

MANAJEMEN PENGORGANISASIAN SUMBER DAYA MANUSIA DI LEMBAGA KEPEMUDAAN ISLAM: STUDI DI LAKPESDAM-NU KOTA YOGYAKARTA

Arifin Kusuma Wardani

*Magister Interdisciplinary Islamic Studies, Sekolah Pascasarjana, UIN Sunan Kalijaga
E-mail: arifinkusumawardani@gmail.com*

Ulfiyatun Nadzifah

*Magister Interdisciplinary Islamic Studies, Sekolah Pascasarjana, UIN Sunan Kalijaga
E-mail: ulfinadzif@gmail.com*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis manajemen pengorganisasian sumber daya manusia pada Lembaga Kajian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Nahdlatul Ulama (LAKPESDAM-NU) Kota Yogyakarta yang terdiri dari pengurus dengan latar belakang beragam. Sebagai batasan kajian, penelitian ini akan berfokus pada tahun 2017-2018. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif dimana pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi serta triangulasi digunakan untuk mengecek keabsahan data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen pengorganisasian sumber daya manusia yang ada di LAKPESDAM-NU Kota Yogyakarta memiliki enam aspek yakni: struktur organisasi yang mempunyai sumber daya manusia yang berasal dari berbagai daerah dan organisasi untuk meningkatkan dialektika dalam kajian serta menambah jaringan pada PCNU Kota Yogyakarta; departementalisasi yang diterapkan yaitu fungsional yang dibagi menjadi empat divisi dan diawasi oleh setiap wakil ketua; pembagian kerja diterapkan berdasarkan kemampuan sumber daya pengurus yang sesuai jabatan; bagan organisasi berbentuk piramid dengan filosofi hablu minallah, hablu minannas, dan hablu minalalam; kelompok kerja formal organisasi dibagi dengan istilah organizing commite (OC) dan steering commite (SC) yang dikerjakan pada internal sumber daya pengurus yang ada; dan organisasi informal dengan menerapkan sistem friendly tanpa membedakan atasan dan bawahan.

Kata Kunci: *Manajemen Pengorganisasian, Sumber Daya Manusia, Pemuda, LAKPESDAM-NU*

Abstract

This research aims to analyze the management of human resource organization at the Institute for the Study and Development of Human Resources of the Nabdlatul Ulama (LAKPESDAM-NU) Yogyakarta City, which consists of administrators with various backgrounds. As research limitation, this study focuses on the years 2017-2018. This study uses a qualitative research type with a descriptive approach where data collection is carried out by interview, observation, and documentation, while triangulation is used to check the validity of the data. The results of this study indicate that the management of human resources organization in LAKPESDAM-NU Yogyakarta City has six aspects, namely: an organizational structure that has human resources from various regions and organizations to improve dialectics in studies and add networks to PCNU Yogyakarta City; The departmentalization applied is a functional division that is divided into four divisions and is supervised by each deputy chairman; the division of labor is implemented based on the ability of the management resources in accordance with the position; pyramid-shaped organizational chart with the philosophy of hablu minallah, hablu minannas, and hablu minalalam; the organization's formal working group is divided by the terms organizing committee (OC) and steering committee (SC) which is carried out on the internal resources of the existing management; and informal organizations by implementing a friendly system without differentiating between leaders and staff.

Keywords: *Organizing Management, Human Resources, Youth, LAKPESDAM-NU*

PENDAHULUAN

Perubahan dalam dunia manajemen yang cepat membuat pengelolaan sumber daya manusia menjadi lebih menantang dalam sebuah organisasi. Upaya lanjutan dan strategi terus dilakukan secara terus-menerus di kebanyakan organisasi guna mencapai tujuan individu dan organisasi untuk memperoleh keunggulan kompetitif.¹ Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber

¹ Shofi'unnafi, "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Chandra Mukti Artha Yogyakarta", *Muhammadiyah Riau Accounting and Business Journal Vol. 1 No. 2*, (2020), hlm. 63, doi.org/10.37859/mrabj.v1i2.1874.

daya lainnya secara efektif dan efisien untuk tercapainya sebuah organisasi.² Dengan potensi sumber daya yang dimiliki, diharapkan suatu organisasi yang termanajemen baik, relatif mampu mengorganisir kegiatan yang ada pada suatu organisasi, dan tercapai pula tujuan yang dicita-citakan bersama.³ Oleh karena itu lembaga ataupun sebuah organisasi baik itu organisasi profit maupun non profit harus diorganisir dengan baik agar hidup dari organisasi tersebut dapat berjalan dengan optimal.

Manajemen pengorganisasian erat kaitannya dengan sumber daya manusia sehingga untuk penting dibicarakan lebih mendalam. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa). Sesuai potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi untuk mencapai suatu tujuan.⁴ Perlu diingat bahwa sumber daya manusia Islam tidak boleh terbawa begitu saja oleh arus manajemen barat yang masih menganggap sumber daya manusia sebagai robot, mendegradasi sisi psikis dan rohani pekerja, dan menilai segalanya dengan standar materi semata. Karena dalam Islam, manusia lebih dipandang sebagai makhluk yang mulia dan berakal sehingga mampu memutuskan segala sesuatu, bukan robot yang sekedar menjalankan perintah.⁵

² Malayu S. P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011).

³ Andreas Lako, *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi: Isu, Teori Dan Solusi*, (Yogyakarta: Amara Books, 2004).

⁴ Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2013).

⁵ Bayu Mitra A. Kusuma dan Ihsan Rahmat, "Indigenous Performance Management: Menelusuri Praktik Kinerja dalam Perspektif Islam dan Lokalitas", dalam

LAKPESDAM-NU Kota Yogyakarta, merupakan suatu perangkat lembaga dalam kepengurusan Nahdlatul Ulama yang berfungsi sebagai lembaga kajian isu-isu strategis dan pemberdayaan manusia untuk tranformasi sosial yang berkeadilan dan bermartabat. Di organisasi Nahdlatul Ulama sendiri terdapat berbagai lembaga seperti Lembaga Dakwah Nahdlatul Ulama (LD-NU), Lembaga Pendidikan Ma'arif Nahdlatul Ulama (LPM-NU), Lembaga Perekonomian Nahdlatul Ulama (LP-NU), Lembaga Pengembangan Pertanian Nahdlatul Ulama (LPP-NU), Lembaga Pelayanan Kesehatan Nahdlatul Ulama (LPK-NU), Lembaga Penyuluhan dan Bantuan Hukum Nahdlatul Ulama (LPBH-NU), Lembaga Zakat, Infak dan Sadaqah Nahdaltul Ulama (LAZIS-NU), Lembaga Bahtsul Masail Nahdlatul Ulama (LBM-NU), Lembaga Falakhiyah Nahdlatul Ulama (LF-NU), Lembaga Penanggulangan Bencana dan Perubahan Iklim Nahdlatul Ulama (LPBI-NU), dan lembaga-lembaga lainnya. Dari lembaga tersebut lembaga Kajian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Nahdlatul Ulama (LAKPESDAM-NU), merupakan poros dari bergeraknya lembaga di Nahhdlatul Ulama dalam kemajuan organisasi.

LAKPESDAM-NU Kota Yogyakarta memiliki sumber daya manusia yang berbeda-beda latar belakang daerahnya. Tidak hanya DIY tapi juga seperti Nusa Tenggara Barat, Madura, Sulawesi, dan lainnya. Selain itu mereka bahkan memiliki latar belakang organisasi yang berbeda-beda seperti Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII), Himpunan Mahasiswa Indonesia (HMI), Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama (IPNU), Ikatan Pelajar Putri Nahdlatul Ulama (IPPNU), tetapi dalam menjalankan kegiatan serta program kerja dilakukan dengan kebersamaan tanpa

Bayu Mitra A. Kusuma dan Ihsan Rahmat (Eds.), *Mozaik Islam dan Manajemen Kinerja*, (Yogyakarta: Samudra Biru, 2018), hlm. x.

membedakan antara satu dan yang lain untuk tercapainya suatu tujuan organisasi. LAKPESDAM-NU Kota Yogyakarta memiliki empat divisi di antaranya divisi kajian dan pengembangan sumber daya manusia, divisi penelitian dan pengabdian masyarakat, divisi pelatihan dan media, dan divisi hubunagan masyarakat. Mengingat banyaknya latar belakang sumber daya manusia, maka perlunya manajemen pengorganisasian sumber daya manusia supaya tujuan dari organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Sebagai referensi, penulis mengambil beberapa kajian pustaka yang selaras dengan tema penelitian. *Pertama*, penelitian yang di lakukan oleh Mukhamad Latif dengan judul “Manajemen Pengorganisasian Pentas Kiai Kanjeng dalam Pengajian Macopat Syafaat di Desa Tamantirto Kecamatan Kasihan Bantul”. Hasil dari penelitian tersebut menyimpulkan bahwa penerapan manajemen pengorganisasian pentas di Kiai Kanjeng meliputi pembagian kerja, serta merumuskan *job description* dalam pementasan sesuai dengan divisi. Dengan adanya manajemen pengorganisasian yang saling berhubungan setiap divisinya, sehingga dalam menjalankan pementasan semua tertata dengan baik.⁶ *Kedua*, penelitian yang lakukan oleh Nugroho yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Kegiatan Dakwah Masjid Jogokariyan Yogyakarta”. Hasil dari penelitian tersebut adalah manajemen sumber daya manusia dalam kegiatan masjid Jogokariyan berlangsung dengan lancar baik dan efektif. Hal ini dibuktikan dengan semangat dan kegigihan para pengurus, panitia atau da’i yang melaksanakan dakwah dengan penuh keikhlasan yang gemilang dengan mengatur kegiatan

⁶ Mukhammad Latif, "Manajemen Pengorganisasian Pentas Kiai Kanjeng dalam Pengajian Macopat Syafaat di Desa Tamantirto Kecamatan Kasihan Bantul", *Skripsi*, (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2017).

dakwah tersebut.⁷

Ketiga, penelitian yang di lakukan oleh Milatun Nuril A'yuni yang berjudul "Manajemen Pengorganisasian Dakwah dalam Perayaan Sekaten di Kraton Yogyakarta Tahun 2016-2017". Hasil dari penelitian tersebut adalah manajemen pengorganisasian dakwah dalam perayaan sekaten meliputi pembagian kerja, departementalisasi, rantai komando, rentan kendali, sentralisasi/desentralisasi serta formalitas dakwah.⁸ *Keempat*, penelitian yang di lakukan Andy Dermawan, yang berjudul "Konsep Manajemen Dakwah: Studi terhadap implementasi Manajemen Pengorganisasian Dakwah di Pusat Pengembangan *The ESQ WAY* 165 Daerah Istimewa Yogyakarta". Hasil dari penelitian tersebut adalah mengungkapkan bahwa secara garis besar, dapat digambarkan langkah-langkah pengorganisasian yang lazim dilakukan oleh suatu organisasi, termasuk Pusat Pengembangan *ESQ* 165 Daerah Istimewa Yogyakarta. Mulai dari mengetahui tujuan organisasi dakwah, menguraikan pekerjaan, mengelompokkan kegiatan dalam kesatuan praktis, memberikan penjelasan yang jelas mengenai kewajiban-kewajiban yang harus diselesaikan, serta menunjuk pegawai yang cakap.⁹ Melihat beberapa penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya, penelitian kali ini berbeda dengan penelitian-penelitian yang sudah ada, karena penelitian ini akan difokuskan mengenai bagaimana manajemen pengorganisasian sumber

⁷ Nugroho, "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Kegiatan Dakwah Masjid Jogokariyan Yogyakarta", *Skripsi*, (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2018).

⁸ Milatun Nuril A'yuni, "Manajemen Pengorganisasian Dakwah dalam Perayaan Sekaten di Keraton Yogyakarta Tahun 2016-2017", *Skripsi*, (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2017).

⁹ Andy Dermawan, "Konsep Manajemen Dakwah: Studi Terhadap Implementasi Manajemen Pengorganisasian Dakwah di Pusat Pengembangan *The ESQ WAY* 165 Daerah Istimewa Yogyakarta", *Jurnal Penelitian Agama Vol. XVIII No. 1*, (2009), hlm. 12.

daya manusia di LAKPESDAM-NU Kota Yogyakarta tahun 2017-2018.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif.¹⁰ Subjek penelitian adalah pihak pengurus LAKPESDAM-NU Kota Yogyakarta dan para pimpinan cabang Nahdlatul Ulama Kota Yogyakarta. Pengumpulan data dilakukan melalui proses wawancara, observasi, dan dokumentasi. Setelah data lapangan terkumpul, penulis mencoba menyamakan data dengan mengerucutkan bagian-bagian penting yang muncul di lapangan. Untuk memastikan keotentikan data yang ada, penulis menggunakan teknik triangulasi dalam rangka memastikan validitas data sehingga dapat dianggap kredibel. Di samping itu, penulis juga mengonfirmasi ulang kepada narasumber penelitian selama proses pengumpulan data berlangsung. Setelah semua data terkumpul, penulis memulai memilih dan memilah bagian-bagian yang penting yang menjadi data dalam kajian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Nahdlatul Ulama adalah Jam'iyah Diniyah (Organisasi Keagamaan) terbesar di Indonesia yang didirikan sejak tahun 1926 oleh KH. Hasyim Asy'ari dan ulama-ulama lainnya sebagai wadah perjuangan untuk melestarikan faham *Ahlussunnah wal jama'ah*. Dalam perjalanannya, Nahdlatul Ulama banyak mengambil peran strategis dalam memperjuangkan dan mengisi kemerdekaan Republik Indonesia.¹¹ Seiring

¹⁰ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2010).

¹¹ PCNU Kota Yogyakarta, *Keputusan KONFERCAB Nahdlatul Ulama Kota Yogyakarta Tentang Program Kerja Pengurus tanggal 28 Januari 2018*, (Yogyakarta: PCNU Kota

dengan dinamika kehidupan yang terus melaju, mengakibatkan meningkatnya kebutuhan, kepentingan dan tuntutan masyarakat untuk terus meningkatkan kapasitas dalam berbagai aspek, baik secara personal maupun institusional. Hal inilah yang memacu Nahdlatul Ulama untuk dapat berbuat lebih banyak lagi guna merespon dinamika yang terjadi untuk kepentingan umat dan masyarakat, aktifnya LAKPESDAM-NU di Kota Yogyakarta diharapkan membawa kemajuan terutama dalam lingkup internal Nahdlatul Ulama sehingga dapat meneruskan perjuangan pendiri Nahdlatul Ulama serta membawa manfaat bagi masyarakat.¹²

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian terpenting dari sebuah organisasi, tanpa adanya sumber daya manusia maka kegiatan tidak mungkin berjalan sesuai dengan tujuan dari organisasi tersebut. Peran sumber daya manusia tanpa di organisir dengan baik maka kegiatan dari pada organisasi kurang berjalan dengan maksimal, dengan adanya pengorganisasian sumber daya manusia yang baik maka sebuah organisasi atau lembaga bisa berjalan dengan efektif dan efisien sesuai dengan proyek manajemen. LAKPESDAM-NU Kota Yogyakarta merupakan suatu lembaga di bawah naungan PCNU Kota Yogyakarta, fokus kajiannya pada isu-isu strategis dan pemberdayaan sumber daya manusia sehingga menjadi salah satu lembaga di bawah naungan PCNU Kota Yogyakarta yang menjadi tolak ukur dari lembaga-lembaga lainnya. Berikut ini akan dijelaskan mengenai manajemen pengorganisasian LAKPESDAM-NU Kota Yogyakarta:

Pertama, struktur organisasi yang dapat didefinisikan sebagai mekanisme-mekanisme formal di mana organisasi dikelola. Struktur

Yogyakarta, 2008).

¹² Dokumentasi profil LAKPESDAM-NU pada tanggal 9 Februari 2017.

organisasi menunjukkan kerangka dan susunan perwujudan pola tetap hubungan-hubungan di antara fungsi-fungsi bagian-bagian atau posisi-posisi, maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan, tugas wewenang dan tanggung jawab yang berbeda-beda dalam suatu organisasi.¹³ Sumber daya manusia kepengurusan LAKPESDAM-NU yang masuk dalam struktur bukan hanya dari penduduk lokal asli Yogyakarta namun banyak pengurus yang merupakan pendatang, sebagian besar dari mereka yang masuk dalam struktur kepengurusan adalah mahasiswa S2 maupun S1. Sumber daya pengurus LAKPESDAM-NU berasal dari berbagai daerah di Indonesia juga dari organisasi-organisasi kampus yang berbeda misalkan PMII, HMI, dan dimaksudkan agar saling berdialektika dalam proses organisasi serta menjadi kesempatan untuk lembaga dalam melengkapi struktur yang memiliki kemampuan yang berbeda-beda sehingga LAKPESDAM-NU kedepannya dalam mengorganisir kegiatan bisa maksimal, efektif dan efisien. Sebagian besar sumber daya pengurus merupakan para mahasiswa sehingga kajian-kajian tentang isu-isu strategis bisa *terupdate* dengan aktual. Sumber daya manusia dalam kepengurusan LAKPESDAM-NU satu Indonesia ada dari sabang sampai marauke, persoalan berbeda daerah itu tidak masalah karena tujuan berlembaga itu dalam hal ini di LAKPESDAM-NU adalah memertahankan nilai-nilai aswaja, toleransi untuk mempertahankan Negara kesatuan republik Indonesia (NKRI). Selain itu juga untuk meringankan kerja organisasi, LAKPESDAM-NU juga membutuhkan jaringan dan sumber daya manusia yang berbeda-beda sehingga proyek manajemen bisa berjalan dengan maksimal.

¹³ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, (Yogyakarta: BPFU UGM, 2010).

Kedua, yaitu departementalisasi. Ada beberapa macam bentuk departementalisasi yang digunakan dalam sebuah organisasi, dalam hal ini LAKPESDAM-NU menggunakan departementalisasi fungsional. Departementalisasi fungsional mengelompokkan fungsi-fungsi yang sama atau kegiatan-kegiatan sejenis untuk membentuk suatu satuan organisasi, semua individu-individu yang melaksanakan fungsi yang sama di kelompokkan bersama, seperti seluruh personalia penjualan, akutansi, programmer komputer, dan sebagainya. Dalam LAKPESDAM-NU terdapat empat divisi yang membantu ketua dalam urusan organisasi yaitu: divisi kajian dan pengembangan sumber daya manusia (SDM), divisi penelitian dan pengabdian masyarakat, divisi pelatihan dan media serta divisi hubungan masyarakat. Tujuan dari adanya divisi dalam LAKPESDAM-NU selain membantu proyek manajemen yang dijalankan organisasi juga sebagai ruang untuk saling mengekspresikan dan mengembangkan sumber daya pengurus yang mempunyai bakat tersendiri sesuai divisi yang dijalankan oleh pengurusnya. Setiap divisi yang ada dalam LAKPESDAM-NU saling bersinergi dalam berbagai kegiatan organisasi yang dijalankan, karena tidak mungkin satu divisi akan berjalan sendiri-sendiri. Tujuan dari koordinasi antar divisi yaitu untuk menghindari adanya miskomunikasi dalam menjalankan roda organisasi dan tentunya acara yang dilaksanakan oleh LAKPESDAM-NU memberikan manfaat untuk masyarakat khususnya warga lingkungan PCNU Kota Yogyakarta.

Departementalisasi fungsional mempunyai kelebihan dan kekurangan. Kelebihan dari departementalisasi fungsional bahwa pendekatan ini menjaga kekuasaan dan kedudukan fungsi-fungsi utama, menciptakan efisiensi melalui spesialisasi, memusatkan keahlian organisasi, dan memungkinkan pengawasan manajemen puncak lebih ketat daripada

fungsi-fungsi, sedangkan kelemahan departementalisasi fungsional dapat menciptakan konflik antar fungsi-fungsi, menyebabkan kemacetan-kemacetan pelaksanaan tugas yang berurutan, memberikan tanggapan lebih lambat terhadap perubahan, hanya memusatkan pada kepentingan-kepentingan tugasnya, dan menyebabkan para anggota berpandangan lebih sempit serta kurang inovatif.¹⁴

Dalam struktural LAKPESDAM-NU di anggaran dasar (AD) dan anggaran rumah tangga (ART), tidak dijelaskan secara rinci SDM kepengurusan diatur mulai dari ketua sampai ke bagian divisi-divisi, hanya di tentukan mulai dari ketua, wakil ketua, sekertaris dan bendahara. Adanya ke empat divisi diatas bertujuan untuk memaksimalkan projek manajemen atau program kerja yang dijalankan dalam LAKPESDAM-NU. Dalam setiap divisi dipilih satu orang untuk menjadi ketua/koordinator, dimaksudkan agar kerja divisi bisa terorganisir dengan baik dan saling koordinasi bersinergi antara divisi yang satu dengan divisi yang lain. Sumber daya pengurus yang di pilih menjadi kordinator divisi adalah sumber daya yang mampu dan berpengalaman dalam memimpin. Untuk memaksimalkan kinerja dari empat divisi agar terorganisir dengan baik, sistem yang digunakan untuk membentuk empat wakil ketua untuk mendampingi dan mengawasi projek manajemen atau program kerja yang dijalankan masing-masing divisi, dalam hal ini wakil ketua bukan memimpin divisinya tapi sekedar mendampingi dan sifatnya konsultatif, yang memimpin masing-masing divisi tetap tanggung jawab koordinator divisi supaya sumber daya pengurus dalam LKPEDAM-NU berjalan efektif dan efisien.

Ketiga, Pembagian Kerja. Tiang dasar pengorganisasian adalah prinsip pembagian kerja yang memungkinkan sinergi terjadi. Tujuan suatu

¹⁴ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia...*

organisasi adalah untuk mencapai tujuan dimana individu-individu tidak dapat mencapainya sendiri. Kelompok dua orang atau lebih orang yang bekerja sama secara komparatif dan dikoordinasikan dapat mencapai hasil lebih dari pada yang dilakukan perseorangan. Pembagian kerja dimaksudkan agar tiap individu memegang tugas sendiri-sendiri dan lebih fokus dalam menjalankan tugasnya dan tidak terjadi *double job* dalam organisasi. Untuk pembagian kerja terhadap sumber daya manusia yang ada dalam kepengurusan LAKPESDAM-NU dibagi sesuai dengan kompetensi pengurus, misalkan yang memiliki latar belakang mengorganisir kader-kader NU bertugas pada bagian kajian dan pengembangan sumber daya manusia, yang ahli dalam bidang keuangan bertugas sebagai bendahara, selain itu ada wakil ketua bertugas mengawasi internal organisasi yang meliputi 4 bidang divisi yaitu: divisi kajian dan pengembangan sumber daya manusia, divisi penelitian dan pengabdian masyarakat, divisi pelatihan dan media dan divisi hubungan masyarakat. Dari keempat divisi tersebut dibagi berdasarkan kapasitas dan kapabilitas sumber daya manusia yang ada. Berikut ini merupakan pembagian kerja sumber daya manusia dalam kepengurusan LAKPESDAM-NU: (1) Ketua/ Direktur, dimana tugas dari seorang ketua secara umum adalah mengorganisir seluruh proyek manajemen dalam organisasi serta berperan dalam memimpin roda organisasi supaya tujuan dari organisasi bisa tercapai dengan maksimal. Dalam hal ini ketua LAKPESDAM-NU mempunyai pengalaman yang lebih daripada anggotanya. Hal ini sesuai dengan pengertian menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, ketua ialah orang yang tertua atau berpengalaman banyak di kampung atau orang yang menjadi pemimpin.¹⁵

¹⁵ Pusat Bahasa Kemdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*, (Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2016).

Tetapi dalam LAKPESDAM-NU tugas seorang ketua lebih ke eksternal organisasi dalam berkoordinasi. Adapun tugas dari ketua LAKPESDAM-NU antara lain bertanggung jawab atas segala permasalahan yang ada serta pelaksanaan kegiatan; berkoordinasi dengan jajaran PCNU Yogyakarta, lembaga-lembaga di bawah naungan PCNU, serta badan-badan otonom yang ada di PCNU; mengkritik kinerja SDM; dan mengawasi setiap kegiatan yang dilaksanakan. (2) Wakil Ketua, dalam LAKPESDAM-NU seorang wakil mempunyai amanat dan tanggung jawab yang berat yaitu harus mengurus internal organisasi yang jumlahnya terdapat 4 divisi, kalau tugas ketua lebih ke eksternal organisasi tapi tugas wakil ketua lebih ke internal organisasi. Dalam hal ini, wakil ketua fokus mengawasi dan mengkritik kinerja dari 4 divisi yang ada, menggantikan ketua jika berhalangan hadir, serta mendampingi kegiatan yang berhubungan dengan agenda LAKPESDAM-NU. (3) Sekretaris, memiliki tugas mengurus bidang kesekretariatan, meliputi bidang surat menyurat, mengatur administrasi, mendata, mencatat kegiatan, mengatur pengarsipan, dan lain-lain.¹⁶ LAKPESDAM-NU mempunyai dua sekretaris yang keduanya memiliki tugas yang sama. Adapun tugas dari sekretaris dalam lembaga ini adalah mencatat hasil rapat organisasi, membuat surat-menyurat kegiatan maupun undangan, serta membuat proposal kegiatan yang diadakan LAKPESDAM-NU. (4) Bendahara, dalam sebuah organisasi selain membutuhkan sumber daya manusia (SDM), hal lain yang terpenting adalah logistik untuk kebutuhan organisasi dalam mengadakan sebuah kegiatan ataupun kebutuhan lainnya. Peran bendahara dalam LAKPESDAM-NU sangat dibutuhkan terutama dalam membuat RAB (rancangan anggaran belanja)

¹⁶ Aep Kusnawan dan Aep Sy. Firdaus, *Manajemen Pelatihan Dakwah*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009).

dalam menjalankan kegiatan, maupun menampung keuangan organisasi, dalam LAKPESDAM-NU ada dua bendahara yaitu bendahara 1 dan 2 yang mempunyai tugas yang sama yaitu mencatat administrasi keuangan.

Selain posisi-posisi pokok diatas, dalam LAKPESDAM-NU terdapat empat divisi yang masing-masing memiliki tugas yang berbeda. Adapun keempat divisi tersebut adalah, *pertama*, Divisi Kajian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM). Salah satu fokus dan arah gerak LAKPESDAM-NU adalah mengkaji isu-isu strategis seperti isu sosial, politik, maupun budaya. Divisi kajian dan pengembangan SDM bertugas membahas dan mengkaji isu-isu strategis di lingkungan PCNU Kota Yogyakarta, serta melakukan pengembangan terhadap sumber daya manusia Nahdlatul Ulama. Kegiatan yang dilakukan oleh divisi kajian dan pengembangan SDM yaitu melakukan diskusi-diskusi mengenai isu-isu setrategis yang aktual, supaya melatih dialektika dalam berfikir serta menambah pengalaman serta wawasan berfikir, serta mengembangkan sumber daya manusia agar berfikir lebih visioner. Selanjutnya yaitu Divisi Penelitian dan Pengabdian Masyarakat. Divisi penelitian dan pengabdian masyarakat merupakan divisi yang fokus kerjanya pada penelitian-penelitian yang kemudian nanti dikaji dan dimusyawarohkan untuk menjadikan suatu temuan yang bermanfaat, selain itu juga tugas sosial yaitu mengabdikan kepada masyarakat. *Ketiga*, Divisi Pelatihan dan Media. Dalam LAKPESDAM-NU adanya divisi pelatihan dan media bertugas untuk memberitakan dan mendokumentasikan hasil kegiatan yang sudah dilakukan oleh LAKPESDAM-NU. Secara konkrit tugas dari divisi ini adalah mengadakan pelatihan yang berhubungan dengan media informasi dan komunikasi, menjalankan media sosial, serta mendokumentasikan hasil kegiatan. *Keempat*, Divisi Hubungan Masyarakat. Hubungan masyarakat atau sering disebut

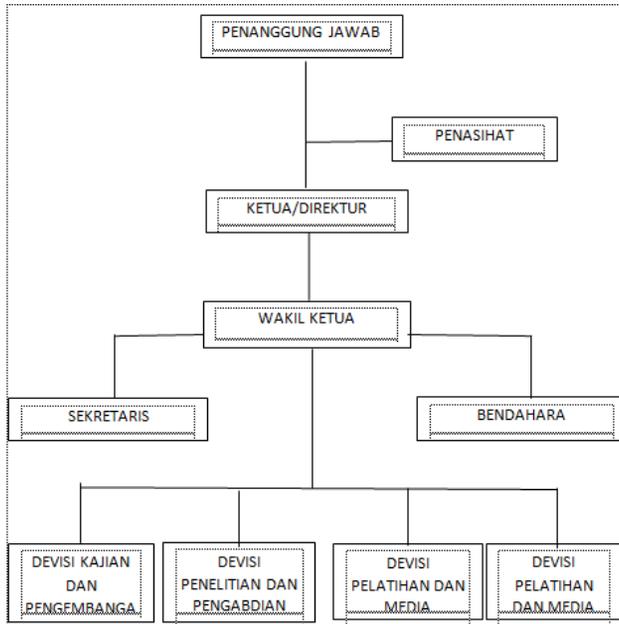
humas merupakan suatu struktur dalam organisasi yang bertugas menyampaikan atau sebagai juru bicara dalam persoalan organisasi, dalam LAKPESDAM-NU humas lebih condong bekerja mendampingi ketua maupun ketua PCNU dalam berbagai kegiatan yang berhubungan dengan Nahdlatul Ulama. Adapun tugas mereka antara lain mendampingi ketua dalam berbagai kegiatan, menyebarkan proposal kegiatan, membagikan surat undangan maupun pemberitahuan yang terkait PCNU Kota Yogyakarta, serta melakukan silaturahmi ke tokoh-tokoh NU.

Dalam kepengurusan LAKPESDAM-NU baru dihidupkan kembali setelah lama vakum, ibaratnya membangunkan macan yang tidur, dengan mengawali kepengurusan membutuhkan SDM pengurus yang aktif untuk mengembangkan roda organisasi. Dalam hal ini kepengurusan sulit untuk dideteksi karena rentang waktu pergantiannya lama, dengan rentang waktu yang lama sumber daya pengurus kurang paham karena proses pengkaderan tidak bersinergi antara pengurus masa khidmat sekarang dan pengurus masa khidmat sebelumnya. Hal ini yang menjadi persoalan dalam organisasi entah persoalan yang terjadi di internal organisasi maupun eksternal organisasi sehingga menghambat perkembangan kemajuan organisasi. Walaupun demikian sumber daya kepengurusan tetap semangat dan komitmen menghidupkan roda organisasi dengan tanggung jawab, karena bagaimanapun sumber daya manusia yang ada dalam kepengurusan meneruskan perjuangan para ulama untuk menghidupkan Nahdlatul Ulama. Dengan mempunyai prinsip tersebut sumber daya pengurus lebih semangat dalam menjalankan tanggung jawab organisasi.

Keempat, Bagan Organisasi Formal. Bagan organisasi memperlihatkan susunan fungsi-fungsi, departemen-departemen atau posisi-posisi organisasi dan menunjukan bagaimana hubungan di antaranya. Struktur organisasi

terlalu kompleks untuk disajikan secara verbal, manajer perlu menggambarkan bagan organisasi untuk menunjukkan sktruktur organisasi. Satuan-satuan organisasi yang terpisah biasanya digambarkan dalam kotak-kotak, dimana hubungan satu dengan yang lain dengan garis yang menunjukkan rantai perintah dan jalur komunikasi formal.

Bagan Kepengurusan LAKPESDAM-NU



Sumber: Dokumentasi profil LAKPESDAM-NU

Menurut Heny G. Hodges yang di kutip dari buku yang berjudul manajemen karangan Hani Handoko mengemukakan empat bentuk bagan organisasi yaitu:¹⁷ Bentuk *piramid*, bentuk ini yang paling banyak di gunakan, karena sederhana, jelas dan mudah di mengerti. Bentuk *vertical*, bentuk *vertical* agak menyerupai bentuk piramid, yaitu dalah hal pelimpahan kekuasaan dari atas ke bawah, hanya bagian vertical berwujud tegak

¹⁷ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia...*

sepenuhnya. Bentuk *horizontal*, bagan ini digambarkan secara mendatar, aliran wewenang dan tanggung jawab digambarkan dari kiri ke kanan. Bentuk lingkaran, bagan ini menekankan pada hubungan satu jabatan dengan jabatan lain. Bagan bentuk lingkaran jarang sekali digunakan dalam praktik.

Analisis di atas menunjukkan bahwasannya bagan yang digunakan dalam LAKPESDAM-NU berbentuk piramid, bagan yang sering digunakan pada organisasi umumnya yang mudah dimengerti dan sederhana. Adapun dalam bagan tersebut terdapat garis-garis *horizontal* menunjukkan sifat intruksi terhadap atasan ke bawahan, sedangkan garis *vertical* menunjukkan sifat saling koordinasi dan konsultasi. Garis *horizontal* menunjukkan intruksi yaitu rois syuriah dan tanfidziah PCNU Kota Yogyakarta mengintruksikan kepada ketua LAKPESDAM-NU dalam berbagai hal yang terkait kegiatan yang dijalankan, sedangkan ketua LAKPESDAM-NU mengintruksikan kepada seluruh SDM yang ada yang meliputi empat divisi yaitu divisi kajian dan pengembangan sumber daya manusia, divisi penelitian dan pengabdian masyarakat, divisi pelatihan dan media dan divisi hubungan masyarakat. Kemudian garis *vertical* menunjukkan hubungan saling koordinasi yaitu penasehat dan ketua LAKPESDAM-NU serta bendahara dan sekretaris kepada ketua, untuk ke empat divisi saling koordinasi dalam berbagai program kerja yang dilakukan pada divisinya masing-masing supaya tidak terjadi tumpang tindih dalam melakukan kegiatan di LAKPESDAM-NU.

Bentuk piramid yang diterapkan dalam bagan organisasi LAKPESDAM-NU Kota Yogyakarta merupakan inisiatif para pengurus LAKPESDAM-NU supaya sumber daya manusia (SDM) dari kepengurusan berjalan dengan maksimal, dalam anggaran dasar (AD) dan anggaran rumah tangga (ART) struktur LAKPESDAM-NU meliputi ketua,

wakil ketua, sekretaris dan bendahara, kemudian dari BPH (bandan pengurus harian) di tambah empat divisi supaya projek Manajemen berjalan dengan maksimal. Selain keterangan berdasarkan anggaran dasar (AD) dan anggran rumah tangga (ART), di jelaskan bahwasanya bentuk pyramid yang bentuk nya lancip ke atas/runcing perlunya campur tanaggan tuhan dalam strategi atapun *bidayah*, yang berada di atas, sedangkan di bawahnya perlu keseimbangan dalam proses organisasi dalam hal ini adalah sumber daya pengurus yaitu ada nya hubungan dengan Allah swt, hubungan dengan manusia serta hubungan dengan alam, agar roda organisasi yang di jalan bisa bermanfaat buat sesama. Dalam bagan kepengurusan LAKPESDAM-NU Kota Yogyakarta menggunakan bagan berbentuk piramid, selain melihat factor SDM pengurus juga mempertimbangkan nilai-nilai *ablusunah wal jamaah*, dalam Nahdlatul Ulama karena organisasi ini merupakan peninggalan para alim ulama, makna dari bagan piramid juga memiliki makna yang berhubungan nilai-nalai agama karene proses organisasi kalau hanya mengandalkan SDM yang ada tanpa ada campur tangan yang maha kuasa akan mengurangi nilai kemanfaatan.

Kelima, Kelompok-Kelompok Kerja Formal Organisasi. Kegiatan organisasi akan berjalan dengan baik selain di dukung dengan sumber daya manusia yang berkompetan juga adanya pemetaan kegiatan dari sumber daya manusia yang ada melalui tugas-tugas organisasi yang dijalankan. Kesatuan tugas biasanya dibentuk untuk menangani masalah-masalah dan tugas-tugas yang kompleks dan melibatkan satuan kerja organisasi. Kelompok-kelompok tugas biasanya meliputi para wakil dari satuan-satuan organisasi, di tambah para ahli yang secara teknis di perlukan untuk menangani masalah atau tugas. Dalam eksekusi kegiatan ada istilah SC (*Steering Commite*) yang di kerjakan oleh pengurus LAKPESDAM-NU pada

bagian BPH (badan pengurus harian) yang meliputi ketua, wakil ketua, sekretaris, dan bendahara, sedangkan OC (*Organizing Commite*) dikerjakan oleh beberapa anggota kepengurusan dari ke empat divisi dalam LAKPESDAM-NU serta di bantu oleh banom di lingkungan PCNU kota, untuk ketua panitia kegiatan di lakukan dengan bergiliran perwakilan dari ke empat divisi yang ada pada LAKPESDAM-NU.

Selain kegiatan internal organisasi, LAKPESDAM-NU juga berkordinasi dengan LAKPESDAM-LAKPESDAM di luar PCNU Kota Yogyakarta serta pengurus wilayah Nahdlatul Ulama (PWNU) dan pengurus besar Nahdlatul Ulama dengan mengirim kan perwakilan dari pengurus LAKPESDAM-NU untuk berpartisipasi dalam melakukan kegiatan di bawah naungan pengurus besar Nahdaltul Ulama (PBNU), pada intinya panitia kegiatan pada LAKPESDAM-NU diambil dari internal organisasi dan dibantu oleh banom di lingkungan PCNU Kota Yogyakarta dan ketika ada beberapa agenda kegiatan yang di lakukan oleh PWNU atau PBNU sifatnya kordinatif dan mendegasikan perwakilan pengurus LAKPESDAM-NU yang di intruksikan oleh ketua bila di butuhkan.

Kelompok kerja formal organisasi dalam istilah kepanitiaaan di bagi menjadi dua yaitu panitia tetap (*standing committees*) dan panitia OC. Panitia tetap (di kenal sebagai panitia structural) adalah bagian tetap dari struktur organisasi yang di bentuk guna menangani tugas yang terus menerus ada dalam organisasi, seperti panitia anggaran, panitia pengembangan produk baru, panitai pembelian dan sebagi nya. Panitia-panitia ini biasanya membuat rekomendasi formal kepada manajer tingkat atas atau mempunyai wewenang untuk membuat keputusan sendiri bagi suatu kegiatan organisasi yang terbatas. SC diambil dari badan pengurus harian, kemudian OC di ambil dari sumber daya pengurus dari empat divisi yang berda di

LAKPESDAM-NU.

Adapun tugas-tugas nya meliputi tiga sub bagian, penasehat bertugas menasehati *Steering Commite* dan *Organizing Commite* dalam menjalankan kegiatan, stering komite bertugas dan bertanggung jawab mengawasi dan mendampingi *Organizing Commite* yang meliputi: Ketua bertugas membertanggungjawabkan dan mengkordinir anggota-anggotanya. Sekertaris bertugas mencatat hasil rapat kegiatan yang berhubungan dengan administrasi. Bendahara bertugas mengelola keuangan kegiatan yang sedang berjalan. Sie acara bertugas menyusun jadwal kegiatan dan mengatur ketika berlangsung nya acara. Sie pendanaan bertugas mencari keuangan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan ketiaka acara berlangsung. Sie konsumsi berutugas menyapkan konsumsi ketika sedang rapat maupun acara berlangsung. Sie publikasi dan dokumentasi bertugas mendokumentasikan kegiatan dalam bentuk foto, video, media cetak, media online ataupun yang lainnya. Sie humas bertugas menyebarkan proposal ataupun undangan kepada stek holder kegiatan serta konsolidasi dengan pihak terkait.

Dalam menjankan kegiatan LAKPESDAM-NU selalu melibatkan banom NU Kota dalah hal ini adalah BANSER (barisan serba guna), seperti pada keterangan pada bagan kepanitiaan, tapi keterlibatannya masih kurang sehingga dari internal banom NU dalam koordinasi dan sinergi nya kurang maksimal, melainkan beberapa hal misalkan dalam rapat-rapat kepanitiaan selalu dilibatkan walaupun hanya ketua, juga terkadang diwakilkan oleh sekertaris dalam kepanitiaan di LAKPESDAM-NU. Kepanitiaan dalam organisasi menimbulkan dampak positif maupun negatif. Walaupun beberapa organisasi ada yang tidak menggunakan sistem kepnitiaan tapi LAKPESDAM-NU menggunakan sistem kepanitiaan. Dalam banayak kasus, beberapa orang dengan pengalaman dan latar

belakang yang berbeda yang bekerja sama akan mendatangkan penyelesaian yang lebih baik dari pada sejumlah orang yang sama mengerjakan secara individual (prinsip sinergi), berbagai kegunaan yang di timbulkan panitia adalah: Keputusan-keputusan dengan kualitas lebih baik, meningkatkan penerimaan, memperbaiki koordinasi, tempat latihan bagi manajer, penyebaran kekuasaan, dan menghindarkan konsekuensi-konsekuensi yang tidak menyenangkan. Sedangkan kerugian-kerugian yang dapat ditimbulkan panitia adalah pemborsan waktu dan uang, dominasi individu, adanya persetujuan dan kompromi terlebih dahulu, serta kurangnya tanggung jawab.

Keenam, Organisasi Informal. Organisasi merupakan suatu kelompok sumber daya manusia (SDM) lebih dari satu yang mempunyai visi misi serta tujuan, sumber daya manusia menentukan pola interaksi dan hubungan dalam berorganisasi, adakalanya hubungan secara formal organisasi maupun non formal. Kelompok-kelompok informal muncul tak terhindarkan kapan saja orang-orang bergabung bersama dan berinteraksi dalam dalam pengelompokan-pengelompokan sosial, alasan utama terbentuknya organisasi informal adalah untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan manusiawi yang tidak sepenuhnya dapat dipuaskan oleh organisasi formal, seperti kebutuhan hubungan sosial, rasa memiliki dan pengenalan diri, pengetahuan tentang perilaku yang di terima, perhatian, pelestarian nilai nilai budaya, bantuan dalam pencapaian tujuan, kesempatan berpengaruh dan berkreasi, dan kebutuhan akan informasi serta berkomunikasi. Jadi salah satu bagian penting organisasi adalah pengelompokan informal dan hubungan-hubungan pribadi lebih berpengaruh dibandingkan hubungan formal seperti dalam bagan organisasi.

Pola hubungan yang di lakukan sumber daya pengurus adalah

“*friendly*” artinya tidak ada yang lebih tinggi drajat nya maupun lebih rendah derajatnya semuanya sama rata, dalam melaksanakan kegiatan saling membantu satu sama lain dan saling melempgkapi kekurangan masing-masing divisi maupun sumber daya pengurus yang ada dalam LAKPESDAM-NU Kota Yogyakarta. Penerapan pola hubungan sumber daya manusia dalam pengurus LAKPESDAM-NU tidak kaku atau formal, para pengurus dalam berkomunikasi cenderung santai seperti komunikasi kepada kerabat, sahabat maupun keluarga. Walaupun pola nya santai tapi tujuan dari organisasi atau rohnya dapat tercapai dengan baik. Kebanyakan organisasi ketika dalam kondisi tertentu seperti halnya lobbying pola yang di gunakan adalah pola informal dalam LAKPESDAM-NU demikian.

Pola hubungan kultural kepada tokoh-tokoh Nahdlatul Ulama di lingkungan PNCU Kota Yogyakarta, seringnya para pengurus melakukan silaturahmi-silaturahmi kepada pengurus tanfidziah maupun syuriah dalam menjalankan roda organisasi. Dengan adanya komunikasi dan koordinasi secara kultural sumber daya pengurus lebih mudah dalam mengemukakan aspirasi-aspirasi yang ada dalam organisasi. Agenda silaturahmi juga bisa mengembangkan sumber daya manusia dalam melakukan proyek manajemen, dengan dilaksanakannya silaturahmi antara sumber daya pengurus satu dengan yang lain tali emosionalnya akan terjalin dengan baik, terlebih lagi melakukan komunikasi dengan para tokoh segala informasi yang sifatnya nonformal akan disampaikan untuk mendorong kemajuan LAKPESDAM-NU Kota Yogyakarta.

Adanya hubungan dengan Banser (Barisan Serba Guna), bahwa yaitu komunikasi yang dilakukan dengan LAKPESDAM-NU adalah cenderung ke kultural, komunikasi yang di lakukan dengan melakukan pendekatan kepada ketua banom PCNU Kota Yogyakarta, kemudian ketua

menyampaikan informasi yang berhubungan dengan kegiatan atau persoalan organisasi kepada masing-masing anggotanya, dengan melakukan komunikasi kultur banom akan lebih terbuka untuk menyampaikan aspirasi-aspirasi yang ada dalam proses organisasi. LAKPESDAM-NU menerapkan sistem *friendly system* atau sistem bersahabat karena SDM yang ada sudah tidak perlu belajar proses organisasi sudah paham akan gerakan dari LAKPESDAM-NU. Sistem yang dibangun santai, enjoy dan dalam melaksanakan program kerja tidak formal seperti organisasi pada umumnya, karena tujuan bersama dari sumber daya pengurus adalah mengabdikan untuk Nahdlatul Ulama. Walaupun sistem yang digunakan itu *friendly* tetap santai tapi tidak menghilangkan substitansi pakem/serius sumber daya pengurus dalam menjalankan projek manajemen sehingga tercapai apa yang menjadi tujuan dari LAKPESDAM-NU Kota Yogyakarta.

KESIMPULAN

Berdasarkan pemaparan tersebut, maka kesimpulan kajian tentang manajemen pengorganisasian di lembaga kajian dan pengembangan sumber daya manusia Nahdlatul Ulama (LAKPESDAM-NU) Kota Yogyakarta dalam pengorganisasian sumber daya manusia dapat dilihat dari enam aspek, yakni pertama, struktur organisasi dalam LAKPESDAM-NU, walaupun sumber daya pengurusnya berasal dari berbagai daerah dan latar belakang organisasi, kegiatan yang diadakan kurang mengena ke masyarakat PCNU Kota Yogyakarta hanya terfokus pada pemuda Nahdlatul Ulama. Departementalisasi berjalan dengan baik karena setiap divisi di kontrol oleh satu wakil ketua. Pembagian kerja yang diterapkan efektif berdasarkan kemampuan sumber daya manusia tapi seringkali sumber daya pengurus

menghandle tugas dari divisi atau pengurus yang lain. Bagan organisasi formal berawal dari filosofi pola tiga hubungan yaitu *hablu minallah, hablu minannas* dan *habluminal alam*, pola hubungannya efektif karena saling berkoordinasi antara atasan dan bawahan. Kelompok kerja formal organisasi bekerja kurang maksimal dan sering adanya kegiatan teknis dilakukan oleh *Steering Commite* (SC). Organisasi informal berjalan terlalu kultural tidak membedakan posisi jabatan sumber daya pengurus sehingga yang aktif yang diberi tanggung jawab.

DAFTAR PUSTAKA

- Aep Kusnawan dan Aep Sy. Firdaus, *Manajemen Pelatihan Dakwah*, Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- Andreas Lako, *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi: Isu, Teori, dan Solusi*, Yogyakarta: Amara Books, 2004.
- Andy Dermawan, "Konsep Manajemen Dakwah: Studi Terhadap Implementasi Manajemen Pengorganisasian Dakwah di Pusat Pengembangan The ESQ WAY 165 Daerah Istimewa Yogyakarta", *Jurnal Penelitian Agama Vol. XVIII No. 1*, 2009.
- Bayu Mitra A. Kusuma dan Ihsan Rahmat, "Indigenous Performance Management: Menelusuri Praktik Kinerja dalam Perspektif Islam dan Lokalitas", dalam Bayu Mitra A. Kusuma dan Ihsan Rahmat (Eds.), *Mozaiik Islam dan Manajemen Kinerja*, Yogyakarta: Samudra Biru, 2018.
- Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2013.
- Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2010.

- Malayu S. P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- Milatun Nuril A'yuni, "Manajemen Pengorganisasian Dakwah dalam Perayaan Sekaten di Keraton Yogyakarta Tahun 2016-2017", *Skripsi*, Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2017.
- Mukhammad Latif, "Manajemen Pengorganisasian Pentas Kiai Kanjeng dalam Pengajian Macopat Syafaat di Desa Tamantirto Kecamatan Kasihan Bantul", *Skripsi*, Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2017.
- Nugroho, "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Kegiatan Dakwah Masjid Jogokariyan Yogyakarta", *Skripsi*, Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2018.
- PCNU Kota Yogyakarta, *Keputusan KONFERCAB Nahdlatul Ulama Kota Yogyakarta Tentang Program Kerja Pengurus tanggal 28 Januari 2018*, Yogyakarta: PCNU Kota Yogyakarta, 2008.
- Pusat Bahasa Kemdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*, Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2016.
- Shofi'unnafi, "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Chandra Mukti Artha Yogyakarta", *Muhammadiyah Riau Accounting and Business Journal Vol. 1 No. 2*, 2020.
- T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta: BPFE UGM, 2010.