 1, hlm34

³⁰ Qurrata Akyuni. PENGORGANISASIAM PENDIDIKAN ISLAM. Jurnal Studi Pendidikan Riset dan Pengembangan Pendidikan Islam Vol.10, No.2, Juli 2018 Universitas Serambi Mekkah Banda Aceh. hlm 3

³¹ Fathul Maujud, *Implementasi Fungsi-Fungsi Manajemen Dalam Lembaga Pendidikan Islam*, (Mataram, UIN Mataram: 2018), Jurnal penelitian keislaman Vol. 14 No. 1, hlm 34

setiap anggota organisasi untuk bekerjasama dalam satu tim yang bekerja sesuai yang telah ditugaskan. Fungsi dari penggerakan meliputi memberikan motivasi, memimpin, menggerakkan mengevaluasi kinerja individu, memberikan imbalan jas, mengembangkan para manajer.³²

Penggerakan (*actuating*), merupakan sebuah kegiatan memberikan dorongan kepada seseorang atau diri sendiri untuk mengambil tindakan yang dikehendaki melalui tehnik motivasi yang bisa digunakan untuk memotivasi khalayak sasaran berdasarkan tekanan kebutuhan, keinginan, harapan, rasa memiliki, dan keamanan.³³

Penggerakan merupakan sebuah tugas dari setiap anggota organisasi untuk bekerjasama dalam satu tim yang bekerja sesuai yang telah ditugaskan. Fungsi dari penggerakan meliputi memberikan motivasi, memimpin, menggerakkan mengevaluasi kinerja individu, memberikan imbalan jas, mengembangkan para manajer.³⁴ Jadi, *actuating* artinya menggerakkan orang-orang agar mau bekerja dengan sendirinya atau penuh kesadaran secara bersama-sama untuk mencapai tujuan yang dikehendaki secara efektif. Dalam hal ini yang dibutuhkan adalah kepemimpinan.

d. Pengawasan atau Evaluasi (*Controlling*)

Pengawasan atau controlling adalah proses pengawasan dan pengendalian performa perusahaan untuk memastikan bahwa jalannya perusahaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Seorang manajer dituntut untuk menemukan masalah yang ada dalam

³² Fathul Maujud, *Implementasi Fungsi-Fungsi Manajemen Dalam Lembaga Pendidikan Islam*, (Mataram, UIN Mataram: 2018), Jurnal penelitian keislaman Vol. 14 No. 1, hlm 34

³³ Bakti Yusuf, Harnina Ridwan. *MANAJMEN KOMUNIKASI DALAM PENGELOLAAN INFORMASI PEMBANGUNAN DAERAH (Pada Biro Humas Dan PDE Sekertariat Daerah Propinsi Sulawesi Tenggara)*. *Jurnal Komunikasi Hasil Pemikiran dan penelitian*, Vol. 4, No. 1, Universitas Garut 2018. hlm 63

³⁴ Muhammad Kristiawan, *Manajemen Pendidikan*, (Yogyakarta, Budi Utama:2012), hlm.49

operasional perusahaan, kemudian memecahkannya sebelum masalah itu menjadi semakin besar. Pengawasan pada dasarnya mencakup empat unsur, yaitu penetapan standar pelaksanaan, penentuan ukuran-ukuran pelaksanaan, pengukuran pelaksanaan nyata dan membandingkannya dengan standar yang telah ditetapkan, dan pengambilan tindakan koreksi yang diperlukan bila pelaksanaan menyimpang dari standar.³⁵

Semua fungsi tidak akan efektif jika tidak ada pengawasan. Pengawasan dilakukan untuk mengetahui kinerja dari setiap anggota dengan alasan untuk memastikan semua yang sudah direncanakan, disusun, dan berjalan sesuai dengan prosedur yang telah dibuat. Selain itu juga dilakukan evaluasi pada anggota yang tidak menjalankan tanggung jawabnya sesuai dengan tugas yang diberikan.³⁶

Fungsi pengawasan pada dasarnya memiliki empat unsur, yaitu:

- 1) Penetapan standart pelaksanaan. Pemimpin atau manajer memutuskan standar kerja dan target di masa akan datang yang akan digunakan untuk mengevaluasi kinerja dari semua anggota.
- 2) Penentuan ukuran-ukuran pelaksanaan. Mengukur kinerja yang sebenarnya dengan hasil yang nyata dari semua anggota.
- 3) Pengukuran pelaksanaan nyata dan membandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Manajer mengevaluasi kinerja yang sebenarnya untuk melihat kinerja yang kurang maksimal dan menyimpang dari standar yang telah ditetapkan.
- 4) Pengambilan tindakan koreksi yang diperlukan bila pelaksanaannya menyimpang dari standar.
- 5) Langkah terakhir yaitu mengevaluasi dari hasil kinerja yang telah dikerjakan sebelumnya. Kinerja sudah sesuai yang ditentukan atau

³⁵ Juliansyah Noor, *Penelitian Ilmu Manajemen*, (Jakarta, Kencana Prenada Media Group,2013), hlm.38-40.

³⁶ Roni Angger Aditama, *Pengantar Manajemen Teori dan Aplikasi*,(Malang, IKAPI: 2019),hlm.20

malah menyimpang dari yang telah ditentukan.³⁷

3. Unsur – unsur Manajemen

Unsur dapat dikatakan sebagai kesatuan yang tidak dapat dipisahkan dan berkaitan antara satu sama lainnya. Dalam sebuah manajemen memiliki 6 unsur pokok dalam manajemen yang saling mendukung dan tidak bisa dipisahkan yaitu meliputi:

a. **Man (Manusia)**

Manusia atau dalam istilah manajemen sering disebut dengan sumber daya manusia (SDM) merupakan sebagai sarana utama atau sebagai penggerak proses manajemen. Menurut Notoatmodjo, ada dua aspek yang dilihat dan dipertimbangkan dalam memilih sumber daya manusia yang tepat yakni melihat kualitas dan kuantitas. Artinya bahwa penyeleksian SDM yang akan diambil harus dipertimbangkan agar sesuai dengan skill yang dimiliki dan juga jumlah yang dibutuhkan³⁸ Karena dengan adanya SDM ini lah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan berjalan. Manusia juga menjadi ujung tombak dari sukses atau tidaknya proses manajemen. Manusia sebagai perencanaan, manusia sebagai aktor dalam pengambilan keputusan, dan manusia juga sebagai pelaksana. Maka dari itu manajemen tidak akan berjalan tanpa adanya manusia.

b. **Money (Uang)**

Dalam ilmu ekonomi tradisional, uang didefinisikan sebagai alat barter yang umum. Baik itu digunakan untuk barter barang, atau dapat jasa. Namun pada ilmu ekonomi modern disebutkan bahwa uang sebagai alat pembayaran bagi pembelian yang dilakukan. Keberadaan uang ini menjadi alternatif yang lebih mudah, karena melihat kebutuhan orang yang memiliki keinginan yang berbeda-beda Suatu

³⁷ Sefira, Mardiyono, Riyanto, *Analisis Strategi Pengembangan Pariwisata Daerah Studi Kasus Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Daerah Kabupaten Nganjuk*, (Malang, Universitas Brawijaya:2013), Jurnal Administrasi Publik, Vo. 1, No. 4, hlm.137

³⁸ Henny Maria Ulfa, “Analisis Unsur Manajemen Dalam Pengolahan Rekam Medis Di Rumah Sakit TNI AU-LANUD Roesmin Nurjadin”, *Jurnal Kesmas*, Volume 1, No. 1, Januari-Juni-2018

perusahaan dapat menjalankan suatu program tidak akan terlepas dari biaya yang terukur. Seringkali proses manajemen tersendat karena terjadi kesalahan dalam pengelolaan keuangan. Uang menjadi penting dan harus dialokasikan sebagai mana mestinya. Dengan adanya uang atau modal yang cukup perusahaan akan semakin leluasa dalam penggunaan uang tersebut.

c. **Material (Bahan Buku)**

Materials sebagai sarana untuk mendukung kinerja manusia. Bahan bahan atau materials ini biasa digunakan pada perusahaan manufaktur. Perusahaan umumnya tidak menghasilkan sendiri bahan mentah yang dibutuhkan tersebut, melainkan membeli dari pihak lain. Untuk itu, manajer perusahaan berusaha untuk memperoleh bahan mentah dengan harga yang paling murah, dengan menggunakan cara pengangkutan yang murah dan aman. Di samping itu, bahan mentah tersebut akan diproses sedemikian rupa sehingga dapat dicapai hasil secara efisien.

d. **Machine (Mesin)**

Seiring berkembangnya teknologi, proses manajemen harus bisa menyesuaikan zaman, yang mana saat ini keberadaan mesin sangat membantu manusia. Dengan adanya mesin, maka pekerjaan manusia akan semakin efektif. Disamping efektif, terjadinya human eror / kesalahan yang disebabkan oleh manusia dapat diminimalisir dengan catatan selama sumber daya manusia yang dipercaya mengelola adalah sumber daya manusia yang ahli.

e. **Method (Metode)**

Untuk melakukan kegiatan secara guna dan berhasil guna, manusia dihadapkan kepada berbagai alternatif metode / cara menjalankan pekerjaan tersebut sehingga cara yang dilakukannya dapat menjadi sarana atau alat manajemen untuk mencapai tujuan.

f. **Market (Pasar)**

Pasar sangat penting sebagai pencapaian tujuan akhir. Tanpa

adanya pasar, tidak ada wadah untuk menjual produk atau jasa yang dihasilkan oleh sebuah perusahaan atau organisasi dan itu bisa mengancam keberlangsungan suatu perusahaan atau organisasi.

4. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

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, penyingkapan, 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.³⁹

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 padakegunaan produksi, pemasaran atau promosi, serta kepegawaian dalam pencapaian tujuan

³⁹ Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Zanaf Publishing, 2018) hlm 3

perusahaan.

Manajemen SDM menurut pendapat yang disampaikan oleh Hasibuan ialah sebuah ilmu dan seni yang mengelola suatu relasimaupun peranan tenaga kerja guna terjadi secara efektif dan efisien sehingga tujuan perusahaan, organisasi, karyawan, anggota, dan masyarakat tercapai dan terwujud.⁴⁰

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.⁴¹

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

⁴⁰ Marbawi Adamy, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik, dan Penelitian* (Aceh: Unimal Press, 2016) hlm. 3-4

⁴¹ Marbawi Adamy, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik, dan Penelitian* (Aceh: Unimal Press, 2016) hlm. 4

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.

5. Fungsi-fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

Dikemukakan 5 fungsi operasional manajemen sumber daya manusia oleh Wilson Bangun, diantaranya ialah:⁴²

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

⁴² Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: PT Gelora Aksara Pratama, 2012) hlm. 7

(*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 disuatu 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 kerjayang 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 pekerjaandapat 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 mentalpekerja dalam pekerjaannya yang sedang digelutinya, bisa dengan menyediakan lembaga konsultan pekerjaan dan pembimbingatau konseling dalam mengatasinya.

Hal-hal demikian perlu diimplementasikan dengan semaksimal mungkin, sebab jika organisasi tidak memiliki kehati-hatian dalam penanganan terkaithak-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.⁴³

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

6. Tujuan-tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Cushway mengemukakan pendapatnya mengenai tujuan manajemen

⁴³ Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Surabaya: Zifatama Publisher, 2010) hlm.

sumber daya manusia meliputi:⁴⁴

- 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 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:⁴⁵

- a. Tujuan Organisasional

Memiliki tujuan guna manajemen SDM dapat dikenali keberadaannya dalam menyumbangkan kontribusi pada pencapaian keefektifan organisasi. Meskipun pada umumnya suatu fungsi SDM

⁴⁴ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009) hlm. 7-8

⁴⁵ Marbawi Adamy, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik, dan Penelitian* (Aceh: Unimal Press, 2016) hlm. 6

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 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.

7. 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.⁴⁶

Perencanaan SDM merupakan sebuah perkiraan secara sistematis

⁴⁶ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009) hlm. 37

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:⁴⁷

- 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.⁴⁸

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

⁴⁷ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 1998) hlm. 13

⁴⁸ H. Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016) hlm. 248

tenaga kerja direncanakan supaya sesuai dengan kebutuhan perusahaan guna membantu mewujudkan tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.⁴⁹

Perencanaan SDM memiliki beberapa tujuan, diantaranya ialah.⁵⁰

- 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 padatuntutan 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 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,

⁴⁹ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016) hlm. 250

⁵⁰ Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013) hlm. 59

kepentingan, kehendak serta kemampuan yang dimiliki oleh SDM guna menentukan posisi jabatan yang sesuai agar tercapainya tujuan suatu organisasi secara efektif dan efisien.

B. Budaya Lokal Banyumas

Wong Banyumas atau lebih tepatnya disebut sebagai komunitas Jawa Banyumasan, memang dikenal berbeda dari wong Jawa lainnya, seperti wong Sala, wong Yogya, wong Semarang, atau wong Surabaya. Komunitas Banyumasan saat ini mendiami wilayah bagian Barat Daya Jawa Tengah. Secara historis, etnologis, sosiologis, kultural, dan formal disebut wilayah Barlingmascakeb, yang meliputi daerah Kabupaten Banjarnegara, Purbalingga, Banyumas, Cilacap, dan Kebumen. Deskripsi itu tidak berarti hanya mereka yang kini tinggal di wilayah Barling-mascakeb itu saja, tetapi juga komunitas yang telah tersebar ke seluruh Nusantara, bahkan kawasan dunia lainnya, termasuk mereka yang tinggal-menetap dan menjadi bagian dari bangsa Suriname dan New Caledonia.

Perbedaan utama dari komunitas Jawa lainnya adalah dalam hal logat atau dialek berbahasa Jawa-nya, yang oleh komunitas Jawa lainnya disebut bahasa Jawa Ngapak. Disebut Ngapak karena pengucapan vokal a dan o, konsonan b, d, k, g, h, y, k, l, dan w, sangat mantap (luged), tegas, lugas, tidak mengambang (ampang) atau setengah-setengah, seperti yang diajarkan di sekolah formal yang disebut sebagai bahasa Jawa baku. Bahasa Jawa baku itu sendiri sesungguhnya merupakan perkembangan terakhir dari tahap sejarah bahasa Jawa yang terbentuk pada zaman Pujangga Baru abad ke-18. Sedangkan bahasa Ngapak adalah bahasa Jawa dari tahap awal yang disebut tahap bahasa Jawadwipa atau bahasa dari orang yang tinggal di Pulau Jawa, yang konon adalah bahasa Jawa murni (*pure Javaness language*).⁵¹

Kebudayaan sebagai seperangkat nilai yang menjadi landasan pokok untuk menentukan sikap terhadap dunia luar, bahkan untuk mendasari setiap langkah

⁵¹ H Budiono Herusatoto, *Banyumas Sejarah, Bahasa, Watak, Seni, dan Budaya* (Yogyakarta: LKIS Pelangi Aksara, 2008) hlm. 6-7

yang akan dan harus dilakukannya sehubungan dengan pola hidup dan cara kemasyarakatannya, akan terwujud dalam bentuk norma hidup. Wujud norma hidup itu sendiri adalah berupa alam pikir, alam budi, alam karya, alam tata sila, dan alam seni. Alam seni meliputi seni rupa (pahat, sungging, lukis, dsb.), seni sastra, seni suara, seni tari, seni musik, seni drama, olah raga, dan sebagainya. Menurut Ki Sarino Mangunpranoto, keluhuran sifat-sifat hidup itulah yang melahirkan adanya rasa budaya manusia. Beberapa wujud karya seni Wong Banyumasan akan ditunjukkan pada bagian "Peribahasa Banyumasan". Sedangkan bagian-bagian berikutnya menunjukkan beragam karya seni tari dan drama tradisional yang dinamakan sintren, lengger, begalan, seni pedalangan jemblung Banyumasan, dan seni suara tembang dolanan anak-anak perbatasan.⁵²

Masyarakat Banyumas merupakan hasil dari sinkretisme antara dua kebudayaan, yaitu budaya Jawa dan Sunda. Bahasa Banyumasan atau bahasa ngapak dapat memberikan penggambaran sendiri terhadap masyarakat yang menggunakan bahasa ini. Dimana terdapat ciri khas tersendiri didalam suatu wilayah.

Tari Lengger Lanang Banyumas merupakan salah satu kebudayaan Indonesia yang mengalami lintas gender. Tarian ini diperankan oleh laki-laki yang berpenampilan seperti perempuan. Tarian Lengger Lanang jika diartikan secara etimologi diambil dari dua kata yaitu leng dan jengger yang bermakna disangka perempuan ternyata laki-laki. Hal tersebut merupakan jarwo dhoso yang berkembang dikalangan masyarakat Banyumas.

Tari Lengger adalah kesenian rakyat yang hadir dan berkembang sejak dahulu dalam masyarakat Banyumas. Mulanya, Tarian Lengger Lanang dianggap memiliki unsur magis dan religius yang dipentaskan sebagai bentuk syukur masyarakat dalam sebuah upacara setelah panen raya. Kesenian lengger merupakan kesenian rakyat yang sangat eksis dulunya dan hampir setiap sudut Kabupaten Banyumas memiliki kesenian lengger. Namun seiring

⁵² H Budiono Herusatoto, *Banyumas Sejarah, Bahasa, Watak, Seni, dan Budaya* (Yogyakarta: LKIS Pelangi Aksara, 2008) hlm. 10

perkembangan zaman kesenian lengger semakin surut peminatnya untuk kalangan masyarakat muda yang kurang antusias dengan adanya kesenian tersebut.

Para penari Lengger Lanang harus berjuang untuk mempertahankan eksistensinya dalam lingkungan masyarakat dengan menggunakan cara mereka sendiri dan upaya yang mereka lakukan untuk menunjukkan eksistensinya dalam⁵³ kehidupan masyarakat agar mereka dapat bertahan hidup di ruang sosial.



⁵³ Dhea Putri Utami, “ *Dinamika Tari Lengger Lanang Di Kecamatan Banyumas Kabupaten Banyumas Tahun 1960-2014*” Skripsi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung, 2023, hlm 7.

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.⁵⁴

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.⁵⁵

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.⁵⁶

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 komunitas Rumah Lengger Banyumas.

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

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

⁵⁶ 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 Sudagaran, Kecamatan Banyumas, Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah, Indonesia ialah Tempat komunitas Rumah Lengger Banyumas memiliki struktur kepengurusan yang terorganisir dan kegiatan yang menumbuhkan rasa pelestarian, kepedulian, serta kesolidaritasan terhadap budaya lengger Banyumas. Kemudian peneliti melaksanakan penelitian yang dimulai pada bulan September 2023 sampai selesai.

C. Subjek dan Objek Penelitian

1. Subjek Penelitian

Subjek dalam konsep penelitian merujuk pada informan yang hendak dimintai informasi atau digali datanya. Menurut Amirin subjek penelitian adalah seseorang atau sesuatu yang mengenainya ingin diperoleh keterangan atau orang pada latar penelitian yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian. lebih lanjut dijelaskan Menurut Andi Prastowo informan adalah orang yang bisa memberikan informasi-informasi utama yang dibutuhkan dalam penelitian dan sebagai sasaran penelitian.⁵⁷

Data dapat diperoleh oleh orang-orang atau sumber yang memberikan informasi mengenai kebutuhan-kebutuhan yang diteliti, disebut informan. Maka dalam penelitian ini yang menjadi subjek penelitian adalah Pendiri Rumah Lengger Banyumas, Badan pengurus harian Rumah lengger Banyumas, dan Pengurus Rumah Lengger Banyumas.

Alasan penulis mengambil sumber informan pendiri Rumah Lengger Banyumas adalah untuk mengetahui bagaimana sejarah dan awal mula Berdirinya Rumah Lengger Banyumas. Lalu alasan penulis mengambil

⁵⁷ Muhammad Fitrah, Lutfiyah. *Metodelogi Penelitian Penelitian Kualitaif Tindakan Kelas dan Studi Kasus*. (Sukabumi, Jawa Barat, CV Jejak, September 2017). Hlm 152

informan Badan Pengurus Harian adalah karena beliau memang memahami dan mengerti tentang kondisi Kepengurusan Rumah Lenger Banyumas. Lalu mengambil data dari pengurus Rumah Lenger Banyumas untuk mengetahui keadaan Manajemen Sumber Daya Manusia secara manajemen dan lainnya.

2. Objek Penelitian

Objek adalah apa yang akan diselidiki selama kegiatan penelitian. beberapa persoalan sekiranya perlu kita pahami agar bisa menentukan dalam menyusun objek penelitian dalam metode penelitian kita ini dengan baik, yaitu berkaitan dengan apa itu objek penelitian dalam penelitian kualitatif, apa saja objek penelitian dalam penelitian kualitatif, dan kriteria apa saja yang layak dijadikan objek penelitian kita. Menurut Nyoman Kutha Ratna objek adalah keseluruhan gejala yang ada disekitar kehidupan manusia. Apabila dilihat dari sumbernya, objek dalam penelitian kualitatif disebut situasi sosial yang terdiri dari tiga elemen, yaitu tempat, pelaku, dan aktivitas yang berinteraksi secara sinergi. lebih lanjut dijelaskan oleh Andi Prastowo dan Sugiyono bahwa objek penelitian kualitatif juga bukan semata-mata berpatokan pada situasi sosial yang terdiri dari tiga elemen diatas, melainkan juga berupa peristiwa alam, tumbuh- tumbuhan, binatang, kendaraan, dan sejenisnya.⁵⁸

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.⁵⁹ Objek yang diteliti adalah fungsi manajerial dan operasional pada manajemen sumber daya manusia di kepengurusan yang dilakukan oleh komunitas Rumah Lenger Banyumas dengan teori POAC (*Planning, organizing, actuating, and controlling*).

⁵⁸ Muhammad Fitrah, Lutfiyah. *Metodelogi Penelitian Penelitian Kualitaif Tindakan Kelas dan Studi Kasus*. (Sukabumi, Jawa Barat, CV Jejak, September 2017). hlm 156

⁵⁹ Amiruddin et.al., *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Surakarta: Pradina Pustaka, 2022), hlm 150

D. Penentuan Informan

Data pendukung sangat menentukan hasil penelitian, baik data primer maupun sekunder. Kualitas alat pengambilan data atau alat 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.⁶⁰ Terdapat dua jenis sumber data guna mendapatkan data berupa informasi dan keterangan dalam penelitian, yaitu:

1. Informan Kunci

Informan Kunci merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber pertama. Sumber utama dalam penelitian ini ialah yang terlibat di dalam komunitas Rumah Lengger Banyumas itu sendiri yang membahas terkait manajemen SDM di kepengurusan komunitas Rumah Lengger Banyumas. Sumber data primer ini diperoleh dari Rianto selaku pendiri komunitas Rumah Lengger Banyumas, Sirwan selaku Badan Pengurus Harian komunitas Rumah Lengger Banyumas, Bagus Satria Setyanugraha selaku Pengurus Rumah Lengger Banyumas.

2. Informan Pendukung

Informan Pendukung adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada (peneliti sebagai tangan kedua). Data sekunder dapat diperoleh dari berbagai sumber seperti buku, laporan, jurnal, dan lain-lainnya.⁶¹ Menurut Bungin, informan pendukung adalah data yang diperoleh dari sumber kedua atas sumber pendukung dari data yang dibutuhkan. Menurut Amirin, informan pendukung adalah data yang diperoleh dari sumber yang bukan asli memuat informasi atau data penelitian. Sumber yang bukan asli yang dimaksud Amirin di sini

⁶⁰ Almasdi Syahza, *Metodologi Penelitian Edisi Revisi* (Riau: UR Press, 2016) hlm. 50

⁶¹ Sandu Siyoto dan M Ali S, *Dasar Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Liberasi Media Publishing, 2015), hlm 68

sebenarnya adalah sumber kedua sebagaimana yang disebut oleh Bungin.⁶²

Informan Pendukung adalah data yang diperoleh dari pihak lain, tidak langsung diperoleh dari subjek penelitian. Informan Pendukung merupakan data yang dikumpulkan dari tangan kedua atau dari sumber-sumber lain yang telah tersedia sebelum penelitian dilakukan. Informan Pendukung meliputi komentar, interpretasi, atau pembahasan tentang materi original. Data sekunder juga disebutkan sebagai “*second information*”.⁶³

Informan Pendukung merupakan data yang didapat melalui dokumentasi peneliti terhadap segala sesuatu yang berhubungan dengan penelitian, serta data yang juga didapat dari berbagai macam media elektronik maupun cetak yang ada hubungannya dengan manajemen Sumber Daya Manusia di Komunitas Rumah Lengger Banyumas.

E. Teknik Pengumpulan Data

Penggunaan Metode yang jelas, sistematis dan terarah merupakan suatu keharusan dalam proses pengumpulan dan pengolahan data suatu penelitian agar data yang dihasilkan dapat dipertanggung jawabkan keabsahannya. Untuk pengumpulan data dilakukan dengan cara menggunakan metode.

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:

1. Observasi

Observasi merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan penelitian secara teliti, serta pencatatan secara sistematis⁶⁴. Observasi adalah penelitian yang dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan terhadap objek baik secara langsung

⁶² Rahmadi, *Pengantar Metodologi Penelitian*, (Kalimantan Selatan: Antasari Press, 2011), hlm 71

⁶³ Ulber Silalahi, *Metodologi Penelitian Sosial*. (Bandung: PT Refika Aditama. 2010) hlm.291

⁶⁴ Moechar Daniel, *Metode Penelitian Sosial Ekonomi*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2001), hlm.143

maupun tidak langsung. Ciri khas metode kualitatif adalah tidak dapat dipisahkan dari sebuah pengamatan⁶⁵.

Observasi mengadakan pengamatan dan mendengarkan secara cermat tentang situasi di lapangan dengan cara ikut berperan dalam kegiatan sehari-hari subjek, pada setiap situasi yang diinginkan peneliti. Dalam penelitian kualitatif, pengamatan dimanfaatkan sebesar-besarnya. Penelitian ini menggunakan observasi partisipan, yaitu peneliti tidak sekedar mengamati tetapi ikut terlibat dalam kegiatan yang dilakukan oleh sumber data.

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.⁶⁶

2. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu metode pengumpulan data dengan jalan komunikasi, yakni melalui kontak atau hubungan pribadi antara pengumpul data (pewawancara) dengan sumber data (responden).⁶⁷ Wawancara merupakan salah satu teknik mendapatkan data dengan mengadakan percakapan secara langsung antara pewawancara yang mengajukan pertanyaan dengan pihak yang diwawancarai yang menjawab pertanyaan itu.⁶⁸

Wawancara adalah bentuk kegiatan yang memperoleh informasi dengan cara melakukan proses tanya jawab antara peneliti dengan responden.⁶⁹ Wawancara adalah teknik pengumpulan data melalui pengajuan sejumlah pertanyaan secara lisan kepada subjek yang diwawancarai. wawancara dapat pula diartikan sebagai cara yang

85

⁶⁵ Hadeli, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Padang: PT. Quantum Teaching, 2006), hlm.

⁶⁶ J.R. Raco, *Metode Penelitian Kualitatif* (Jakarta: Grasindo, 2010) hlm. 112

⁶⁷ Rianto Adi, *Metodologi Penelitian Sosial dan Hukum*, (Jakarta: Granit, 2005), hlm. 72.

⁶⁸ M Djamal, *Paradigma Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), hlm.

75

⁶⁹ Erwan Juhara, *Cendekia Berbahasa*, (Jakarta: Setia Purna Inves, 2005), Hlm. 96

dipergunakan untuk mendapatkan data dengan bertanya langsung secara bertatap muka dengan responden atau informan yang menjadi subjek penelitian.⁷⁰

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode wawancara bebas terpimpin yaitu pertanyaan yang diajukan telah disiapkan sebelumnya dengan cermat dan lengkap namun penyampaianya bebas tanpa terikat oleh nomor urut yang telah digariskan. dalam penelitian ini wawancara sebagai data utama untuk memperoleh hasil penelitian. Dalam penelitian ini, penulis mengadakan wawancara dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang mendalam dengan narasumber kunci yang berkompeten dengan masalah yang diteliti. wawancara ini digunakan untuk memperoleh data yang mendalam tentang Manajemen Sumber Daya Manusia di Komunitas Rumah Lenger Banyumas. Wawancara ini dilakukan secara langsung dengan Rianto selaku ketua sekaligus Pendiri Komunitas, Sirwan selaku Badan Pengurus Harian Komunitas, dan Bagus Satria Setyanugraha selaku Pengurus Komunitas Rumah Lenger Banyumas tujuannya agar peneliti mendapatkan informasi secara akurat dan tepat. Sebelum melakukan wawancara peneliti sudah membuat daftar pertanyaan secara sistematis untuk dijadikan acuan informasi yang akan digali atau diperlukan. peneliti juga dapat menggunakan alat bantu seperti handphone, kamera atau benda-benda lain yang dapat membantu kelancaran proses 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.⁷¹

⁷⁰ Rahmadi, *Pengantar Metodologi Penelitian*, (Kalimantan Selatan: Antasari Press, 2011), hlm 75

⁷¹ J.R. Raco, *Metode Penelitian Kualitatif* (Jakarta: Grasindo, 2010) hlm. 116

Proses wawancara dilakukan kepada pendiri, ketua, pengurus maupun individu-individu yang terlibat di dalam komunitas Rumah Lenggeng Banyumas itu sendiri.

3. Dokumentasi

Selain menggunakan teknik observasi dan wawancara, dokumentasi juga dapat menjadi salah satu teknik dalam mengumpulkan data. Dokumentasi dapat berfungsi sebagai lebih dari sekadar catatan sejarah pemikiran seseorang maupun tindakan, akan tetapi juga dapat dilihat sebagai pelaku dalam beberapa situasi.⁷²

Setiap hasil video maupun gambar foto yang diperoleh dari penelitian dapat berupa gambar, catatan, video atau film disebut juga dokumentasi. Dokumentasi berasal dari kata dokumen, yang artinya barang-barang tertulis.⁷³ Dokumentasi adalah cara mengumpulkan data melalui penelaahan sumber tertulis seperti buku, laporan, notulen rapat, catatan harian dan sebagainya yang memuat data atau informasi yang diperlukan peneliti.⁷⁴ Hasil penelitian dari observasi dan wawancara akan lebih terpercaya apabila didukung dengan dokumentasi hasil penelitian yang berupa foto-foto atau catatan yang mendukung data yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

Penulis melakukan teknik dokumentasi guna mengumpulkan data dengan cara mengamati langsung proses berkembangnya kegiatan Rumah Lenggeng Banyumas, 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 metodelis dan sistematis. Selanjutnya melakukan interpretasi atas data-data yang telah dianalisis. Terakhir, hasil

⁷² Michael D. Myers, *Qualitative Research in Business and Management*, trans. M.S Idrus and Priyono. (Singapore: Sage Publication, 2009) hlm 171.

⁷³ Umar Sidiq dan Moh Miftachul C, *Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan*, (Ponorogo: CV. Nata Karya, 2019), hlm. 73

⁷⁴ Rifa'i Abubakar, *Pengantar Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: SUKA-Press UIN SunanKalijaga, 2021), hlm 114

pembahasan dituangkan ke dalam laporan penelitian.

F. Analisis Data

Analisis data adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintetiskannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain.⁷⁵

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.⁷⁶ 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.⁷⁷

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

1. Triangulasi Sumber Data, di mana dalam tahap ini peneliti mencari data dari banyak sumber dan informan yaitu individu-individu yang terlibat langsung dengan Rumah Lenggeng Banyumas.
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.

⁷⁵ Lexy J. Moloeng, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2016), hlm. 248.

⁷⁶ Ardhana Januar Mahardhani et.al., *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Surakarta: Pradina Pustaka, 2022) hlm. 137

⁷⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2015) hlm. 246

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*.⁶⁴ 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, dicaritema 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 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 dataterperinci 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

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Rumah Lengger Banyumas

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 Rianto selaku *founder* komunitas Rumah Lengger Banyumas sejarah berdiri rumah Lengger dikarenakan keprihatinan saya terhadap kesenian di Banyumas khususnya Lengger ini menjadi pusat perhatian yang sangat penting karena dari tahun 2017 itu perjuangannya sangat luar biasa jadi sebaiknya destinasi wisata budaya di Banyumas terkenal sebagai Lengger yang mana Lengger ini sebagai *icon* untuk kesenian di Banyumas. Sebenarnya ada kesenian yang lain seperti amplang kemudian calung dan lain sebagainya, tetapi lebih populernya itu adalah lengger lanang yang ditarik oleh laki-laki.

Pada tahun 2006 saya mencoba untuk mengangkat mbok dariah sebagai Maestro Lengger lanang kemudian dari tahun 2007 saya mengadakan kunjungan dari teman-teman Jepang datang ke Indonesia untuk lebih mengenal Lengger Lanang dari tahun ke tahun, akhirnya sebagai Maestro Lengger pada tahun 2017 pada saat itu juga saya sudah mengajukan sebenarnya kepada Pemda untuk didirikannya atau dibangunnya sebuah galeri lengger lanang karena saya prihatin semakin ke sini semakin Maestro lengger semakin hilang secara tidak langsung pastinya lengger lanang juga semakin hilang jadi akhirnya saya punya inisiatif untuk mengumpulkan beberapa teman-teman pelaku seni Lengger yaitu lengger Lanang untuk membuat komunitas Rumah

Lengger Banyumas setelah itu saya mengajukan juga bagaimana banyumas punya galeri Lengger ataupun museum lengger yang mana

sebagai sebagai arsip budaya yang mana nanti menjadi pusat dokumentasi, edukasi dan pusat pembelajaran gitu dengan sistem-sistem pengembangan untuk meregenerasi lengger, dan dari tahun 2017 akhirnya kesenian Lengger menjadi diterapkan sebagai warisan budaya tak benda dari situ juga pemerintah Banyumas sebenarnya sangat harus lebih memperhatikan tentang kebudayaan tapi sampai saat tahun 2017 itu belum ada yang namanya galeri lengger ataupun museum lengger, kita sangat kehilangan beberapa maestro dan juga artefak-artefak peninggalan Takutnya nanti sejarah lengger ini semakin ke sini hilang karena tidak ada peninggalan-peninggalannya dari Maestro gitu, akhirnya pada tahun 2020 pada saat pandemi bertepatan dengan saya membuat program Banyumas festival itu sekalian untuk membuka Komunitas Rumah lengger Banyumas yang mana saya mengumpulkan beberapa teman-teman pelaku seni yaitu dari anak muda dan juga orang tua baik yang berkecimpung di dunia Lengger Lanang ataupun Bukan tujuan saya mengumpulkan untuk membangun atau mendirikan Komunitas Rumah Lengger tujuan untuk menyimpan bukti-bukti sejarah dari Maestro kita yang sudah meninggal yaitu mbok dariah yang pada saat itu mbok dariah sudah meninggal tahun 2018 dan setelah 2 tahun itu saya akhirnya meminta izin untuk mengumpulkan barang-barang peninggalannya untuk di museumkan karena beliau adalah sebagai Maestro lengget Lanang Banyumas maka dari itu Akhirnya saya mencoba untuk menawarkan salah satu keluarga anggota keluarga darinya yaitu keponakannya namanya Pak sirwan untuk ikut bersama dalam Rumah Lengger Banyumas untuk menjaga dan pengelola harian rumah Lengger agar barang-barangnya mbok dariah juga terjaga dengan rapi kemudian juga bisa menceritakan tentang sejarahnya ketika masa hidupnya masih bergelut di dunia lengger, rumah lengger yang saya dirikan adalah sebagai pusat kebudayaan pusat edukasi dokumentasi serta pembelajaran untuk kesenian Lengger yang sebenarnya nanti akan meluas menjadi seperti institusi atau institut yang bisa mewadahi kesenian lainnya yaitu Lengger Lanang, Lengger Wadon, Begalan, Ebeg, Kentongan Barongan dan kesenian yang

lainnya Tapi saat ini masih dalam beberapa tahun ini masih fokus pada kesenian lengger lanang ini karena memang walaupun saya berada di Jepang di Tokyo tapi saya sangat intensif sekali untuk membangun ini dan memotivasi hampir setiap hari untuk membuat program-program di rumah lengger baik itu kelas offline ataupun kelas online dan juga beberapa program pertunjukan supaya mereka memiliki ruang-ruang dan punya kesempatan untuk menampilkan atau pentas dan juga mengembangkan seni dari lengger sendiri di wilayah persebaran Banyumas.⁷⁸

2. Lokasi Rumah Lengger Banyumas

Komunitas Rumah Lengger Banyumas beralamat di Jl. Kawedanan Lama No. 399 RT. 07 RW. 02, Kelurahan Saudagaran, Kecamatan Banyumas, Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah. yang berlokasi di kawasan kota lama Banyumas dan sekarang menempati bangunan yang dulunya sebagai tempat penyimpanan kereta kencana.

3. Tujuan Rumah Lengger Banyumas

Tujuan adanya Rumah Lengger Banyumas adalah untuk mendorong terbentuknya sebuah komunitas masyarakat ilmiah lengger. Rumah Lengger Banyumas berniat mengumpulkan arsip, membuat dokumentasi, mendirikan perpustakaan lengger, baik berupa visual, tekstual maupun audio, Rumah Lengger Banyumas sebagai bank naskah ingin memberi sumbangan dan gerakan untuk menhindarkan diri dari kata lupa dan tumpul dalam memaknai kekayaan tradisi Nusantara, yang mana dokumentasi lengger tersebut diharapkan dapat dimanfaatkan untuk bahan kajian baik dalam aktivitas diskusi, seminar, maupun penerbitan jurnal.

⁷⁸ Hasil wawancara dengan Rianto selaku pendiri sekaligus ketua Rumah Lengger Banyumas tanggal 4 Oktober 2023

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. Berbagai macam divisi yang dimiliki oleh Rumah Lengger Banyumas diantaranya

Ketua	: Rianto
Sekretaris	: Agung Triyatno
Wakil Sekretaris	: Sirwan
Bendahara	: Anisa Ayu Cahyani
Wakil Bendahara	: Ayi Nur Ringgo
Promosi Dan Humas	: Nugroho Pandu Wiwit Y Hartono
Litbang Dan dokumentasi	: Harsya Pambudi Abdul Aziz Rasyid
Pendidikan Dan Pertunjukan	: Bagus Satria Setyanugraha Dwi Pamungkas Sugiarto
Musik Dan Kekaryaan	: Hadi Sumarto Sukrisman
Rumah Tangga	: Sirwan Eli Chris Trika Santikawati

5. Kegiatan Rumah Lengger Banyumas

Kegiatan di Rumah Lengger Banyumas ini diadakan dengan tujuan meningkatkan SDM di dalamnya dan juga untuk menjaga kelestariann budaya lokaln banyumas itu sendiri agar terjaga dan berkembang untuk meregenerasi para penari lengger di masa yang akan datang, berikut kegiatan yang ada di Rumah Lengger Banyumas :

a. Metamorfosa Lengger

Kegiatan ini dilakukan pada 20 November 2022 bertempat di Gedung pertunjukan SMK negeri 3 Banyumas, Metamorfosa Lengger adalah pertunjukan seni kolaboratif yang memadukan koreografi, sinema, musik tradisi dan seni rupa. Pertunjukan ini bagian dari Fasilitas Bidang Kebudayaan (FBK) 2022.

Metamorfosa Lengger mengeksplorasi tradisi lengger yang bertahan sampai kini dengan segala transformasinya. Tujuannya mendeskripsikan kemampuan lengger beradaptasi dengan kondisi alam yang melingkupinya, mengeruk nilai-nilai kemanusiaan, seperti penerimaan pada pluralisme serta terbuka pada praktik silang budaya.

Metamorfosa Lengger mengetengahkan Lengger Barangan, Lengger Sintren, dan Calengsai (Calung Lengger Barongsai). Proses syuting untuk film dilaksanakan di eks karisedan Banyumas (Banyumas, Cilacap, Purbalingga, Kebumen) yang merupakan wilayah persebaran lengger. Nantinya, pertunjukan tari akan tampil diselingi pemutaran film dan musik tradisi. Sedang mural akan dipajang di ruang-ruang publik di lokasi kota lama Banyumas yang merupakan kawasan lama pemukiman Tionghoa sekaligus sentra perkembangan batik Banyumas.



Gambar 1 Kegiatan Metamofosa

b. Festival Lengger Lanang

Kegiatan ini di lakukan pada 23 Agustus 2023 bertempat di lapangan Somagede, Festival Lengger Lanang adalah bagian dari gelaran Banyumas Arts Festival yang digelar setiap tahunnya. Gelaran ini konsisten mempromosikan budaya lokal sebagai penguatan sektor budaya. Tak hanya pertunjukan, Festival Lengger Lanang juga mengangkat diskusi sebagai perayaan atas pentingnya wacana dalam berbagai sudut pandang.



Gambar 2 Kegiatan Festival Lenger Lanang

c. Asia Tri Festival

Kegiatan ini di lakukan pada tanggal 22 September 2023 bertempat di Pantai Glagah, Kulon Progo, Yogyakarta Festival Lenger Lanang adalah bagian dari gelaran Banyumas Arts Festival yang digelar tiap bulan Oktober. Gelaran ini konsisten mempromosikan budaya lokal sebagai penguatan sektor budaya. Tak hanya pertunjukan, Festival

Lengger Lanang juga mengangkat diskusi sebagai perayaan atas pentingnya wacana dalam berbagai sudut pandang.



Gambar 3 Kegiatan Asia Tri

d. Pasar Qris Mastama

Kegiatan ini di lakukan pada tanggal 16 September 2023 bertempat di taman sari kecamatan Banyumas, Pasar Qris Mastama berupaya menyumbangkan energi kreatif yang mempertautkan seni dengan kehidupan khas masyarakat Banyumas.

Ekshibisi ini bagian dari kerjasama dengan Kpw Bank Indonesia Purwokerto dengan kesamaan persepsi cara memandang seni untuk menarasikan realitas sosial masyarakat Banyumas dengan menggelar ragam *art performance* dan mengundang seniman-seniman lintas disiplin.



Gambar 4 Kegiatan Pasar Qris Mastama

e. Kelas Tari Online

Kegiatan ini dilakukan menggunakan media online yaitu Zoom yang dilakukan selama 3 kali pertemuan pada tanggal 14 April 2023, 21 April 2023, dan 28 April 2023. Kegiatan ini bertujuan untuk para pegiat seni lengger yang berada di Banyumas maupun luar Banyumas dapat berpartisipasi tanpa ada alasan jarak yang jauh sehingga dapat mengikuti pelatihan.



Gambar 5 Kegiatan Kelas tari Online

f. Kelas Tari Offline

Kegiatan ini dilakukan Setiap satu minggu sekali bertempat di Rumah Lengger Banyumas Kegiatan ini bertujuan bagi siapapun yang ingin berlatih dan menekuni lengger bisa langsung berlatih secara langsung.



Gambar 6 Kelas Tari Offline

B. Manajemen Sumber Daya Manusia Di Komunitas Rumah Lenggèr Banyumas

Kata manajemen yang berarti pengaturan atau pengurusan. Banyak orang yang mengartikan manajemen sebagai pengaturan, pengelolaan, dan pengadministrasian, dan memang itulah pengertian yang populer saat ini. Pengelolaan diartikan sebagai suatu rangkaian pekerjaan atau usaha yang dilakukan oleh sekelompok orang untuk melakukan serangkaian kerja dalam mencapai tujuan tertentu.⁷⁹

1. Unsur – unsur Manajemen Rumah Lenggèr Banyumas

Unsur-unsur manajemen ini disebut sebagai sarana dalam suatu manajemen dalam memudahkan pencapaian suatu tujuan. Ada 6 unsur pokok dalam manajemen, yaitu :

Adapun unsur-unsur manajemen yang ada pada manajemen Wisata Religi Petilasan Ardilawet :

a. Man (Manusia)

Manusia atau dalam istilah manajemen sering disebut dengan sumber daya manusia (SDM) merupakan sebagai sarana utama atau sebagai penggerak proses manajemen. Manajemen juga memerlukan adanya sumber daya manusia. SDM pada Rumah Lenggèr Banyumas ini, cukup maksimal karena di Tengah keterbatasan dan kesibukan pengurus Rumah Lenggèr Banyumas selaku tetapi para pengurus tetap semangat untuk menjalankan setiap program yang sudah di rancang untuk satu periode,

b. Money (Uang)

Seringkali proses manajemen tersendat karena terjadi kesalahan dalam pengelolaan keuangan. Uang menjadi suatu hal yang penting dan harus dialokasikan sebagai mana mestinya. Dengan adanya uang atau

⁷⁹ Amirullah, *Pengantar manajemen*, (Jakarta: Mitra Wacana, 2005), hlm.5

modal yang cukup Manajemen SDM Rumah Lengger Banyumas akan semakin leluasa dalam penggunaan uang tersebut untuk keperluan fasilitas dll.

”Di Rumah Lengger Banyumas sendiri terkait pendanaan belum ada pemasukan secara rutin artinya berkala setiap tahun gitu ya karena kita masih mengandalkan dari pentas-pentas yang kita apa sisihkan uang kas untuk mempertahankan rumah Lengger ini tetap bisa berjalan gitu”

Sebenarnya tingkat keuangan di Rumah Lengger Banyumas ini masih sedikit kurang karena hanya mengandalkan dari sisa uang pertunjukan atau kegiatan yang di sisihkan dan juga terkadang para pengurus masih menggunakan dana pribadi para pengurus Rumah Lengger Banyumas karena memang belum ada pendanaan secara rutin baik bantuan dari dinporabudpar atau pun instansi yang lainnya.

c. Method (Metode)

Untuk mencapai suatu target diperlukan beberapa cara atau proses manajemen sumber daya manusia yang berlangsung secara efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia di komunitas rumah lengger banyumas memilih cara untuk mempertahankan dan melestarikan budaya lengger yang sudah ada sejak dulu. Dengan cara menyelamatkan arsip-arsip tentang dokumentasi Lengger untuk edukasi bagi siapa saja yang mau belajar tentang lengger baik dari umur TK SD SMP SMA bahkan sampai perguruan tinggi, bagaimana rumah lengger banyumas bisa meregenerasi para penari-penari lengger untuk bisa mempertahankan budaya Banyumas sebagai pusat dokumentasi dan juga rumah lengger Banyumas ini akan menjadi sebagai pusat destinasi ketika masyarakat di luar Banyumas yang ingin mencari tentang lengger.

“Beberapa peninggalan-peninggalan maestro lengger lanang banyumas yaitu mbok dariyah masih kita rawat dengan baik dan juga ada beberapa liputan dari berbagai media terkait mbok dariyah itu sendiri agar pengunjung Ketika datang ke Rumah Lengger Banyumas dapat mengetahui apa saja pakaian yang di

gunakan oleh maestro lengger lanang mbok dariah dan juga cerita tentang nya”

Dengan ini, menjadikan Rumah Lengger Banyumas sebagai wisata lengger yang kaya akan cagar budaya dan sejarahnya. Metode pengembangan cagar budaya yang di lakukan yaitu, memberdayakan pengelola, pemerintah desa dan masyarakatnya. Intinya agar lebih sadar dengan budaya yang ada di sekitar, tidak hanya dapat meningkatkan kapasitas dan kemampuannya dalam memanfaatkan potensi yang dimilikinya untuk melestarikan benda cagar budaya, tetapi sekaligus meningkatkan kemampuan ekonomi, sosial, budaya dan agama masyarakatnya dimana tempat bersejarah dan benda warisan budaya tersebut berada. Selanjutnya cagar budanya lebih di kenalkan ke masayakat lain melalui media maupun saat even atau pameran budaya.

d. Machine (Mesin)

Seiring berkembangnya teknologi, proses manajemen sumber daya manusia harus bisa menyesuaikan zaman. Pemanfaatan teknologi atau media sosial untuk Rumah Lengger Banyumas sudah baik.

“Rumah Lengger Banyumas sendiri sudah memiliki beberapa akun media social diantaranya : channel youtube, Instagram, dan website yang dimana kita akan selalu mengupload hasil kegiatan atau program yang telah kita lakukan karena itu juga salah satu cara untuk menyimpan arsip-arsip Rumah Lengger Banyumas di zaman yang dimana serba teknologi”⁸⁰

Upaya kedepanya pengelola akan selalu up to date di seluruh media social yang dimiliki oleh Rumah Lengger Banyumas agar bisa di ketahui oleh Masyarakat umum baik di Kabupaten Banyumas maupun luar banyumas.

e. Material (Bahan)

Materials sebagai sarana untuk mendukung kinerja dan fasilitas. Bahan-bahan atau materials biasa digunakan pada Rumah Lengger

⁸⁰ Hasil wawancara dengan Bagus Setya Nugraha selaku divisi Pendidikan dan pertunjukan Rumah Lengger Banyumas tanggal 7 Oktober 2023

Banyumas yaitu menempati bangunan yang dulunya sebagai tempat penyimpanan kereta kencana di Kawasan kota lama Banyumas.

“Salah satu penghambat Rumah Lengger Banyumas yaitu pendanaan yang menyebabkan kita belum memiliki tempat khusus sehingga masih menempati bangunan yang di pinjamkan oleh DINPORABUDPAR yaitu salah satu bangunan di kawasan kota lama Banyumas”⁸¹

Adapun beberapa fasilitas lainnya yang belum memadai yaitu studio untuk membuat membuat apa eh transferin untuk dari kaset ke digital soalnya kan kita untuk perlu penyelamatan ini penyelamatan arsip.

f. Market (Pasar)

Target pasar atau sasaran dari Rumah Lengger Banyumas tentunya masyarakat umum dan para pegiat seni lengger khususnya.

“Target pemasaran dari Rumah Lengger Banyumas pastinya kita untuk para pegiat seni lengger dan Masyarakat umum Banyumas maupun luar Banyumas agar budaya lengger lanang sendiri dapat meregenerasikan penari-penari di masa yang akan datang karena tidak mungkin hanya kita terus-menerus mengandalkan orang-orang yang ada disini untuk kedepannya”

Potensi yang luar biasa di Rumah Lengger Banyumas ini akan menjadikan pusat edukasi, dokumentasi, dan pembelajaran juga untuk siapapun yang ingin mengetahui dan memperdalam terkait Lengger Lanang Banyumasan.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Komunitas Rumah Lengger Banyumas

Mengelola kepengurusan, kegiatan, keanggotaan, bahkan hubungan dengan orang lain setiap komunitas punya cara masing-masing. Di dalam pengelolaannya tentunya komunitas Rumah Lengger Banyumas

⁸¹ Hasil wawancara dengan Rianto selaku pendiri sekaligus ketua Rumah Lengger Banyumas tanggal 4 Oktober 2023

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 Rumah Lengger Banyumas diakui sangat penting sekali. Berikut penulis jabarkan terkait penerapan fungsi manajerial manajemen di Rumah Lengger Banyumas dengan teori POAC yang dikemukakan oleh George Robert Terry yaitu:

a. 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. Rumah Lengger Banyumas Tujuan adanya Rumah Lengger Banyumas adalah untuk mendorong terbentuknya sebuah komunitas masyarakat ilmiah lengger. Rumah Lengger Banyumas berniat mengumpulkan arsip, membuat dokumentasi, mendirikan perpustakaan lengger, baik berupa visual, tekstual maupun audio, Rumah Lengger Banyumas sebagai bank naskah ingin memberi sumbangan dan gerakan untuk menghindarkan diri dari kata lupa dan tumpul dalam memaknai kekayaan tradisi Nusantara, yang mana dokumentasi lengger tersebut diharapkan dapat dimanfaatkan untuk bahan kajian baik dalam aktivitas diskusi, seminar, maupun penerbitan jurnal. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, maka komunitas menghasilkan kegiatan-kegiatan di bidang kesenian dan budaya 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. Fungsi manajemen pada poin perencanaan yang dimiliki oleh komunitas Rumah Lengger Banyumas sudah tersusun

dengan baik. Teori ini sesuai dengan hasil wawancara yang disampaikan oleh Rianto selaku pendiri dan ketua komunitas:

*“Kita tentunya melakukan perencanaan untuk menentukan tujuan maupun aktivitas apa saja yang akan kita lakukan selama masa jabatan kepengurusan. Tujuan kita tentunya untuk melestarikan dan menjaga budaya banyumas itu sendiri yaitu Lengger, ya. Maka dari itu kegiatan-kegiatan yang kita hasilkan berupa pelatihan-pelatihan untuk meregenerasikan penari lengger dan juga pentas untuk memperkenalkan budaya lengger ini kepada Masyarakat sehingga dapat di kenal baik secara nasional maupun internasional”.*⁸²

Proses perencanaan yang dilakukan melibatkan beberapa pihak di dalamnya, diantaranya Rianto selaku pendiri sekaligus ketua Rumah Lengger Banyumas, kemudian Sirwan selaku Badan Pengurus Harian, dan seluruh anggota pengurus. Dengan diadakannya forum rapat yang dilaksanakan setiap satu minggu 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.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Proses pengorganisasian ini memastikan kebutuhan SDM (pengurus) supaya dapat merealisasikan rencana dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh Rumah Lengger Banyumas. 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 Rumah Lengger Banyumas diperlukannya SDM yang baik dengan cara pengelompokan

⁸² Hasil wawancara dengan Rianto selaku pendiri sekaligus ketua Rumah Lengger Banyumas tanggal 4 Oktober 2023

tugas sebagai pemenuhan rencana. Berikut klasifikasi pengurus yang memiliki hak dan tanggung jawab untuk mengerjakan tugas di bidangnya masing-masing:

1. Ketua. Rianto selaku ketua memiliki wewenang untuk mengatur, mengkoordinasi, melayani, dan mengawasi para anggotanya.
2. Sekretaris. Agung Triyatno Dan Sirwan menjabat sebagai sekretaris dengan memiliki tugas mencatat aktivitas komunitas. Memastikan informasi antas pengurus selalu up-to-date, mengarsipkan notulen dan laporan, dan menyiapkan berbagai jenis dokumen.
3. Bendahara. Anisa Ayu Cahyani dan Ayu Nur Ringgo menjabat sebagi bendahara dengan memiliki tugas menyusun setiap rencana anggaran, mengelola, menyimpan, dan menerima keuangan.
4. Divisi Promosi Dan Humas. Nugroho Pandu dan Wiwit Y. Hartono Divisi ini mengatur penyampai informasi mengenai Ruma Lengger Banyumas kepada publik, contohnya, memberikan informasi kegiatan Rumah Lengger, tugas fungsi, bahkan hingga susunan pengurus terbaru.
5. Divisi Litbang dan Dokumentasi. Harsya Pambudi dan Abdul Aziz Rasyid Divisi ini menjalankan tugas di bidang keilmuan lengger, Melaksanakan penataan berkas dan file kepegawaian; Melaksanakan dan memelihara berkas, file dan dokumentasi Rumah Lengger.
6. Divisi Pendidikan dan Pertunjukan. Bagus Satria Setyanugraha dan Dwi Pamungkas Sugiarto Memiliki tugas dengan bergerak di kegiatan yang dapat membantu masyarakat dalam mengetahui Rumah Lengger banyumas dan Bertugas mengorganisir pengurus dan anggota dalam pementasan seni pertunjukan.
7. Divisi Musik dan Kekaryaannya. Hadi Sumarto dan Sukrisman. Divisi ini menjalankan tugas untuk menyiapkan lagu yang akan di putar ketika pertunjukan dan juga mengatur alat musik calung dalam pertunjukan.

8. Divisi Rumah Tanga, Sirwan, Eli Chris, dan Trika Santikawati, Divisi ini memiliki tugas untuk menjaga dan merawat seluruh asset dan perlengkapan yang dimiliki oleh Rumah Lengger Banyumas.

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

c. Pelaksanaan (Actuating)

Pada proses ini ketua maupun setiap 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. Rianto 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 Bagus Satria Setyanugraha selaku divisi pendidikan dan pertunjukan Rumah Lengger Banyumas:

“ketika akan menampilkan sebuah pertunjukan kita dari Rumah Lengger Banyumas akan mempersiapkan semaksimal mungkin agar Ketika pelaksanaan kita dapat memberikan yang terbaik kepada para penonton pertunjukan dan juga dari para pengurus akan mendapatkan kebanggaan tersendiri Ketika dapat menampilkan secara maksimal”⁸³

Pada teori pelaksanaan ini terimplementasikan bersamaan dengan hambatan-hambatan yang terjadi pada SDM. Meskipun demikian,

⁸³ Hasil wawancara dengan Bagus Satria Setyanugraha selaku divisi Pendidikan dan pertunjukan Rumah Lengger Banyumas tanggal 7 Oktober 2023

program kerja yang telah direncanakan tetap berjalan meskipun target pelaksanaan waktunya ada yang berubah sebab SDM mempunyai kesibukan yang lainnya. Tetapi hal ini tidak sering terjadi secara berkala.

d. 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 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, Rianto selaku pendiri sekaligus Rumah Lenggeng Banyumas 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.

3. Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Rumah Lengger Banyumas

Dari fungsi manajerial di atas maka terciptalah fungsi operasional manajemen sumber daya manusia di kepengurusan Rumah Lengger Banyumas berdasarkan teori dari Wilson Bangun:

a. Pengadaan Sumber Daya Manusia

Pengadaan SDM ini termasuk dari salah satu fungsi manajemen SDM dalam memperoleh tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan komunitas Rumah Lengger Banyumas 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, Rumah Lengeer Banyumas 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 Rumah Lengger Banyumas memiliki peran dan tanggung jawabnya masing-masing. Setelah menganalisis terkait jabatan atau pekerjaan, Rumah Lengger Banyumas melakukan perencanaan SDM berdasarkan kemampuan, keahlian, tujuan, dan pengetahuan yang dimiliki oleh para calon pengurus guna diposisikan di divisi yang selaras dengan kemampuannya.

Dari fungsi manajerial di atas maka terciptalah fungsi operasional manajemen sumber daya manusia di Rumah Lengger Banyumas berdasarkan teori dari Wilson Bangun:

Untuk skema tahapan-tahapan proses rekrutmen untuk menjadi bagian dari Rumah Lengger Banyumas. Ada beberapa syarat yang harus dipenuhi. Syaratnya ialah harus memepunya kecintaan terhadap budaya Lengger Lanang Banyumasan dan memiliki tujuan yang sama dengan Rumah Lengger Banyumas 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 Sirwan selaku Badan Pengurus Harian:

“Syaratnya mudah kok, rekrutmen kita gak ada sistem jadi monggo bagi siapa saja secara sukarela dengam ikhlas karena kita semua tau disini tidak berbayar tidak di bayar seperti tidak ada gaji jadi kita secara sukarela ikhlas untuk mengembangkan dan melestarikan rumah lengger banyumas”⁸⁴

b. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan SDM di kepengurusan Rumah Lengger Banyumas merupakan proses peningkatan keterampilan dan pengetahuan melalui pelatihan dan pengembangan. Setelah melalui proses rekrutmen dan seleksi, para pengurus dan anggota 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 tari Lengger Banyumas, di mana seluruh anggota diharuskan untuk memiliki kemampuan Tari Lengger yang baik supaya ketika menampilkan dapat ditampilkan dengan baik tanpa adanya kesalahpahaman.

Proses tahapan selanjutnya ialah perencanaan dan pengembangan karir berupa serangkaian program kerja dan kegiatan yang akan dilaksanakan selama satu periode. Para pengurus membuat serangkaian program kegiatan berdasarkan divisi dan tanggung jawab masing-masing seperti divisi Litbang dan Multimedia yang bergerak di bidang Media, divisi Pendidikan dan Pertunjukan di bidang SDM, divisi

⁸⁴ Hasil wawancara dengan Sirwan selaku badan pengurus harian Rumah Lengger Banyumas tanggal 4 Oktober 2023

promosi dan Hubungan Masyarakat di bidang sosial, dan divisi Musik dan Kekaryaannya di bidang Musik dan Alat musik, divisi Rumah Tangga di bidang Penjagaan aset yang dimiliki Rumah Lenggeng Banyumas yang kemudian masing-masing divisi tersebut merancang kegiatan apa saja yang akan dilaksanakan selama satu tahun kedepan. Setelah direncanakan kemudian setiap divisi menyampaikan serangkaian program kerjanya untuk kemudian disetujui oleh BPH di kegiatan rapat kerja.

Proses selanjutnya berupa manajemen dan penilaian kinerja pada kepengurusan Rumah Lenggeng Banyumas. Pada proses manajemen, serangkaian kegiatan selama kepengurusan akan diarahkan untuk mencapai tujuan bersama. Dilihat dari tahun ke tahun, 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.

c. Pemberian Kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan yang akan diberikan kepada pengurus. Kompensasi terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial. Sebagaimana yang disampaikan oleh Bagus Satria Setyanugraha selaku divisi Pendidikan dan Pertunjukan:

“ Kalau secara resmi imbalan untuk pengurus tidak ada tetapi ketika event ada profit kita akan membagikan imbalannya kepada pengurus yang terlibat didalamnya dan juga pastinya untuk uang Operasional Rumah Lenggeng. ”⁸⁵

⁸⁵ Hasil wawancara dengan Bagus Satria Setyanugraha selaku divisi pendidikan dan pertunjukan Rumah Lenggeng Banyumas tanggal 7 Oktober 2023

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian perlu diperhatikan untuk menyelaraskan antara keinginan pengurus dengan kebutuhan komunitas Rumah Lengger Banyumas . 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 Rianto selaku pendiri sekaligus ketua Rumah Lengger Banyumas kepada teman- teman pengurus, bahwasanya kegiatan Rumah Lengger dapat meningkatkan kepercayaan dan harga diri karena sudah berusaha untuk menjaga dan melestarika budaya Banyumas. Kegiatan yang telah dilaksanakan oleh para pengurus maupun anggota menguntungkan bagi mereka sebab memberikan kepuasan tersendiri, tidak pernah mengharapkan imbalan berbentuk apapun.⁷⁸ Dalam proses pengintegrasian berupa motivasi, setiap pengurus yang terlibat akan memberikan motivasi satu sama lain.

e. 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 Sirwan selaku Badan Pengurus harian, bahwasanya:

”Untuk kumpul itu kita lebih sering berkumpul secara online melalui media online seperti zoom, google meet, whaats ap karena setiap pengurus juga kan mempunyai pekerjaannya masing-masing tetapi Ketika ada kegiatan atau acara baru kita akan mempersiapkan secara langsung dengan menentukan orang-orang nya untuk kegiatan yang akan diikuti biasanya kurang dari 2 minggu sebelum kegiatan ”⁸⁶

Di dalam pemeliharaan SDM ini diantaranya berupa komunikasi kerja, keselamatan dan kesehatan kerja. Komunikasi yang dibangun oleh

⁸⁶ Hasil wawancara dengan Sirwan selaku badan pengurus harian Rumah Lengger Banyumas tanggal 4 Oktober 2023

antar pengurus dilakukan semaksimal mungkin agar tidak terdapat kesalahpahaman dalam memberikan intruksi. Untuk mencapai keberhasilan komunitas para pengurus selalu mengadakan kumpul bersama setiap satu minggu sekali yaitu dengan pembahasan di dalamnya berupa diskusi, evaluasi, dan rapat. Apa saja kendala yang dihadapi satu sama lain, kegiatan apa yang akan dilaksanakan kemudian dipecahkan masalahnya dengan mencari solusinya.

C. Faktor Penghambat dan Pendukung dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Di Komunitas Rumah Lengger Banyumas

1. Faktor Penghambat

Faktor penghambat yang dialami oleh Rumah Lengger Banyumas sendiri meliputi:

- a. Hasil wawancara bersama Rianto selaku pendiri sekaligus ketua Rumah Lengger banyumas.

“Faktor penghambatnya ya memang di rumah Lengger masih kurangnya payung dana ataupun pendanaan secara rutin artinya berkala setiap tahun gitu, karena kita masih mengandalkan dari pentas-pentas yang kita apa sisihkan uang kas untuk mempertahankan rumah Lengger ini tetap bisa berjalan”⁸⁷

- b. Hasil wawancara bersama Rianto selaku pendiri sekaligus ketua Rumah Lengger Banyumas

”Beberapa fasilitas yang belum kita miliki diantaranya belum punya gedung sendiri karena memang kita masih apa minjam atau domplang ke bangunan milik dinporabudpar dan kecamatan, studio untuk memindahkan dari kaset ke digital soalnya kan kita untuk perlu penyelamatan ini penyelamatan arsip dan lain sebagainya terus pokoknya banyak sesekali fasilitas yang belum kita sediakan ataupun kita miliki karena memang keterbatasan dana”⁸⁸

⁸⁷ Hasil wawancara dengan Rianto selaku pendiri sekaligus ketua Rumah Lengger Banyumas tanggal 4 Oktober 2023

⁸⁸ Hasil wawancara dengan Rianto selaku pendiri sekaligus ketua Rumah Lengger Banyumas tanggal 4 Oktober 2023

- c. Hasil wawancara bersama Bagus Satria Setyanugraha selaku divisi Pendidikan dan pertunjukan Rumah Lengger Banyumas.

"Masing – masing pengurus mempunyai kesibukan yang berbeda-beda karena masing-masing sudah memiliki profesi karena Ketika harus berkumpul rutin untuk tatap muka itu tidak mudah, Alhamdulillahnya saat ini bisa diatasi dengan menggunakan media online" ⁸⁹

2. Faktor Pendukung

Faktor pendukung yang dialami oleh Rumah Lengger Banyumas sendiri meliputi::

- a. Hasil Wawancara bersama Rianto selaku pendiri sekaligus ketua Rumah Lengger banyumas.

"Kita selalu didukung ataupun di support oleh pihak Kecamatan Banyumas sampai saat ini dan musium wayang Kemudian dari Tamansari dan juga dari aset daerah karena kita masih meminjam gedungnya" ⁹⁰

- b. Hasil wawancara bersama Bagus Satria Setyanugraha selaku divisi Pendidikan dan pertunjukan.

"Alhamdulillah Komunitas Rumah Lengger Banyumas sudah sah secara badan hukum maka pada saat ada informasi dana hibah kita di pandang untuk bisa mendapatkan dana tersebut" ⁹¹

⁸⁹ Hasil wawancara dengan Bagus Satria Setyanugraha selaku divisi pendidikan dan pertunjukan Rumah Lengger Banyumas tanggal 7 Oktober 2023

⁹⁰ Hasil wawancara dengan Rianto selaku pendiri sekaligus ketua Rumah Lengger Banyumas tanggal 4 Oktober 2023

⁹¹ Hasil wawancara dengan Bagus Satria Setyanugraha selaku divisi pendidikan dan pertunjukan Rumah Lengger Banyumas tanggal 7 Oktober 2023

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan penelitian yang telah dilakukan, dapat diambil simpulan sebagai jawaban dari rumusan masalah terkait manajemen SDM di komunitas Rumah Lengger Banyumas, adapun hasil kesimpulannya sebagai berikut:

Manajemen sumber daya manusia di Rumah Lengger Banyumas telah dilakukan secara konsisten. Hal ini terlihat dari perencanaan yang selalu dibuat di dalam program kerja tahunan Rumah Lengger Banyumas. Dalam mengelola sumber daya manusia yang ada, Rumah Lengger Banyumas telah menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan. Hanya saja fungsi-fungsi manajemen tersebut tidak berdasarkan pada teori-teori ilmu manajemen, tetapi berdasarkan kebutuhan dan pengalaman yang ada di Rumah Lengger Banyumas.

Meskipun perencanaan sumber daya manusia yang telah dibuat tidak semua terlaksana, Rianto selaku pendiri sekaligus ketua Rumah Lengger Banyumas selalu berusaha untuk melakukan pengorganisasian kepada pengurus yang dipimpinnya. Adanya kepatuhan dan sikap yang proaktif dari kepengurusan Rumah Lengger Banyumas juga memudahkan ketua untuk melakukan penggerakan dan pengawasan terhadap pengurusnya.

Hambatan yang ditemui dalam Rumah Lengger Banyumas yaitu kurangnya payung dana ataupun pendanaan secara rutin artinya berkala setiap tahun gitu, karena kita masih mengandalkan dari pentas-pentas yang kita apa sisihkan uang kas untuk mempertahankan rumah Lengger ini tetap bisa, sehingga masih kurangnya beberapa fasilitas yang belum kita punya.

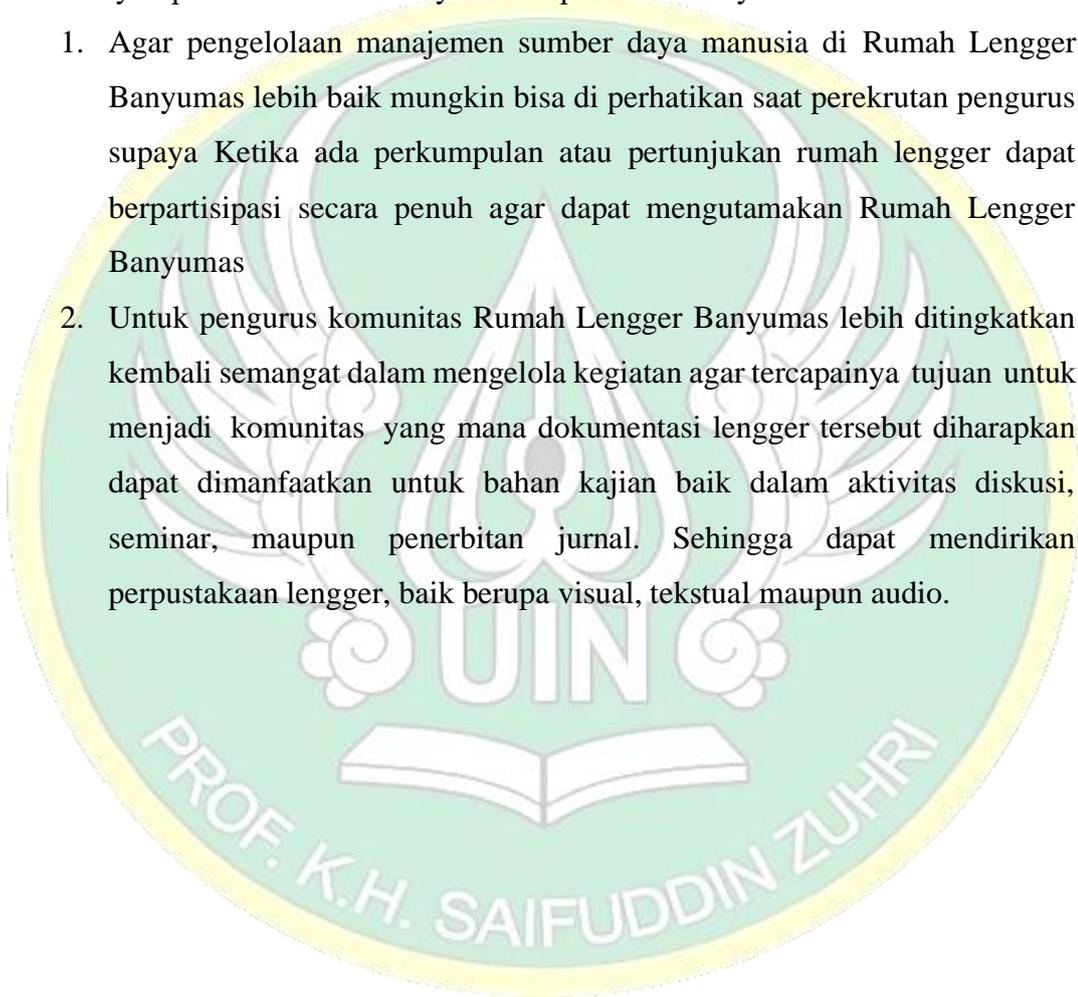
Selain itu hambatan yang lainnya yaitu Masing-masing pengurus mempunyai kesibukan yang berbeda-beda karena masing-masing sudah

memiliki profesi karena Ketika harus berkumpul rutin untuk tatap muka itu tidak mudah.

B. Saran

Sebagai bentuk masukan untuk meningkatkan Manajemen Sumber Daya Manusia di Komunitas Rumah Lengger Banyumas dengan baik. Penulis ingin menyampaikan saran kaitannya dalam penelitian ini yaitu:

1. Agar pengelolaan manajemen sumber daya manusia di Rumah Lengger Banyumas lebih baik mungkin bisa di perhatikan saat perekrutan pengurus supaya Ketika ada perkumpulan atau pertunjukan rumah lengger dapat berpartisipasi secara penuh agar dapat mengutamakan Rumah Lengger Banyumas
2. Untuk pengurus komunitas Rumah Lengger Banyumas lebih ditingkatkan kembali semangat dalam mengelola kegiatan agar tercapainya tujuan untuk menjadi komunitas yang mana dokumentasi lengger tersebut diharapkan dapat dimanfaatkan untuk bahan kajian baik dalam aktivitas diskusi, seminar, maupun penerbitan jurnal. Sehingga dapat mendirikan perpustakaan lengger, baik berupa visual, tekstual maupun audio.



DAFTAR PUSTAKA

- Abu Bakar, Rifa'i. 2021. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta : SUKA-Press.
- A, Aditya. D. 2015. Pelestarian Kesenian Lengger di Era Modern (Studi Kasus Kelompok Kesenian Taruna Budaya Desa Sendangsari Kecamatan Garung Kabupaten Wonosobo). *Skripsi Universitas Negeri Semarang*, 5.
- Adamy, Marbawi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik, dan Penelitian*. Aceh : Unimal Press.
- Adi, Rianto. 2005. *Metodologi Penelitian Sosial dan Hukum*. Jakarta: Granit.
- Aditama, Roni Angger. 2019. *Pengantar Manajemen Teori dan Aplikasi*. Malang : IKAPI.
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Zanafa Publishing.
- Akyuni, Qurrata. 2018. "Pengorganisasian Pendidikan Islam". *Jurnal Studi Pendidikan Riset dan Pengembangan Pendidikan Islam*. Vol. 10 (2).
- Amirudin. 2022. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Surakarta : Pradina Pustaka.
- A, Resti. 2021. Eksistensi Lengger Lanang Sari Di Banyumas. *Seni dan Pendidikan Seni*, 6.
- A, Titania. F. 2020. Perencanaan Buku Ilustrasi Sebagai Media Pengenalan Tentang Tarian Lengger Lanang Banyumas Untuk Remaja. *UNS*, 3.
- Awaluddin. 2018. Fungsi Manajemen Dalam Pengadaan Infrastruktur Pertanian Masyarakat Di Desa Watatu Kecamatan Banawa Selatan Kabupaten Donggala. *Publication*, 2 No 1, 5.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Gelora Aksara Pratama.
- Choliq, Abdul. 2005. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Darno. 2012. Lengger Dariah Studi Pengaruh Gaya Wetanan Terhadap Kontinuitas Pertumbuhan Lengger Banyumas. *ISI Surakarta*.
- Daniel, Moehar. 2001. *Metode Penelitian Sosial Ekonomi*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Dewi, D. P., & Harjoyo. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pamulang: Unpam Press.

- Djamal, M. 2015. *Paradigma Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Fitrah, Muhammad dan Lutfiyah. 2017. *Metodelogi Penelitian Penelitian Kualitaif Tindakan Kelas dan Studi Kasus*. Sukabumi : CV Jejak.
- Hadeli. 2006. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Padang: PT Quantum Teaching.
- Handoko, T Hani. 2018. *Manajemen*. Yogyakarta : BPF.
- Hendriati, A. B. 2019. Dakwah Bil Hal Organisasi Urup Project Di Kabupaten Banyumas. *Skripsi IAIN Purwokerto*, 1.
- Herusatoto, Budiono. 2008. *Banyumas, Sejarah, Bahasa, Watak, Seni, dan Budaya*. Yogyakarta : LKIS pelangi Aksara.
- I, Sapriani. 2010. Identitas Penari Cross Gender Dalam Kehidupan Masyarakat Surakarta. *UNS*, 5.
- Jasmine, A. S. 2023. Manajemen Sumber Daya Manusia Di Komunitas Urup Project Purwokerto. *Skripsi UIN Prof.K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto*.
- Juhara, Erwan. 2005. *Cendekia Berbahasa*. Jakarta : Setia Purna Inves.
- Kbbi. 2021, Juni 3. *Kbbi*. Diambil kembali dari Kbbi: <https://kbbi.web.id/>
- Kristiawan, Muhammad. 2012. *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta : Budi Utama.
- Latif, Esti Rahmahning. 2019. *Manajemen Wisata Religi Makam Keturunan Habib Ali Al-Habsyi di Masjid Ar-Riyad Kelurahan Pasar Kliwon Solo*. Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
- Mahardhani, Ardhana Januar. 2022. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Surakarta: Pradina Pustaka.
- Maujud, Fathul. 2018. “ Implementasi fungsi-fungsi Manajemen Dalam Lembaga Pendidikan Islam”. *Jurnal Penelitian Keislaman*. Vol. 14 1.
- Moloeng, Lexy J. 2016. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Myers, Michael D. 2009. *Qualitative Research in Business and Management, trans, M.S Idrus and Priyono*. Singapore: Sage Publication.
- Noor, Juliansyah. 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Kerja.
- Pahleviannur, Muhammad Rizal. 2022. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Surakarta: Pradina Pustaka.

- Priyono. 2010. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Surabaya : Zifatama Publisher.
- P, Wijaya. H. 2014. Revitalitas Kesenian EBEG di Desa Kamulyan Bantarsari Kabupaten Cilacap Jawa Tengah. *Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta*, 16.
- Raco, J.R. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta : Grasindo.
- Rahmadi. 2011. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Kalimantan Selatan : Antasari Press
- R, Mahfrudi. 2019. Fenomena Cross Gender Pertunjukan Lengger Pada Paguyuban Rumah Lengger. *Seni Tari*, 25-28.
- Sefira, dkk. 2013. "Analisis Strategi Pengembangan Pariwisata Daerah Studi Kasus Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Daerah Kabupaten Nganjuk". *Jurnal Administrasi*. Vol. 1, hlm 4.
- Silalahi, Ulber. 2010. *Metodologi Penelitian Sosial*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Sinambela, Lijan Poltak. *Manajemen Sumber Daya manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Sidiq, Umar dan Moh Miftachul C. 2019. *Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan*.,Ponorogo: CV. Nata Karya
- Siswanto. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Siyoto, Sandu dan M Ali S. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta : Liberasi Media Publishing.
- Sofyandi, Herman. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- S. P. Malayu dan Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2015. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabete.
- Sulastri, L. 2012. *Manajemen Sebuah Pengantar*. Bandung: La Goods Publishing.
- Suryapermana, Nana. 2016. "Perencanaan Dan Sistem Manajemen Pembelajaran". *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*. Vol. 1 (2).
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Syahza, Almasdi. 2016. *Metode Penelitian*. Riau : UR Press.
- Terry, G. R., & Rue, L. W. (2020). *Dasar- Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Ulfa, Henny Maria. 2018. " Analisis Unsur Manajemen Dalam Pengolahan Rekam Medis Di Rumah Sakit TNI AU-LANUD Roesmin Nurjadin". *Jurnal Kesmas*. Vol. 1hlm 4.
- Usman, Husaini. 2014. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Utami, D. P. 2023. Dinamika Tari lengger Lanang Di Kecamatan Banyumas Kabupaten Banyumas Tahu 1960-2014. *Skripsi Universitas Lampung* , 1.
- Yusuf, Bakti dan Harnina Ridwan. 2018. "Manajmen Komunikasi Dalam Pengelolaan Informasi Pembangunan Daerah (Pada Biro Humas Dan PDE Sekertariat Daerah Propinsi Sulawesi Tenggara)". *Jurnal Komunikasi Hasil Pemikiran dan penelitian*. Vol. 4 hlm 1.
- Z, Islami. M. 2020. Ekplorasi Nilai-Nilai Filosofis Tarian Lengger Lanang Banyumas Dalam Upaya Pemertahanan Kebudayaan Cross Gender Di Indonesia. *UGM*.

Wawancara

wawancara dengan Rianto selaku pendiri sekaligus ketua Rumah Lengger Banyumas tanggal 4 Oktober 2023.

wawancara dengan Sirwan selaku badan pengurus harian Rumah Lengger Banyumas tanggal 4 Oktober 2023.

wawancara dengan Bagus Satria Setyanugraha selaku divisi Pendidikan dan pertunjukan Rumah Lengger Banyumas tanggal 7 Oktober 2023'

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1

PEDOMAN OBSERVASI, WAWANCARA, DAN DOKUMENTASI

A. PEDOMAN OBSERVASI

Dalam observasi atau pengamatan yang dilakukan ialah mengamati situasi dan kondisi termasuk juga pada operasionalnya di komunitas Rumah Lengger Banyumas

- 1. Letak geografis komunitas Rumah Lengger Banyumas**
- 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:

- 1. Tanggal 23 Agustus 2023 (Rumah Lengger Banyumas)**
- 2. Tanggal 28 Agustus 2023 (Rumah Lengger Banyumas)**
- 3. Tanggal 4 September 2023 (Rumah Lengger Banyumas)**

Lampiran 2

B. PEDOMAN WAWANCARA

TRANSKIP WAWANCARA

Nama : Rianto

Jabatan : Pendiri sekaligus ketua Rumah Lengger Banyumas

1. Sejarah Rumah Lengger Banyumas ?

Sejarah berdiri rumah Lengger dikarena keprihatinan saya terhadap kesenian di Banyumas khususnya Lengger ini menjadi pusat perhatian yang sangat penting karena dari tahun 2017 Itu perjuangannya sangat luar biasa jadi

sebaiknya destinasi wisata budaya di Banyumas terkenal sebagai Lengger yang mana Lengger ini sebagai *icon* untuk kesenian di Banyumas. Sebenarnya ada kesenian yang lain seperti amplang kemudian calung dan lain sebagainya, tetapi lebih populernya itu adalah lengger lanang yang ditarikan oleh laki-laki.

Pada tahun 2006 saya mencoba untuk mengangkat mbok dariah sebagai Maestro Lengger lanang kemudian dari tahun 2007 saya mengadakan kunjungan dari teman-teman Jepang datang ke Indonesia untuk lebih mengenal Lengger Lanang dari tahun ke tahun, akhirnya sebagai Maestro Lengger pada tahun 2017 pada saat itu juga saya sudah mengajukan sebenarnya kepada Pemda untuk didirikannya atau dibangunnya sebuah galeri lengger lanang karena Saya prihatin semakin ke sini semakin Maestro lengger semakin hilang secara tidak langsung pastinya lengger lanang juga semakin hilang jadi akhirnya saya punya inisiatif untuk mengumpulkan beberapa teman-teman pelaku seni Lengger yaitu lengger Lanang untuk membuat komunitas Rumah Lengger Banyumas setelah itu saya mengajukan juga bagaimana banyumas punya galeri Lengger ataupun museum lengger yang mana sebagai sebagai arsip budaya yang mana nanti menjadi pusat dokumentasi, edukasi dan pusat pembelajaran gitu dengan sistem-sistem pengembangan untuk meregenerasi lengger, dan dari tahun 2017 akhirnya kesenian Lengger menjadi diterapkan sebagai warisan budaya tak benda dari situ juga pemerintah Banyumas sebenarnya sangat harus lebih memperhatikan tentang kebudayaan tapi sampai saat tahun 2017 itu belum ada yang namanya galeri lengger ataupun museum lengger, kita sangat kehilangan beberapa maestro dan juga artefak-artefak peninggalan. Takutnya nanti sejarah lengger ini semakin ke sini hilang karena tidak ada peninggalan-peninggalannya dari Maestro gitu, akhirnya pada tahun 2020 pada saat pandemi bertepatan dengan saya membuat program Banyumas festival itu sekaligus untuk membuka Komunitas Rumah lengger Banyumas yang mana saya mengumpulkan beberapa teman-teman pelaku seni yaitu dari anak muda dan juga orang tua baik yang berkecimpung ataupun yang tidak berkecimpung di dunia Lengger Lanang.

Tujuan saya mengumpulkan untuk membangun atau mendirikan Komunitas Rumah Lengger Banyumas untuk menyimpan bukti-bukti sejarah dari Maestro kita yang sudah meninggal yaitu mbok dariah yang pada saat itu mbok dariah sudah meninggal tahun 2018 dan setelah 2 tahun itu saya akhirnya meminta izin untuk mengumpulkan barang-barang peninggalannya untuk di musiumkan karena beliau adalah sebagai Maestro lengget Lanang Banyumas maka dari itu Akhirnya saya mencoba untuk menawarkan salah satu keluarga anggota keluarga darinya yaitu keponakannya namanya Pak sirwan untuk ikut bersama dalam Rumah Lengger Banyumas untuk menjaga dan pengelola harian rumah Lengger agar barang-barangnya mbok dariah juga terjaga dengan rapi kemudian juga bisa menceritakan tentang sejarahnya ketika masa hidupnya masih bergelut di dunia lengger, rumah lengger yang saya dirikan adalah sebagai pusat kebudayaan pusat edukasi dokumentasi serta pembelajaran untuk kesenian Lengger yang sebenarnya nanti akan meluas menjadi seperti institusi atau institut yang bisa mewadahi kesenian lainnya yaitu Lengger Lanang, Lengger Wadon, Begalan, Ebeg, Kentongan Barongan dan kesenian yang lainnya Tapi saat ini masih dalam beberapa tahun ini masih fokus pada kesenian lengger lanang ini karena memang walaupun saya berada di Jepang di Tokyo tapi saya sangat intensif sekali untuk membangun ini dan memotivasi hampir setiap hari untuk membuat program-program di rumah lengger baik itu kelas *offline* ataupun kelas *online* dan juga beberapa program pertunjukan supaya mereka memiliki ruang-ruang dan punya kesempatan untuk menampilkan atau pentas dan juga mengembangkan seni dari lengger sendiri di wilayah persebaran Banyumas.

2. Bagaimana konsep tujuan dan prinsip dari Rumah Lengger Banyumas ?

Tujuan berdirinya adalah untuk menyelamatkan arsip-arsipan tentang dokumentasi Lengger untuk edukasi bagi siapa saja yang mau belajar tentang lengger baik dari umur TK SD SMP SMA bahkan sampai perguruan tinggi, bagaimana rumah lengger banyumas bisa meregenerasi para penari-penari lengger untuk bisa mempertahankan budaya Banyumas kemudian selain menyelamatkan arsip itu kita juga mencoba untuk mengedukasikan

mengembangkan ke sekolah-sekolah dan juga ke masyarakat bagaimana menciptakan Lengger sebagai hal yang positif yang menjadi sebuah kebutuhan bagi masyarakat di Banyumas seperti itu yang diwadahi oleh beberapa program-program yang mungkin nanti bisa dikembangkan dari program-program yang ada di sekitaran rumah Lengger ada pasar Qris mastama dan ada beberapan festival juga yang sebenarnya ini sebagai pusat dokumentasi juga untuk di rumah lengger ini jadi sebagai pusat destinasi ketika masyarakat di luar Banyumas yang ingin mencari tentang lengger itu bisa datang ke rumah lengket membuat kita ke depan juga akan membuat paguyuban lengger se - Barlingmascakeb jadi membuat satu paguyuban Lengger jadi beberapa komunitas-komunitas yang ada di persebaran banyumas itu akan saya buat menjadi satu untuk sebuah paguyuban yang nanti akan bisa bersinergi bersama setiap kesenian dan setiap grup itu di berbagai wilayah.

3. Siapa saja yang tergabung dalam Rumah Lenger Banyumas ?

Awal mula saya mengajukan berdirinya rumah lengger banyumas ini Dibantu oleh Bapak Sadewo trilastyono selaku wakil bupati banyumas sebagai Pembina dan penasehat untuk rumah lengger banyumas beliau itu sangat konsisten juga untuk mengangkat rumah lengger itu sebagai pusat budaya yang ada di Banyumas dan juga selain pak sadewo ada Pak Agust waktu beliau masih menjabat sebagai Camat Banyumas sebelum pak Oka gitu jadi setelah itu digantikan oleh pak Oka yang Camat sekarang karena kita kerjasamanya juga dengan Dinporabudpar karena masih menjadi ruang lingkup pekerjaannya karena kita menempati bangunan-bangunan bersejarah atau bangunan heritage yang mana kita menempati ruang stsu gedung kandang kereta atau tempat kereta tempat kereta yang umurnya udah ratusan tahun kita kerjasama dengan mereka dan juga badan arsip daerah dan badan aset daerah kemudian wilayah kecamatan Banyumas yang kita juga sangat setiap hari selalu bersama dengan wilayah kecamatan Banyumas jadi ya jadi yayasan ini juga secara tidak langsung berhubungan dengan instansi pemerintah nah kemudian juga saya mencoba merekrut di dalam keanggotaan rumah lengger ini saya sebagai ketua kemudian Pak Sadewo triastyono sebagai pembina sebagai penasehat itu ada

pak abdul Kudus kemudian sekretaris itu ada Pak Agung Triono atau Mas nyaman dan juga pak sirwan mereka merangkap sebagai pengurus harian kemudian juga ada Ayi Nur Ringgo dan juga Anisa Nur Cahyani atau Icha mereka berdua sebagai bendahara yang mana mereka adalah orang Purbalingga sebenarnya kemudian ada Mas Bagus divisi seni pertunjukan ada Pak sukender juga Maestro eee kendang Calung Banyumasan itu ee sebagai ee divisi seni pertunjukan di wilayah musik juga ada yudha djati Santoso itu sebagai eh devisi seni pertunjukan juga area musik terus ada sigit Kurniawan sebagai devisi tari kemudian ada dobrin dari bulgaria itu sebagainya devisi kostum dan juga di bantu dengan piko Prasetyo terus Kemudian ada beberapa anggota yang memang dari litbang misalnya eee Abdul Azis kemudian ada Muhammad Haris apa Budi bagian dokumentasi terus bagian apa perlengkapan juga pak sirwan kan juga merangkap sebagai ya terus pengurus harian terus ada para anggota-anggotanya ada Agus Widodo atau di panggil lengger agnes terkenalnya sebagai negara kemudian ada rika santikawati kemudian ada mas Pandu sebagai bagian humas dia di media Suara merdeka dan lain-lainnya masih banyak lagi berarti masih banyak lagi dan saya rekrut karena mereka peduli dan mau untuk disatukan bersinergi bersama untuk mengangkat budaya Lengger di rumah Lengger ini.

4. Manajemen SDM di Rumah Lengger Banyumas ?

Jadi kita mengambil manajemen sistem gotong royong seperti yang ada di masyarakat jadi ketika kita ada project kita membuat struktur baru untuk project tersebut tetapi kita juga memberikan kesempatan kepada para pelaku seni yang lain untuk ikut bergabung dengan kita nah seperti barongsai singa timur kemudian seperti komunitas ebeg di Banyumas di sekitar Banyumas Cilacap Purbalingga dan lain sebagainya sebenarnya juga manajemennya itu kita mencoba setiap Project itu kita buat apa semacam kayak *safety money* untuk untuk berlangsung rumah Lengger ini jadi ketika ada pentasan ada Budget berapa juta Gitu ya kita sisihkan 10%-nya untuk kas di rumah Lengger yang nantinya untuk bisa eh dikumpulkan sebagai penyambung hidung nyambung hidup ya penyambung ini untuk beberapa tahun kemudian nanti gitu nah terus

sisanya kita bagi kepada para pelaku seni dan juga kita setiap program-program itu ada yang berbayar ada yang tidak berbayar seperti sosial dan seperti untuk komersil dan juga seperti untuk sosial Kita juga melakukan itu Nah kalau sosial biasanya eee teman-teman yang eee pelaku seni yang eee peluangkan waktunya yang punya waktu untuk mau untuk berbagi ataupun ikut pentas bersama tapi kalau misalnya yang berbayar Biasanya kita melakukan proses pelatihan gitu selama beberapa hari untuk tampilan-tampilan pertunjukan terus kemudian kita juga sebenarnya punya paketan-paketan tetapi masih belum bisa sepenuhnya berjalan misalnya pakethemat gitu untuk penari saja dengan iringan musik kaset Terus pakai eee medium Nah itu ada penari 2 kemudian pengirim music 5 misalnya terus pakai eksklusif atau paket vip gitu ya seluruh grup gitu ya terus spesial paket juga ada nah jadi untuk paket-paket Wisata Kita juga memiliki paketan-paketan itu tapi kadang-kadang juga tergantung konsumen bisa terus kadang-kadang juga untuk paket kadang-kadang untuk paket untuk mode Nusantara misalnya mereka menggunakan saya terus kemudian saya berbagi dengan rumah lengger untuk mengiringi dan juga penari yang lain mode Nusantara biasanya di dilakukan oleh beberapa universitas yang ada di banyumas dari unsoed Kemudian dari UMP Besok juga akan ada seperti dan lain sebagainya terus eee kita juga kadang-kadang membuat waktu pandemi kita membuat kelas online yang mana pengikutnya ini juga dari berbagai wilayahbanyumas dan di luar Banyumas bahkan sampai keluar negeri terus kemudian paket offline nah sebelum apa namanya fokus untuk berjalan karena memang SDM kita masih terbatas sekali karena pengajar dari eh pelaku seni Lengger ini mereka memiliki pekerjaan yang lain yang memang ee Yang Yang mana lebih utama gitu karena di rumah lengger ini sistemnya masih volunteer hampir semuanya itu sudah volunteer ya jadi walaupun mereka member tapi sepenuh hati mereka bisa menuangkan energi dan tenaga juga pikiran untuk rumah lengger untuk membangun bersama jadi sistem manajemennya masih seperti itu manajemen gotong royong Siapa yang bisa yaitu yang eee Siapa yang punya waktu yaitu yang bisa mengerjakan.

5. Yang membedakan rumah lengger dengan komunitas lengger yang lainnya?

Di awal saya sudah bilang di banyumas itu Belum ada sebagai wadah untuk mewadahi beberapa Lengger baik itu dari DINPORABUDPAR pun mereka juga tidak memiliki sebuah wadah ataupun tempat sebagai pusat berkegiatan lengger hanya di rumah lengger banyumas saja yang saya tahu tapi kalau yang lain itu sebagai sangkar tari kemudian memiliki komunitas masing-masing nah dari situ sebenarnya di rumah Lengger ini ingin mewadahi mereka dengan mereka atau sangkar ataupun komunitas di sini untuk bergerak bareng Bagaimana bisa menyelamatkan itu sendiri Penyelamatan untuk apa namanya kesenian Lengger sebagai generasi baru pusat edukasi pusat dokumentasi satu kelompok saja Berarti semuanya boleh masuk ke rumah Lengger yang mas ya kayak welcome yang mau latihan itu siapa aja yang mau nimba ilmu siapa aja gitu ya Mas ya Iya dan memadai memadai semuanya.

TRANSKIP WAWANCARA

Nama : Sirwan

Jabatan : Badan Pengurus Harian Rumah Lengger Banyumas

1. Bagaimana proses rekrutmen dan penarikan pengurus Rumah Lengger Banyumas ?

Kalo sistem rekrutmen kita gak ada sistem jadi monggo bagi siapa saja secara sukarela dengan iklas karena kita semua tau disini tidak berbayar tidak di bayar sepeti tidakn ada gaji jadi kita secara sukarela iklas untuk mengembangkan dan melestarikan rumah lengger banyumas.

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

Kalau untuk pembagian jobdesk kita sudah sesuai dengan divisi masing-masing di kepengurusan rumah lengger dan juga alhamdulillah sampai sekarang berjalan dengan lancar walaupun terkadang Ketika ada yang berhalangan kita pastinya akan saling membantu, akan saling gotong-royong untuk menutupi atau menggantikan Ketika ada yang berhalangan untuk hadir dalam kegiatan.

3. Bagaimana penerapan atau pengelolaan MSDM di komunitas ?

Untuk kumpul itu kita lebih sering berkumpul secara online melalui media online seperti zoom, google meet, whats ap karena setiap pengurus juga kan mempunyai pekerjaannya masing-masing tetapi Ketika ada kegiatan atau acara baru kita akan mempersiapkan secara langsung dengan menentukan orang-orang nya untuk kegiatan yang akan diikuti biasanya kurang dari 2 minggu sebelum kegiatan.

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

Untuk membuat pengurus agar tetap aktif biasanya kita akan beberapa event karena otomatis secara tidak langsung pengurus juga akan aktif untuk membahas dan mempersiapkan event atau kegiatan yang akan kita lakukan.

5. Bagaimana cara memberikan motivasi satu sama lain ?

Untuk motivasi secara maksimal biasanya langsung dari mas rianto selaku pendiri dan juga ketua Rumah Lengger Banyumas tetapi di dalam kepengurusan juga kita pastinya akan selalu memotivasi satu sama lain misalnya sharing Gerakan lengger ataupun sharing terkait lagu lengger.

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

Untuk memelihara hubungan yang baik yaitu kita intens berkomunikasi dengan menjaga komunikasi misalnya dengan menanyakan kabar atau berbicara terkait kegiatan karena kan juga gak semua pengurus berdomisili di purwokerto jadi cara yang paling efektif menggunakan media sosial.

7. Apakah Rumah Lengger Banyumas pernah merubah sistem atau struktur kepengurusan organisasi ?

Kalau dari awal kita beberapa orang yang memiliki tujuan yang sama kemudian di bentuk dan akhirnya terbentuk suatu kepengurusan di Rumah Lengger Banyumas, jadi untuk sistem atau struktur kita akan bermusyawarah bersama-sama untuk menentukan Sistem atau kepengurusan di Rumah Lengger Banyumas.

8. Apakah ada upaya tertentu untuk keselamatan dan kesehatan yang disediakan dari komunitas Rumah Lengger Banyumas untuk para pengurus ?

Kalau untuk saat ini kita belum ada mas, tetapi kemarin Ketika ada sosialisasi dari jamsostek kita tertarik untuk mendaftar untuk Kesehatan dan keselamatan seluruh pengurus dan anggota Rumah Lengger Banyumas dengan sistem pembayaran perbulannya sebesar rp 36.800 dengan mendapatkan 3 manfaat rinciannya yaitu Rp 10.000 jaminan tunjangan kerja kemudian Rp 6.800 jaminan kematian dan yang Rp 20.000 Jaminan Uang untuk membantu sesama pengguna jamsostek ketika ada yang terkena musibah.

TRANSKIP WAWANCARA

Nama : Bagus Satria Setyanugraha

Jabatan : Divisi Pendidikan dan Pertunjukan

1. Bagaimana analisis pekerjaan di dalam kepengurusan Rumah Lengger Banyumas ?

Di Rumah Lengger Banyumas itu kan ada ketua kemudian di bawahnya ada pengurus harian dan juga divisi-divisi, kebetulan saya sendiri di divisi pementasan jadi pada saat Rumah Lengger ingin pertunjukan atau pementasan saya yang di tunjuk sebagai pimpinan produksi untuk mengelola seluruh tim, mengkolaborasikan sampai selesai event sedangkan untuk pementasan biasanya saya di bantu dengan Badan Pengurus Harian untuk menentukan siapa saja yang akan ikut dan menjadi apa dalam sebuah pementasan berdasarkan pengalaman dan juga seberapa besar kegiatan yang akan kita laksanakan.

2. Bagaimana proses perencanaan SDM di Rumah Lengger Banyumas ?

Kalau dari awal pembentukan Rumah Lengger itu kan kita sering ngumpul bareng, pastinya mas Rianto yang menginiasikan awal untuk perencanaannya kemudian kita meeting dengan berbagai macam elemen yang akan bekerja sama dengan Rumah Lengger Banyumas karena di Rumah Lengger in ikan pastinya

setiap individu mempunyai jaringan-jaringan yang banyak dan juga berbeda-beda.

3. Bagaimana proses rekrutmen SDM di Rumah Lengger Banyumas ?

Jadi pada awalnya kita seluruh pengurus berkolaborasi untuk Rumah Lengger dengan niatan untuk menghidupi dan melestarika lengger dan kebetulan setiap individu mempunyai kemampuan masing-masing jadinya kita mengisi setiap divisi yang ada di dalam Rumah lengger itu dan untuk siapapun yang ingin ikut dan berkolaborasi di dalam Rumah Lengger tidak ada syarat khusus yang penting mempunya niat dan tujuan yang sama dengan Rumah Lengger Banyumas seperti itu.

4. Bagaimana proses pengembangan SDM di Rumah Lengger Banyumas?

Kalau Rapat rutin pengurus biasanya kita setiap hari rabu untuk membahas kegiatas atau event yang akan dilaksanakan Rumah Lengger kemudian kita akan menentukan hari untuk mengadakan Latihan untuk persiapan kegiatan atau event yang akan kita laksanakan.

5. Apa yang dilakukan dalam proses penilaian kinerja pengurus ?

Untuk Saat ini belum ada secara sistematis kemudian menilai pengurus ini bagaimana kinerjanya itu belum ada karena kita berdasarkan hati Nurani saja untuk menjalankan setiap program atau kegiatan yang ada di Rumah Lengger ini dan Alhamdulillahnya sejauh ini setiap divisi bisa menjalankan seluruh program atau kegiatannya secara baik.

6. Imbalan apa yang diberikan kepada pengurus ?

Kalau secara resmi imbalan untuk pengurus tidak ada tetapi ketika event ada profit kita akan membagikan imbalannya kepada pengurus yang terlibat didalamnya dan juga pastinya untuk uang Operasional Rumah Lengger.

7. Bagaimana cara memberikan motivasi kepada pengurus ?

Lagi-lagi kesadaran karenakita berangkat dari kesadaran tapi pastinya ketika rapat rutin biasanya mas Rianto akan memberikan motivasi dengan memberikan kegiatan atau program yang akan di laksanakan Rumah Lengger.

Lampiran 3

DOKUMENTASI



Gambar 7 Wawancara Bersama Rianto



Gambar 8 Wawancara Bersama Sirwan





Gambar 9 Wawancara Bersama Bagus Satria



Gambar 10 Obervasi 23 Agustus 2023



Gambar 11 Observasi 28 Agustus 2023



Gambar 12 Observasi 4 September 2023

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

Nama Lengkap : Zaidan Achmad Madani
NIM : 1917103050
Tempat/Tgl Lahir : Jakarta, 4 April 2001
Alamat Rumah : Jl. Al-Islamiah no 34 RT. 006 RW. 001
Kec. Kebon Jeruk DKI Jakarta
Nama Ayah : Chairul Anwar
Nama Ibu : Liya Suryani

B. Riwayat Pendidikan

1. TK, Tahun Lulus : TK An-nisa, 2007
2. SD/MI, Tahun Lulus : SDI Al – Falah 1 Pagi, 2013
3. SMP/MTs, Tahun Lulus : SMPS Daar El - Qolam, 2016
4. SMA/MA, Tahun Lulus : SMAS Daar El- Qolam, 2019
5. S1, Tahun Masuk : UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, 2019

C. Pengalaman Organisasi

1. Ketua Umum HMPS Manajemen Dakwah 2021/2022
2. Ketua Umum Dewan Eksekutif Mahasiswa 2022/2023
3. PMII Rayon Dakwah Komisariat Walisongo Puwokerto
4. Komunitas Safari Religi

Hormat
Saya,

Zaidan Achmad Madani