

Penguatan Sumber Daya Manusia: Pelestarian Kesenian Jaranan Berbasis Sanggar

Riza Bahtiar Sulistyan^a, Ihrom Caesar Ananta Putra^b, Angga Ade Permana^c, Imaita Septian Rusdianti^d, Ana Sopanah^e

^{a,b,c} Institut Teknologi dan Sains Mandala

^d Universitas Lumajang

^e Universitas Widya Gama

e-mail: ^a rizabahtiars@gmail.com, ^b ihrom@itsm.ac.id, ^c angga@itsm.ac.id,
^d imanitaku@gmail.com, ^e anasopanah@widyagama.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan memformulasikan strategi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di Sanggar Seni Putra Tanjung sebagai upaya krusial dalam pelestarian kesenian jaranan Jemberan. Kesenian jaranan Jemberan menghadapi tantangan signifikan di tengah dinamika sosial dan modernisasi, menjadikan strategi SDM sebagai pilar keberlangsungan sanggar. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif, di mana data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan informan kunci, meliputi pimpinan sanggar, budayawan, perwakilan pemerintah setempat, dan para pelaku seni senior. Selain itu, observasi partisipatif dan studi dokumen turut memperkaya data untuk memahami praktik pengelolaan SDM secara holistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan SDM di Sanggar Seni Putra Tanjung dilakukan secara partisipatif dan sangat terikat pada nilai-nilai budaya lokal. Strategi kuncinya adalah penerapan sistem regenerasi seniman muda yang terstruktur namun tetap menjaga fleksibilitas artistik. Keberlangsungan sanggar ditopang oleh beberapa elemen kunci: struktur organisasi yang bersifat informal, gaya kepemimpinan yang komunikatif, serta pembagian peran yang didasarkan pada komitmen dan loyalitas kolektif anggota. Temuan unik dalam studi ini adalah bahwa model manajemen berbasis komunitas yang humanistik dan non-formal terbukti jauh lebih efektif dalam membangun loyalitas anggota, menjamin transfer pengetahuan, menjaga otentisitas tradisi Jaranan, serta memperkuat jembatan komunikasi dengan masyarakat dan pemerintah daerah.

Kata Kunci: Manajemen Sumberdaya Manusia; Organisasi Kesenian; Kearifan Lokal; Pelestarian Kesenian.

Strengthening Human Resources: Studio-Based Jaranan Art Preservation

Abstract

This study aims to identify and analyze the human resource management (HRM) strategy implemented by Sanggar Seni Putra Tanjung as a crucial effort in preserving the Jaranan Jemberan art form. The preservation of this local cultural heritage faces significant challenges amid social dynamics, making an effective HRM strategy vital for the troupe's sustainability. Utilizing a qualitative approach, data was gathered through in-depth interviews with the studio leader, local cultural figures, government representatives, and senior artists. The findings demonstrate that the sanggar's HRM is implemented through a participatory model strongly integrated with local cultural values. The core strategy involves a structured yet flexible system for regenerating young artists. The troupe's resilience is sustained by key organizational elements: an informal structure, communicative leadership, and role distribution based on collective commitment and loyalty. A unique finding is that a humanistic, non-formal, and community-based management model proved highly effective in building member loyalty, ensuring the authentic transfer of tradition, and strengthening

communication with the local community and government. This research reinforces the necessity of adopting a contextual and value-driven HRM approach within arts organizations, offering a relevant model for cultural preservation amidst localized social change.

Keywords: Human Resource Management; Arts Organizations; Local Knowledge; Preservation of the Arts.

A. PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi sering kali menunjukkan dinamika kompleks antara strategi (Snell & Morris, 2021), budaya kerja (Adeniyi et al., 2024), dan adaptasi terhadap perubahan. Salah satu contohnya adalah pergeseran menuju pendekatan *talent management* berbasis digital (Sulistyan & Paramita, 2021), di mana organisasi tidak hanya merekrut dan mempertahankan karyawan, tetapi juga membangun ekosistem pembelajaran berkelanjutan melalui platform daring (Sulistyan, 2020). Fenomena ini mencerminkan tuntutan akan fleksibilitas dan inovasi dalam mengelola kompetensi karyawan, terutama di tengah perkembangan teknologi dan perubahan pola kerja pascapandemi (Anggraini et al., 2025). Dampaknya, organisasi yang mampu menyesuaikan pengelolaan SDM dengan kebutuhan zaman menunjukkan peningkatan produktivitas dan keterlibatan karyawan yang lebih tinggi (Khaeruman et al., 2024).

Penelitian tentang manajemen sumber daya manusia (SDM) cenderung berfokus pada organisasi atau perusahaan besar karena kompleksitas struktur dan tingginya skala operasional yang membutuhkan pendekatan strategis dan sistematis dalam mengelola tenaga kerja (Goswami et al., 2025; Sulistyan et al., 2020). Perusahaan besar biasanya memiliki sumber daya yang memadai untuk menerapkan model-model manajerial yang canggih dan terdokumentasi dengan baik, sehingga menarik perhatian akademisi dalam mengembangkan teori dan praktik SDM (Rizki & Sulistyan, 2022). Selain itu, ketersediaan data

dan potensi generalisasi hasil penelitian lebih tinggi pada entitas berskala besar, meskipun hal ini sekaligus meninggalkan kesenjangan pengetahuan tentang praktik SDM di organisasi kecil, sektor informal, atau komunitas berbasis budaya, yang justru bisa menawarkan konteks lokal yang kaya untuk eksplorasi akademik lebih lanjut.

Penelitian mengenai manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam konteks organisasi kesenian atau paguyuban masih tergolong minim dan belum menjadi arus utama dalam literatur akademik (Sopanah et al., 2024). Padahal, organisasi kesenian menghadirkan tantangan dan pendekatan yang sangat khas dalam pengelolaan SDM, seperti dominasi kerja berbasis relasional, semangat kolektif, hingga nilai-nilai kebudayaan lokal yang menjadi fondasi organisasi. Keunikan struktur informal, kepemimpinan partisipatif, dan motivasi non-finansial dalam paguyuban menjadikan praktik MSDM di ranah ini layak untuk dieksplorasi lebih dalam. Penelitian di bidang ini berpotensi memperkaya perspektif MSDM dengan pendekatan yang lebih kontekstual dan humanistik, sekaligus berkontribusi pada pelestarian warisan budaya melalui pemahaman yang lebih strategis atas pengelolaan komunitas kreatif.

Sanggar Seni Putra Tanjung yang berlokasi di Dusun Karanganyar, Desa Balung Lor, Kecamatan Balung, Kabupaten Jember, merupakan salah satu pusat kesenian tradisional yang memiliki nilai strategis dalam pelestarian budaya lokal. Berdiri sejak tahun 2002, sanggar ini aktif mengembangkan seni jaranan dan campursari, serta menjadi ruang belajar bagi lebih dari 300 pelajar yang tertarik

mendalami kesenian tradisional. Di bawah kepemimpinan Bambang Sugiarto, sanggar ini tidak hanya berfungsi sebagai wadah ekspresi seni, tetapi juga sebagai agen perubahan persepsi terhadap kesenian jaranan yang selama ini kerap dikaitkan dengan mistisisme. Melalui pendekatan yang lebih edukatif dan inklusif, Sanggar Putra Tanjung berhasil menarik minat generasi muda dan memperkuat identitas budaya lokal, menjadikannya objek penting untuk penelitian tentang manajemen sumber daya manusia dalam organisasi kesenian berbasis komunitas.

Penelitian pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di Sanggar Seni Putra Tanjung sangat penting guna memastikan keberlangsungan kesenian jaranan Jemberan dalam konteks yang adaptif dan berkelanjutan. Pengelolaan SDM yang efektif memungkinkan sanggar untuk terus merekrut, melatih, dan mempertahankan seniman muda serta pengurus komunitas yang memiliki pemahaman mendalam akan nilai-nilai budaya lokal. Dengan strategi berbasis partisipasi dan gotong royong, sanggar ini dapat menumbuhkan kepemimpinan organik, membangun sistem regenerasi yang kuat, serta menyesuaikan aktivitas seni dengan dinamika sosial terkini. Penelitian ini menjadi dasar untuk merumuskan model manajemen SDM yang tidak hanya mempertahankan otentisitas tradisi, tetapi juga mendukung inovasi dan daya tarik budaya di tengah perubahan zaman.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi strategi pengelolaan sumber daya manusia yang diterapkan oleh Sanggar Seni Putra Tanjung dalam pelestarian kesenian jaranan Jemberan, serta menganalisis peran kepemimpinan, partisipasi anggota, dan struktur organisasi informal dalam mendukung keberlanjutan kegiatan kesenian. Melalui studi ini, diharapkan tercipta model manajemen SDM berbasis nilai budaya lokal yang tidak hanya memperkuat eksistensi

sanggar, tetapi juga memberikan kontribusi akademik terhadap kajian organisasi komunitas berbasis budaya. Manfaat praktisnya meliputi peningkatan kapasitas pengelolaan sanggar kesenian, inspirasi bagi pelaku budaya lainnya, dan dasar empiris bagi penyusunan kebijakan pelestarian oleh pihak terkait.

B. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode wawancara mendalam sebagai teknik utama pengumpulan data (Abdussamad, 2021). Informan penelitian terdiri dari pimpinan Sanggar Seni Putra Tanjung, pejabat pemerintah setempat, budayawan yang memahami konteks kesenian daerah, serta personil jaranan yang terlibat langsung dalam praktik seni dan proses pelestarian. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh pemahaman yang kaya dan kontekstual mengenai dinamika pengelolaan sumber daya manusia dalam pelestarian kesenian jaranan Jemberan, melalui perspektif langsung para pelaku dan pemangku kepentingan.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis tematik, yang memungkinkan peneliti mengidentifikasi pola-pola makna dari hasil wawancara secara mendalam. Proses analisis dilakukan melalui tahap-tahap pengkodean data, kategorisasi, dan penafsiran, dengan fokus pada aspek-aspek strategis pengelolaan sumber daya manusia yang mendukung pelestarian kesenian jaranan Jemberan. Setiap tema yang muncul dari narasi informan dianalisis secara kontekstual untuk memahami dinamika organisasi, relasi sosial, serta nilai-nilai budaya yang memengaruhi keberlanjutan sanggar sebagai entitas pelestari kesenian tradisional.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Sanggar Seni Putra Tanjung merupakan wadah pelestarian dan pengembangan kesenian tradisional, khususnya Jaranan, yang berakar kuat pada nilai-nilai budaya lokal di Kecamatan Balung. Lebih dari sekadar ruang latihan, sanggar ini berfungsi sebagai komunitas kreatif dan edukatif di mana generasi muda belajar tidak hanya teknik tari, tetapi juga filosofi gerakan dan sejarah kesenian. Dengan kepemimpinan yang komunikatif dan pendekatan manajemen yang berbasis nilai kebersamaan, Putra Tanjung mampu menjalin hubungan harmonis dengan masyarakat dan pemerintah setempat, menjadikannya contoh hidup bagaimana warisan budaya dapat terus berkembang secara relevan dan berdampak.

Berikut hasil wawancara kepada pimpinan sanggar:

"Sejak berdiri tahun 2002, kami di Sanggar Seni Putra Tanjung konsisten menjaga komitmen terhadap pelestarian jaranan Jemberan. Pengelolaan sanggar dilakukan secara kekeluargaan namun tetap terstruktur. Kami memprioritaskan regenerasi, jadi sejak awal selalu membuka ruang bagi anak-anak muda untuk bergabung dan belajar. Latihan rutin kami adakan seminggu dua kali, dan kami tidak hanya fokus pada teknik kesenian, tapi juga pemahaman nilai budaya di baliknya. Dalam hal manajemen, kami menerapkan pembagian tugas secara informal tetapi jelas, ada yang bertanggung jawab soal logistik, pelatih, dokumentasi, dan hubungan dengan pihak luar seperti pemerintah atau sponsor. Kami juga aktif menjalin komunikasi dengan tokoh masyarakat dan budayawan agar tetap relevan dengan perkembangan zaman tanpa kehilangan esensi kesenian."

Hasil wawancara kepada budayawan sebagai berikut:

"Sanggar Putra Tanjung bukan hanya tempat latihan, tapi ruang penghayatan budaya. Mereka berhasil menjaga nilai-nilai tradisi

sambil membuka ruang pembaruan. Saya melihat pengelolaannya tidak semata administratif, tapi berbasis jiwa seni dan kebersamaan. Kepemimpinan Pak Bambang sangat komunikatif, dan itu penting agar visi budaya bisa dipahami bersama. Sanggar ini menjadi contoh bahwa kesenian tradisional bisa tetap hidup dengan manajemen yang sensitif terhadap akar budaya dan kebutuhan generasi baru."

Hasil wawancara kepada pemerintah setempat sebagai berikut:

"Kami mendukung kegiatan Sanggar Putra Tanjung karena mereka aktif menghidupkan budaya lokal. Secara kelembagaan, sanggar ini kerap kami libatkan dalam acara-acara daerah, dan mereka menunjukkan profesionalisme yang patut diapresiasi. Pengelola sanggar tahu bagaimana membina hubungan baik dengan masyarakat dan pemerintah, serta mengorganisasi pelaku seni dalam struktur yang walau informal, tetap efisien. Ini memperlihatkan bahwa pengelolaan SDM di sanggar memiliki dampak sosial dan budaya yang luas."

Hasil wawancara kepada personil atau pelaku seni sebagai berikut:

"Kami merasa dihargai sebagai bagian dari keluarga sanggar. Setiap orang punya peran, dan tidak hanya soal tampil di panggung, tapi juga membantu latihan, menjaga alat musik, hingga berbagi cerita kepada anak-anak baru. Latihan kami bukan hanya teknis, tapi juga belajar sejarah jaranan dan filosofi gerakan. Itu membuat kami merasa bangga dan ingin terus melestarikan kesenian ini. Sistemnya tidak formal, tapi berjalan dengan komitmen bersama."

Pembahasan

Pemangku kepentingan Sanggar Seni Putra Tanjung menunjukkan bahwa keberlangsungan sanggar sejak tahun 2002 sangat dipengaruhi oleh pola pengelolaan sumber daya manusia yang berbasis komunitas. Pimpinan sanggar menekankan prinsip kekeluargaan yang terstruktur, dengan regenerasi sebagai fondasi utama. Pembagian

tugas dilakukan secara informal namun jelas, mencerminkan fleksibilitas dalam struktur organisasi yang tetap mampu memenuhi kebutuhan operasional dan artistik. Komunikasi dengan pihak luar seperti pemerintah dan budayawan juga diakui sebagai strategi penting dalam menjaga relevansi sanggar di tengah perubahan sosial budaya.

Dari perspektif budayawan, pengelolaan sanggar dipandang lebih dari sekadar administratif. Ada dimensi estetik dan emosional dalam pengelolaan SDM yang ditanamkan melalui kepemimpinan yang komunikatif dan jiwa seni yang kuat. Budayawan melihat sanggar sebagai ruang penghayatan budaya di mana pembaruan terjadi tanpa menghilangkan akar tradisi. Ini menjadi bukti bahwa keberhasilan manajemen sanggar tidak terlepas dari kemampuannya menjembatani antara nilai-nilai tradisional dan tuntutan generasi masa kini.

Pemerintah setempat memandang Sanggar Putra Tanjung sebagai mitra strategis dalam pelestarian budaya daerah. Dukungan kelembagaan diberikan karena sanggar terbukti mampu menjalankan peran sosial dan budaya secara profesional meskipun struktur organisasi bersifat informal. Pengelolaan SDM yang efisien dan hubungan yang harmonis dengan masyarakat serta pihak otoritas menjadi indikator kekuatan sanggar dalam menjalankan fungsinya sebagai agen budaya lokal.

Sementara itu, para pelaku seni yang tergabung dalam sanggar merasakan sistem pengelolaan SDM yang partisipatif dan inklusif. Mereka memiliki peran tidak hanya dalam pertunjukan, tetapi juga dalam kegiatan internal seperti pelatihan dan pemeliharaan peralatan. Pembelajaran yang diberikan bukan sekadar teknik kesenian, tetapi juga pemahaman sejarah dan filosofi jaranan, yang memperkuat rasa bangga dan kepemilikan

terhadap warisan budaya. Ini menunjukkan bahwa pengelolaan SDM yang humanistik dan berbasis nilai lokal mampu menciptakan loyalitas dan komitmen tinggi dari anggota komunitas seni.

Penelitian ini memperkuat temuan sebelumnya dengan menunjukkan konsistensi pendekatan pengelolaan sumber daya manusia berbasis nilai budaya dan partisipasi komunitas dalam pelestarian kesenian tradisional (Rifdah & Giriwati, 2024). Wawancara dari berbagai pemangku kepentingan pimpinan sanggar, budayawan, pemerintah, dan pelaku seni menegaskan bahwa sistem manajemen yang tidak formal namun fungsional mampu mendorong regenerasi, membangun rasa kepemilikan, dan menjaga relevansi budaya. Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu yang menggarisbawahi pentingnya struktur fleksibel dan kepemimpinan yang komunikatif dalam menjaga keberlangsungan organisasi kesenian lokal (Sopanah & Bahri, 2025).

D. PENUTUP DAN REKOMENDASI

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa keberlanjutan Sanggar Seni Putra Tanjung dalam melestarikan kesenian jaranan sangat dipengaruhi oleh strategi pengelolaan sumber daya manusia yang berbasis komunitas, partisipatif, dan berakar pada nilai budaya lokal. Kepemimpinan komunikatif, struktur organisasi yang fleksibel, serta komitmen regenerasi menjadi pilar utama dalam menjaga eksistensi sanggar. Penelitian ini mengukuhkan bahwa manajemen SDM yang humanistik dan adaptif dapat memperkuat organisasi kesenian tradisional dalam menghadapi tantangan zaman.

Keterbatasan penelitian terletak pada lingkup fokus yang hanya mencakup satu sanggar seni dan metode pengumpulan data yang bergantung pada wawancara, sehingga

hasilnya bersifat kontekstual dan belum tentu representatif untuk organisasi kesenian lain di wilayah berbeda. Oleh karena itu, disarankan agar penelitian selanjutnya memperluas cakupan studi dengan membandingkan praktik pengelolaan SDM di berbagai sanggar atau komunitas seni, serta mempertimbangkan pendekatan multi-metode untuk memperoleh hasil yang lebih generalis.

REFERENSI

- Abdussamad, Z. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. CV. Syakir Media Press.
- Adeniyi, I. S., Hamad, N. M. A., Adewusi, O. E., Unachukwu, C. C., Osawaru, B., Onyebuchi, C. N., Omolawal, S. A., Aliu, A. O., & David, I. O. (2024). Organizational culture and leadership development: A human resources review of trends and best practices. *Magna Scientia Advanced Research and Reviews*, 10(1), 243-255. <https://doi.org/10.30574/msarr.2024.10.1.0025>
- Anggraini, J., Oktadinna, N. K., & Martini. (2025). Transformasi Sumber Daya Manusia dalam Era Industri 5.0: Tantangan dan Peluang Pengembangan Karyawan. *Journal of Business, Finance, and Economics (JBFE)*, 6(1), 252-266. <https://doi.org/10.32585/jbfe.v6i1.6719>
- Goswami, S., Awasthi, S., Sulistyan, R. B., Vimala, K., Vichare, S., & Rathi, A. V. (2025). Strategic HRM: Matching Employees to Business Objectives. In *Recent Trends In Engineering and Science for Resource Optimization and Sustainable Development* (pp. 399-403). CRC Press.
- Khaeruman, K., Mukhlis, A., Bahits, A., & Tabroni, T. (2024). Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*, 7(1), 41-50. <https://doi.org/10.48181/jrbmt.v7i1.23910>
- Rifdah, B. N., & Giriwati, N. S. S. (2024). Partisipasi Masyarakat dalam Keberlanjutan Kampung Budaya Polowijen, Malang. *Jurnal Lingkungan Binaan Indonesia*, 3(3), 139-148. <https://doi.org/10.32315/jlbi.v13i3.383>
- Rizki, V. L., & Sulistyan, R. B. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Widya Gama Press.
- Snell, S. A., & Morris, S. S. (2021). Time for Realignment: The HR Ecosystem. *Academy of Management Perspectives*, 35(2), 219-236. <https://doi.org/10.5465/amp.2018.0069>
- Sopanah, A., & Bahri, S. (2025). *Akuntansi Berbasis Kearifan Lokal Menyatukan Nilai Tradisi dan Praktik Modern*. Scopindo Media Pustaka.
- Sopanah, A., Hermawati, A., Bahri, S., & Rusdianti, I. S. (2024). From Traditional-Ritual Activities to Financial Report: Integrating Local Wisdom in Bantengan Financial Bookkeeping. *Journal of Risk and Financial Management*, 17(12), 529. <https://doi.org/10.3390/jrfm17120529>
- Sulistyan, R. B. (2020). Lecturer E-learning Training: The Role of Social Exchange Theory. *Empowerment Society*, 3(2), 50-56. <https://doi.org/10.30741/eps.v3i2.589>
- Sulistyan, R. B., & Paramita, R. W. D. (2021). Business Location Planning Assistance: Preservation of Traditional Culture of Kampoeng Batara Banyuwangi. *Empowerment Society*, 4(1), 17-21. <https://doi.org/10.30741/eps.v4i1.634>
- Sulistyan, R. B., Paramita, R. W. D., Setyobakti, M. H., Rizal, N., & Lukiana, N. (2020). Perceived Organizational Support on Employee Performance: The Mediating Effect of Job Stress. *Proceedings of the 1st International Conference on Social Science, Humanities, Education and Society Development*. <https://doi.org/10.4108/eai.13-10-2020.2303710>