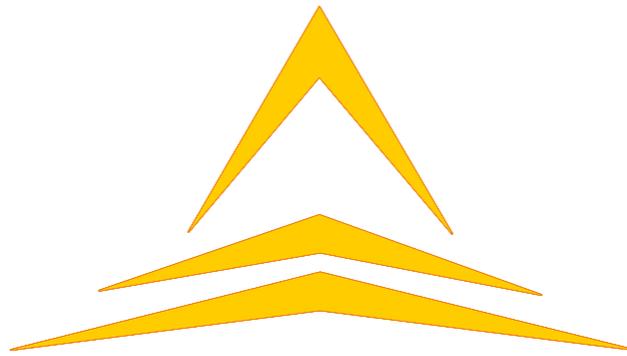


**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI KOMUNITAS  
JUGURAN SYAFAAT BANYUMAS**



**IAIN PURWOKERTO**

**SKRIPSI**

**Diajukan kepada Fakultas Dakwah  
Institut Agama Islam Negeri Purwokerto  
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Sosial (S.Sos)**

**Oleh:  
LISNAENI PANGGAYUH  
NIM. 1423104022**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH  
FAKULTAS DAKWAH  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
PURWOKERTO  
2018**

# MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI KOMUNITAS JUGURAN SYAFAAT BANYUMAS

*Oleh: Lisnaeni Panggayuh*

*NIM. 1423104022*

## **Abstrak**

Manajemen sumber daya manusia merupakan hal penting dalam pengembangan sebuah komunitas/organisasi. Sebab manusia diberi nikmat oleh Tuhan sehingga bisa mengembangkan dirinya untuk bermanfaat bagi orang lain. Komunitas Juguran Syafaat merupakan salah satu simpul Maiyah yang berada di Banyumas. Komunitas ini sudah bertahan selama lima tahun dan tidak pernah absen dalam melaksanakan Maiyah. Selain itu, komunitas ini juga menjadi rujukan bagi simpul lain yang baru tumbuh, dan telah mampu membuktikan konsistensinya di mata jamaah Maiyah Nusantara. Berdasarkan latar belakang ini, penulis tertarik untuk mengkaji manajemen sumber daya manusia di komunitas ini. Sebab sumber daya manusia (penggait) memberi pengaruh besar bagi perkembangan komunitas ini.

Pokok masalah yang akan dikaji adalah bagaimana manajemen sumber daya manusia di Komunitas Juguran Syafaat. Rumusan ini untuk mengetahui pengelolaan penggiat sehingga mereka tetap aktif memberi kontribusi meski tidak pernah mendapat imbalan secara materiil. Penulis menggunakan teori manajemen sumber daya manusia menurut Anwar Prabu Mangkunegara. Menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode pengumpulan data berupa observasi, wawancara dan dokumentasi.

Hasil dari penelitian ini adalah, pengelolaan sumber daya manusia pada Komunitas Juguran Syafaat dengan cara pemberian manfaat terlebih dulu kepada anggotanya, yaitu berupa ketentraman batin dengan spiritual seperti sholawatan. Kemudian membentuk hubungan persaudaraan yang erat, tidak hanya sebagai sesama anggota melainkan seperti sebuah keluarga. Jika dua hal ini sudah terbentuk selanjutnya akan dilakukan koordinasi dan komunikasi intensif sehingga kesadaran penggiat akan terbangun. Mereka akan otomatis melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, meski tanpa diperintah.

**Kata Kunci:** *manajemen sumber daya manusia, Maiyah, Emha Ainun Nadjib, Komunitas Juguran Syafaat.*

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Masyarakat Indonesia memiliki berbagai bentuk kesepakatan yang ditujukan untuk mengatur kehidupan sehari-hari. Kesepakatan ini berisi tentang hal yang layak dan tidak layak untuk dilakukan, atau dapat dikatakan masyarakat kita memiliki hukum sendiri yang disebut moralitas. Batasan-batasan yang ada dalam masyarakat diharapkan dapat mengontrol hidup mereka agar tetap dalam jalur semestinya, dengan begitu apabila ada anggota masyarakat yang melanggar maka akan mendapat sanksi sosial, contohnya perempuan dilarang pergi pada malam hari, laki-laki tidak semestinya datang ke rumah teman perempuannya dan apabila hal tersebut dilakukan pelaku akan dimarahi, bahkan bisa sampai dikucilkan.<sup>1</sup>

Kondisi masyarakat saat ini berbeda dengan beberapa waktu lalu. Dahulu, sumber informasi hanya sebatas koran, majalah, buku, radio yang belum banyak dimiliki orang. Namun, saat ini informasi apapun dapat diakses siapapun, dimanapun dan kapanpun melalui internet yang telah tersedia di berbagai tempat. Dampak dari hal tersebut adalah terjadinya perubahan di semua aspek terutama dalam budaya, nilai, dan agama. Nilai yang dahulu dipegang kuat kini mulai tergeser dan tergantikan oleh nilai baru namun tidak terlebih dulu dilandasi keyakinan sehingga dalam perjalanannya masyarakat

---

<sup>1</sup>Sofa Muthohar, "Antisipasi Degradasi Moral di Era Global", *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 7, Nomor 2, Oktober 2013, (Semarang: IAIN Walisongo: 2013), hal. 323.

kebingungan.<sup>2</sup> Batas-batas norma yang dahulu digunakan untuk menjadikan kehidupan lebih teratur dengan mudah dilanggar demi terpenuhinya kebutuhan hidup. Akibatnya muncullah berbagai penyimpangan seperti perzinahan, pencurian, korupsi, pengeradaran obat terlarang, penipuan, perilaku semena-mena terhadap sesama yang menunjukkan semakin menurunnya nilai yang dianut masyarakat.

Munculnya masalah tersebut ditanggapi oleh berbagai elemen masyarakat dengan mengadakan sosialisasi atau membentuk komunitas. Salah satu komunitas yang memiliki tujuan untuk menyeimbangkan pola pikir manusia agar tidak terlarut dalam kehidupan materialisme adalah Maiyah yang diusung oleh Muhammad Ainun Nadjib (Cak Nun).<sup>3</sup> Kata Maiyah sendiri berasal dari bahasa Arab yaitu *ma'a* (bersama), misalnya *ma'iyyatullah* artinya bersama Allah. Maiyah memiliki substansi sebagai metode melingkar yang berarti terdapat orang yang sama-sama menekuni suatu masalah, tidak ada penonton dan yang ditonton. Maiyah berupaya mempererat kebersamaan manusia untuk menegaskan kembali kesetaraan manusia dan nilai-nilai keadilan, sebagai sebuah gagasan humanisme dari Cak Nun.<sup>4</sup>

Komunitas Maiyah ini telah tersebar di berbagai tempat, seperti “Mocopat Syafaat” di Yogyakarta, “Padang Wulan” di Jombang, “Kenduri Cinta” di Jakarta, “Bang Bang Wetan” di Surabaya, dan “Juguran Syafaat” di

---

<sup>2</sup>Hidayati, “Pentingnya Pendidikan Nilai Di Era Globalisasi”, *Jurnal Dinamika Pendidikan*, No. 2/Th.XV/ September 2008, (tk: tp,tt) hal. 64.

<sup>3</sup>Ahmad Fatkhun Nur Roni, *Musik Kiai Kanjeng Dalam Acara Maiyah Mocopat Syafaat Di Tamantirto Kasihan Bantul, dalam Skripsi*, (Yogyakarta: ISI Yogyakarta, 2016), hal. 1.

<sup>4</sup>Nas'atul Akmaliah, *Dampak Spiritual Emha Ainun Nadjib Dalam Jamaah Maiyah, dalam Skripsi*, (Surabaya: UIN Sunan Ampel, 2017), hal. 50.

Purwokerto. Pengajian Maiyah dilaksanakan sekali tiap bulan pukul 20.00 sampai 03.00 dini hari, materi yang dibahas bervariasi, mulai dari ketauhidan, tasawuf, masalah sosial setempat, isu-isu nasional, budaya lokal yang diselingi sajian musik dari Kiai Kanjeng. Meski begitu, dalam lingkaran Maiyah jamaah yang hadir tidak selalu muslim, tokoh agama lain pun turut dihadirkan untuk memberi keluasan cara pandang bagi jamaah.<sup>5</sup>

Salah satu simpul Maiyah yang ingin penulis kaji adalah Komunitas Juguran Syafaat Banyumas yang memiliki visi untuk melakukan dekonstruksi ulang pemahaman masyarakat mengenai nilai, pola komunikasi, metode perhubungan kultural, pendidikan cara berpikir serta pengupayaan solusi atas masalah sosial<sup>6</sup>. Hal ini dilakukan melalui forum Maiyah yang diselenggarakan setiap bulan pada minggu ke dua. Materi yang disampaikan hampir sama dengan Maiyah pada umumnya hanya lebih menekankan pada hal-hal yang bersifat kedaerahan, misalnya riwayat hidup Joko Kaiman, Jenderal Soedirman sampai masalah *geothermal* Gunung Slamet. Hal ini untuk menimbulkan kesamaan rasa sebagai sesama warga Banyumas, sehingga dalam penyampaian materi lebih mudah. Dalam pemilihan narasumber pun dipilih tokoh lokal seperti Titut Edi Purwanto, Hadi Wijaya, Surya Esa, dan Agus Sukoco.<sup>7</sup>

Juguran Syafaat berasal dari dua kata, yaitu Juguran yang berasal dari bahasa Banyumas, memiliki arti berkumpul dan Syafaat berasal dari bahasa Arab yaitu شَفَعُ, يَشْفَعُ, شَفَاعَةٌ yang berarti pertolongan. Jadi, Komunitas Juguran

---

<sup>5</sup>Nas'atul Akmaliah, *Dampak Spiritual Emha Ainun Nadjib...*, hal. 51.

<sup>6</sup>Halil Budiyanto, “*Upaya Transformasi Nilai-Nilai Spiritual Pada Komunitas Juguran Syafaat Di Purwokerto*”, Skripsi, (Purwokerto: IAIN Purwokerto, 2016), hal. 63

<sup>7</sup>Wawancara dengan Riski D. Rahmawan pada tanggal 1 November 2017, di perumahan *Shapire Village*, Karangwangkal blok R2.

Syafaat dapat disimpulkan sebagai suatu forum berkumpul yang memiliki materi/tema obrolan yang memiliki sangkut paut dengan pemberi syafaat.<sup>8</sup>

Maiyah biasanya dimulai pukul delapan malam, diawali dengan penyuguhan musik, pengenalan penggiat dan jamaah, diskusi dan tanya jawab hingga pukul dua dini hari. Narasumber yang dihadirkan tidak melulu akademisi, namun turut pula menghadirkan tokoh masyarakat, budayawan, anggota organisasi masyarakat, mahasiswa, sampai orang-orang terpinggirkan.<sup>9</sup> Tema yang diambil disesuaikan dengan kondisi sosial setempat atau menyesuaikan dengan tulisan Cak Nun di Laman Daur.<sup>10</sup>

Komunitas ini cukup menyerap banyak perhatian dari kalangan masyarakat dari berbagai elemen dalam satu kali Maiyah, jamaah dapat mencapai 200 orang yang terdiri dari buruh pabrik, seniman, pegawai swasta, mahasiswa, petani, sampai ibu rumah tangga. Sebagian besar dari mereka tetap konsisten mengikuti acara sampai selesai. Konsistensi para jamaah bukan tanpa alasan, penggiat Juguran Syafaat berupaya menghadirkan Cak Nun melalui musik, pemikiran, ataupun membahas hal-hal yang berkaitan dengan beliau, sehingga terjadi ketersambungan antara penggiat, narasumber dan jamaah. Hal ini sering diakui oleh jamaah saat ditanya, mereka mengaku ada

---

<sup>8</sup>Rizky Dwi Rahmawan, *Arti Kata Juguran Syafaat*, <http://juguransyafaat.com>, diakses tanggal 8 Maret 2018.

<sup>9</sup>Ahmad Fatkhun Nur Roni, *Musik Kiai Kanjeng Dalam Acara Maiyah Mocopat Syafaat Di Tamantirto Kasihan Bantul*, hal. 1.

<sup>10</sup>Berdasarkan hasil wawancara dengan Kuku, pada tanggal 9 Februari 2018, di kantor kecamatan Purwokerto Timur.

rasa tenang saat mengikuti Maiyahan, seolah semua beban hilang dan selalu ingin datang pada acara berikutnya.<sup>11</sup>

Sampai saat ini komunitas Juguran Syafaat telah menyelenggarakan forum Maiyah sebanyak 64 kali berturut-turut selama 5 tahun. Konsistensi anggota tidak terbentuk secara tiba-tiba, melainkan ada proses yang panjang. Seperti komunitas pada umumnya Juguran Syafaat memiliki anggota yang diberi nama penggiat. Penggiat inilah yang mengelola forum Maiyah mulai dari memilih tema, mencari pembicara, menyiapkan acara, menyiapkan konsumsi dan berbagai fasilitas.

Sondang P. Siagian mengatakan bahwa saat ini semakin banyak pihak yang menyadari akan pentingnya manajemen SDM. Mereka menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan aset penting karena merekalah yang dapat mengelola kekayaan negara/lembaga untuk mencapai tujuan bersama. Meski sebuah lembaga memiliki banyak fasilitas dan dana yang besar namun apabila tidak didukung sumber daya manusia yang berkualitas, maka akan sulit mencapai kemajuan. Bisa jadi mereka memiliki semangat kerja yang rendah, kurang tekun dan tidak disiplin atau bahkan timbul saling iri diantara sesamanya, hal ini tentu sangat merugikan lembaga.<sup>12</sup> Oleh karena itu banyak lembaga yang rela menghabiskan banyak biaya untuk merekrut orang-orang terbaik, memberi berbagai pelatihan dan jaminan hidup yang layak supaya

---

<sup>11</sup>Hasil wawancara dengan jamaah bernama Dewandaru Sunhaji Ibrahim pada tanggal 20 Oktober 2017 di STAIN Press IAIN Purwokerto.

<sup>12</sup>Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 1999), hal. 3.

mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dan berkinerja maksimal.

Sebagai komunitas yang mendapat perhatian besar dari masyarakat, Komunitas Juguran Syafaat mengaku tidak pernah melakukan perekrutan penggiat, dan walaupun ada orang yang bersedia membantu komunitas tidak mengikatnya secara resmi. Semua hal yang dilakukan untuk mengadakan Maiyah setiap bulannya berdasarkan kesukarelaan. Hal ini diakui oleh Mas Kukuh selaku koordinator acara Maiyah Juguran Syafaat bahwa komunitas ini tidak memiliki donatur tetap, semua hal yang berhubungan dengan perlengkapan acara merupakan sumbangan dari setiap penggiat. Apa yang mereka punya, maka itu yang mereka bawa, pola inilah yang digunakan dalam setiap penyelenggaraan Maiyah. Orang-orang ini tidak hanya berposisi sebagai anggota komunitas tapi mereka juga memiliki keluarga yang harus dinafkahi dan dirawat. Kondisi yang dihadapi tidak menyurutkan langkah mereka untuk tetap konsisten dalam mengembangkan komunitas, bahkan selama lima tahun ini Juguran Syafaat mampu menunjukkan kualitas dirinya sehingga memiliki tempat sendiri di kalangan jamaah Maiyah nusantara.

Hal ini yang membuat penulis tertarik untuk meneliti manajemen sumber daya manusia (penggiat) pada Juguran Syafaat untuk mengetahui bagaimana pola manajemen penggiat dan upaya mempertahankan konsistensi serta kualitas kerja mereka meskipun tidak ada imbalan materiil yang diperoleh.

## B. Definisi Operasional

### 1. Manajemen

Kata manajemen berasal dari bahasa Perancis Kuno, “*ménagement*” yang memiliki arti seni melaksanakan dan mengatur. Menurut Girffin, manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, dan pengendalian sumber daya untuk mencapai sasaran secara efektif dan efisien. Efektif disini memiliki arti terdapat kesesuaian antara tujuan yang dicapai dan rencana awal, sedangkan efisien berarti tugas yang dilaksanakan dilakukan dengan benar, terorganisir, sesuai bidangnya dan tepat waktu.<sup>13</sup>

### 2. Sumber daya manusia

Istilah sumber daya manusia merujuk pada orang-orang yang terlibat dalam sebuah organisasi. Sumber daya pada manusia yang dimaksud adalah kekayaan yang dimiliki seseorang yang bersumber dari dirinya, contoh pengetahuan, kemampuan, ketrampilan, bakat, kepemimpinan dll. Pentingnya sumber daya manusia berpangkal pada kenyataan bahwa manusia merupakan bagian yang harus selalu ada dalam sebuah perusahaan atau organisasi.<sup>14</sup>

Maksud dari manajemen SDM pada penelitian ini adalah suatu pengelolaan yang didasari pada suatu konsep bahwa dalam memperlakukan manusia dalam konteks organisasi kita tidak boleh sewenang-wenang, karena mereka adalah manusia, bukan mesin atau hanya sekedar menjadi

---

<sup>13</sup>Arfan Ikhsan, *Akuntansi Sumber Daya Manusia Suatu Tinjauan Penilaian Modal Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), hal. 1-2.

<sup>14</sup>Arfan Ikhsan, *Akuntansi Sumber Daya Manusia...*, hal. 2-3.

alat untuk mencapai tujuan. Beberapa definisi Manajemen SDM menurut para ahli yaitu:

- a. Bagaimana orang-orang dapat dikelola dengan cara yang terbaik dalam kepentingan organisasi.
- b. Suatu metode memaksimalkan hasil dari sumber daya tenaga kerja dengan mengintegrasikan Manajemen SDM ke dalam strategi bisnis.
- c. Pendekatan yang khas, terhadap manajemen tenaga kerja yang berusaha mencapai keunggulan kompetitif melalui pengembangan dari tenaga kerja yang mampu dan memiliki komitmen tinggi dengan menggunakan tatanan kultur yang integrated, struktural dan teknik-teknik personel.<sup>15</sup>

### 3. Komunitas Juguran Syafaat

Juguran Syafaat merupakan komunitas yang didirikan oleh orang-orang pecinta Maiyah yang berdomisili di sekitar Banyumas. Nama Juguran Syafaat sendiri diambil dari kata “*Juguran*” berasal dari Bahasa Banyumas yang berarti berkumpul/jagongan, dan “*Syafaat*” memiliki arti pertolongan. Diharapkan Maiyah yang dilakukan oleh komunitas ini dapat menimbulkan kenyamanan sebagaimana orang juguran namun tetap berhubungan dengan pemberi syafaat. Sehingga dalam pemilihan materi pun didasarkan pada hal-hal yang mendatangkan kemaslahatan bersama. Forum Maiyah dilaksanakan setiap bulan pada minggu kedua di Pendopo Kecamatan Sokaraja.

---

<sup>15</sup>Taufiqurokhman, *Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia*, (t.p: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama, 2009), hal. 1.

Juguran Syafaat awalnya sebuah komunitas trainer dan motivator setelah bertemu dengan Mbah Nun, mereka merasa menemukan kemantapan hidup dan mulai aktif mendatangi forum Maiyah di berbagai tempat secara rutin. Pada tahun 2013 bulan April mereka memberanikan diri untuk membuat forum serupa dengan nama Juguran Syafaat. Forum Maiyah mulai digalakkan di wilayah Banyumas setiap bulan pada minggu kedua.

Manajemen Sumber Daya Manusia di Komunitas Juguran Syafaat yang dimaksud penulis adalah proses pengelolaan sumber daya manusia (penggiat) yang dilakukan oleh komunitas ini sehingga muncul rasa solidaritas dan loyalitas pada penggiat meskipun mereka tidak diikat dan tidak diberi balas jasa apapun.

### **C. RUMUSAN MASALAH**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana manajemen sumber daya manusia di Komunitas Juguran Syafaat Banyumas?

### **D. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN**

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

Tujuan yang ingin dicapai penulis dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui cara manajemen sumber daya manusia pada penggiat Komunitas Juguran Syafaat Banyumas.

## 2. Manfaat Penelitian

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sedekah keilmuan bagi bidang manajemen.
- b. Kajian manajemen sumber daya manusia ini dapat diambil manfaatnya dengan menerapkan langsung dilapangan.
- c. Manfaat praktisnya adalah menjadi bahan acuan untuk penelitian mahasiswa selanjutnya.

## E. KAJIAN PUSTAKA

Telaah pustaka yang pertama diambil dari Skripsi Halil Budiyanto<sup>16</sup>, mahasiswa Bimbingan dan Konseling Islam IAIN Purwokerto tahun 2016 dengan judul *Upaya Transformasi Nilai-nilai Spiritual Pada Komunitas Juguran Syafaat Di Puwokerto*. Latar belakang penelitian ini adalah keresahan masyarakat akan semakin menipisnya nilai-nilai spiritual dalam diri pemeluk agama. Di mana mereka hanya rajin menghias simbol-simbol agama namun masih kering dalam ruhaniyahnya. Komunitas Juguran Syafaat hadir sebagai komunitas yang tidak mengedepankan simbol agama, tampil apa adanya namun semangat yang dimunculkan dapat mentransformasikan nilai spiritual agama Islam yang saat ini mulai mengering. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui upaya-upaya yang dilakukan Komunitas Juguran Syafaat untuk mentransfomasikan nilai-nilai spiritual kepada para jamaah. Sedangkan, perbedaan dengan penelitian yang dilakukan penulis adalah fokus kajiannya.

---

<sup>16</sup> Halil Budiyanto, *Upaya Transformasi Nilai-Nilai Spiritual Pada Komunitas Juguran Syafaat Di Purwokerto, Skripsi, ...*, hal. 1-83.

Penulis meneliti dari segi internal Komunitas Juguran Syafaat dalam memaanajemi sumber daya atau yang sering disebut penggiat dalam menyajikan sebuah diskusi yang bertujuan dekontruksi nilai kepada masyarakat. Persamaan skripsi ini dengan penulis ada pada kesamaan objeknya, dan metode yang digunakan yaitu kualitatif.

Penelitian lain yang dilakukan Abdullah Qodir<sup>17</sup> dengan judul Manajemen Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren AlFalah Bakalan Kecamatan Kalinyamatan Kabupaten Jepara yang dimuat dalam Jurnal IKIP PGRI Semarang Volume 1 Nomor 3, Desember 2012. Latar belakang ini adalah adanya peningkatan jumlah santri di PonPes Alfalah, pondok ini memiliki sistem yang modern dimana menyediakan pula sekolah umum dan berbagai ketrampilan untuk membekali santri saat terjun ke masyarakat. Untuk mewujudkan lembaga yang kompleks seperti PonPes Alfalah tentu harus dimulai dari pemilihan sumber daya dan cara mengaturnya supaya kegiatan belajar mengajar tetap berjalan dengan baik dan ketrampilan santri dapat terakomodir. Persamaan penelitian ini dengan penulis adalah bahasan mengenai sumber daya manusia, sedangkan perbedaannya adalah objek penelitian dan lokasinya.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Yosep Satrio Wicaksono<sup>18</sup> dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen di Universitas Brawijaya

---

<sup>17</sup>Abdullah Qodir, "Manajemen Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren AlFalah Bakalan Kecamatan Kalinyamatan Kabupaten Jepara", dalam *JMP*, Volume 1 Nomor 3, Desember 2012, (Semarang: IKIP PGRI Semarang, 2012), hal. 273-275.

<sup>18</sup>Yosep Satrio Wicaksono, "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi di SKM

dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi di SKM Unit V PT. Gudang Garam, Tbk Kediri) dan dimuat dalam Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 3 No. 1, Januari 2016. Latar belakang penelitian ini adalah persaingan pada dunia industri yang semakin kompetitif memacu perusahaan untuk selalu berinovasi dan memperbaiki kualitasnya. Untuk menghadapi persaingan dunia usaha tidak hanya bisa menggunakan teknologi canggih dalam produksi maupun operasional perusahaan, namun harus didukung pula oleh kemampuan sumber daya manusia yang handal supaya mampu memberikan kontribusi dan dapat melancarkan operasional perusahaan. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia (karyawan) adalah dengan mengembangkan kemampuan karyawan, yaitu dengan memberi berbagai pengetahuan dan ketrampilan. Hasil dari penelitian ini adalah pelatihan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga lebih efisien dan efektif terutama untuk menghadapi kemajuan zaman. Pengelolaan sumber daya manusia secara profesional dapat mewujudkan keseimbangan antara kebutuhan dan kemampuan pegawai dengan tuntutan organisasi.

Persamaan penelitian ini dengan penulis adalah objek pembahasan yaitu mengenai sumber daya manusia, meskipun dalam berbeda dalam fokus kajian. Penulis membahas sumber daya manusia pada sebuah komunitas yang di dalamnya terdapat pengembangan dan evaluasi, sedangkan Yosep Satrio

Wicaksono hanya melihat pengaruh pelatihan dalam peningkatan kinerja sumber daya manusia perusahaan. Metode yang digunakan pun berbeda, Yosep Satrio Wicaksono menggunakan kuantitatif sedangkan penulis menggunakan kualitatif.

Selain itu peneliti Silvi Lita Khoirunnisa<sup>19</sup> dengan judul Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PKPU Cabang Yogyakarta, Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga. Latar belakang penelitian ini adalah lembaga PKPU memegang peranan penting dalam bidang pengumpulan dan penyaluran zakat, infak dan shodaqoh yang sudah tersebar di seluruh Indonesia. Selain itu PKPU sudah terakreditasi secara nasional, dan juga memiliki program pengembangan sumber daya manusia. Salah satu hal yang mendukung keberhasilan PKPU sampai saat ini adalah kualitas sumber daya manusianya (karyawan). Karyawan memiliki peran penting dalam pelaksanaan visi, misi, dan program sehingga PKPU memiliki progres yang baik. Untuk menghadapi tuntutan perkembangan zaman PKPU perlu meningkatkan kualitas, salah satu cara yang dilakukan adalah pengembangan karyawan. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan kualitas kerja dan kemampuan mereka sehingga kualitas pelayanan PKPU turut meningkat pula. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui manajemen pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan PKPU Cabang Yogyakarta.

---

<sup>19</sup>Silvi Lita Khoirunnisa, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PKPU Cabang Yogyakarta*, Skripsi, (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2016), hal. 1-84.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah metode yang digunakan yaitu kualitatif dan pembahasan mengenai manajemen sumber daya manusia pada organisasi non profit, hanya saja fokus kajian pada penelitian ini adalah manajemen pengembangan untuk meningkatkan kinerja sedangkan fokus penulis pada manajemen sumber daya penggiat juguran syafaat.

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

Untuk mendapatkan gambaran lengkap mengenai susunan isi skripsi, maka perlu diadakan sistematika pembahasan yang akan diuraikan sebagai berikut:

Bab I berisi latar belakang masalah, definisi operasional, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka, dan sistematika penulisan.

Bab II berisi tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, manajemen sumber daya manusia, dan komunitas sosial keagamaan.

Bab III berisi tentang pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, subjek dan objek penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, serta analisis data.

Bab IV berisi gambaran umum, penyajian data, dan analisis mengenai manajemen Sumber Daya Manusia di Komunitas Juguran Syafaat Banyumas dan hasil penelitian.

Bab V berisi kesimpulan, saran, dan penutup.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Setelah penulis melakukan penggalan informasi dan analisis data mengenai manajemen sumber daya manusia yang terdapat pada Komunitas Juguan Syafaat, maka dapat disimpulkan bahwa upaya yang dilakukan oleh komunitas ini dalam memajemen penggiat adalah sebagai berikut.

Dalam pengelolaan penggiat di Juguran Syafaat hal yang pertama kali dilakukan adalah penyentuhan batin, yaitu dengan merutinkan sholawat, wirid, dan diskusi ketuhanan. Dengan hal tersebut penggiat akan merasa nyaman, dan selalu ingin datang ke forum karena merasa ada manfaat yang mereka peroleh.

Selanjutnya adalah menumbuhkan kesadaran untuk melaksanakan tugas masing-masing dengan penuh tanggung jawab secara otomatis. Saat ini, penggiat sudah tidak perlu menunggu instruksi dari koordinator. Mereka akan melaksanakan apa yang sudah menjadi bagian mereka. Hubungan satu dengan yang lain juga selalu dipererat. Penggiat senantiasa melanggengkan silaturahmi, baik lewat media sosial maupun berkunjung ke rumah masing-masing. Mereka tidak ingin hubunganya hanya sekedar sebagai anggota, melainkan bisa lebih dekat dan saling membantu seperti sebuah keluarga.

Mereka tidak segan-segan untuk membantu satu sama lain. Tidak hanya sekedar menawarkan solusi, namun mau melakukan aksi nyata dalam membantu sesama anggota. Hasilnya, antar satu penggiat dengan yang lain akan terjalin

hubungan yang erat, ditambah dengan komunikasi efektif hubungan akan semakin harmonis.

Cara inilah yang digunakan Juguran Syafaat untuk menjaga anggotanya agar tetap bertahan dan tetap maksimal dalam menjalankan tugas mereka. Ditambah dengan selalu melakukan koordinasi agar kegiatan yang dilaksanakan sukses dan selalu belajar untuk membuat komunitas lebih berkembang.

## **B. Saran-saran**

Setelah melakukan penelitian beberapa waktu penulis ingin memberikan saran kepada pihak yang terkait untuk pebaikan ke depannya. Untuk Komunitas Juguran Syafaat diharapkan memiliki variasi konsep Maiyah agar jamaah menjadi semakin tertarik. Komunitas Juguran Syafaat merupakan simpul rujukan bagi simpul Maiyah yang baru berdiri, oleh karena itu diharapkan memiliki sistem yang baik supaya dapat dicontoh oleh simpul lain.

Sedangkan untuk penelitian selanjutnya di Komunitas Juguran Syafaat sebaiknya melakukan pengumpulan data yang lebih lama supaya mendapatkan hasil yang lebih maksimal.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

- Ahmadi, Abu. 1998. *Psikologi Sosial*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anonim. 2014. *Pedoman Penulis Skripsi*. Purwokerto: Penerbit STAIN Press.
- Danim, Sudarwan. 2002. *Menjadi Peneliti Kualitatif*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Handoko, T. Hani. 2016 *Manajemen Edisi Kedua*. Yogyakarta: L BPF.
- Herdiansyah, Heris. 2014. *Metodologi Penelitian Kualitatif untuk Ilmu-ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Idrus, Muhammad. 2009. *Metode Penelitian Ilmu Sosial Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif Edisi Revisi*. Jakarta: Erlangga.
- Ikhsan, Arfan. 2008. *Akuntansi Sumber Daya Manusia Suatu Tinjauan Penilaian Modal Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 1999. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- \_\_\_\_\_, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manguprawira, Sjafriz. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nadjib, Emha Ainun. 2015. *Orang Maiyah*. Yogyakarta: Benteng Pustaka.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siagian, Sondang P. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sofyandi, Herman. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

\_\_\_\_\_, 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

\_\_\_\_\_, 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

Tampubolon, Manahan P. 2012. *Perilaku Keorganisasian Perspektif Organisasi Bisnis Edisi Ketiga*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Zulfa, Umi. 2010. *Alternatif Model Penilaian & Pengembangan Kinerja Dosen*. Cilacap: Ihya Media.

## **B. Skripsi dan Jurnal**

Akmaliyah, Nas'atul. 2017. "Dampak Spiritual Emha Ainun Nadjib Dalam Jamaah Maiyah". *Skripsi*. Surabaya: UIN Sunan Ampel.

Budiyanto, Halil. 2016. "Upaya Transformasi Nilai-Nilai Spiritual Pada Komunitas Juguran Syafaat Di Purwokerto". *Skripsi*. Purwokerto: IAIN Purwokerto.

Hidayati. 2008. "Pentingnya Pendidikan Nilai Di Era Globalisasi". *Jurnal Dinamika Pendidikan*. No. 2/Th.XV/ September 2008. (tk: tp).

Khoirunnisa, Silvi Lita. 2016. "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PKPU Cabang Yogyakarta", *Skripsi*. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga.

Lolowang, Melvin Grady. Adolfina dan Genita Lumintang. 2016. "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado". *Jurnal EMBA*. Vol. 4 No. 2 Juni 2016. Manado: Universitas Sam Ratulangi.

Muthohar, Sofa. 2013. "Antisipasi Degradasi Moral di Era Global". *Jurnal Pendidikan Islam*. Vol. 7, Nomor 2, Oktober 2013. Semarang: IAIN Walisongo.

Qodir, Abdullah. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren AlFalalah Bakalan Kecamatan Kalinyamatan Kabupaten Jepara". dalam *JMP*. Volume 1 Nomor 3, Desember 2012. Semarang: IKIP PGRI Semarang.

Roni, Ahmad Fatkhun Nur. 2016. "Musik Kiai Kanjeng Dalam Acara Maiyah Mocopat Syafaat Di Tamantirto Kasihan Bantul". dalam *Skripsi*. Yogyakarta: ISI Yogyakarta.

Suardi. Syarifuddin. 2015. "Peran Ganda Istri Komunitas Petani". *Jurnal Equilibrium Pendidikan Sosiologi*. Vol. III No. 1 Mei 2015. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar.

Taufiqurokhman. 2009. *Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama.

Wicaksono, Yosep Satrio. 2016. "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi di SKM Univ. V PT. Gudang Garam, Tbk Kediri)". *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol. 3 No. 1, Januari 2016. Malang: Universitas Brawijaya.

### C. Laman

Raharjo, Toto. 2018. "Tajuk: Kesadaran Organisme Maiyah". *Caknun.com* edisi 15 Desember 2018. Diakses tanggal 23 Juli 2018 pukul 11.11.

Rahmawan, Rizky Dwi. 2018. "Arti Kata Juguran Syafaat". <http://juguransyafaat.com>. Diakses tanggal 8 Maret 2018.

IAIN PURWOKERTO