

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS DIGITAL UNTUK KOMUNITAS TERPENCAR

(STRATEGI MEMPERTAHANKAN KEAKTIFAN DAN KOORDINASI ORANG MUDA KATOLIK PAROKI SANTA MARIA MOJOREJO, BLITAR)

Vincentius Ordo Gavinnendra¹, Ari Ardana², Alber Christoper^{3*},
Eric Reza Sanada⁴, Jovan Ferdinand⁵

^{1,2,3,4,5}Program Studi Manajemen, Universitas Ma Chung
Jalan Villa Puncak Tidar N-01, Malang, Indonesia, 65151

*Email korespondensi: alber.christoper@student.machung.ac.id

Received: 27 05 2026 – Revised: 29 06 2026 - Accepted: 07 07 2026 - Published: 01 08 2026

Abstrak. Kelompok Orang Muda Katolik (OMK) merupakan ujung tombak regenerasi dan vitalitas gereja lokal. Namun, fenomena urbanisasi pendidikan yang masif menyebabkan sebagian besar anggota OMK Paroki Santa Maria Mojorejo, Blitar, menempuh studi di kota-kota besar dan hanya kembali ke kampung halaman pada momen tertentu. Kondisi ini menciptakan tantangan nyata dalam manajemen sumber daya manusia komunitas: keaktifan anggota menurun, koordinasi program terhambat, dan rasa keterikatan terhadap komunitas melemah seiring jarak. Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi strategi manajemen SDM berbasis digital yang efektif untuk mempertahankan keterlibatan anggota OMK yang terpencar secara geografis, serta mengukur dampak implementasi strategi tersebut terhadap tingkat partisipasi dan kohesi komunitas. Metode yang digunakan adalah penelitian tindakan partisipatif dengan menggabungkan penyuluhan langsung kepada pengurus dan anggota OMK Paroki Mojorejo, survei kondisi awal, serta pelatihan pemanfaatan platform digital manajemen komunitas. Intervensi dirancang berdasarkan prinsip-prinsip manajemen SDM modern, khususnya teori keterlibatan karyawan jarak jauh yang diadaptasi ke dalam konteks organisasi sosial keagamaan nonprofesional. Hasil menunjukkan bahwa penerapan sistem koordinasi berbasis aplikasi pesan instan meningkatkan peran berbasis kompetensi digital, dan jadwal check-in rutin secara virtual mampu meningkatkan tingkat kehadiran aktif anggota dalam program komunitas sebesar 47% dibandingkan periode sebelum intervensi. Selain itu, rasa kepemilikan anggota terhadap komunitas—diukur melalui indeks keterlibatan mandiri—meningkat signifikan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa manajemen SDM berbasis digital bukan sekadar solusi teknis, melainkan strategi pemberdayaan komunitas yang menghormati keterbatasan geografis anggota sekaligus memperkuat identitas kolektif OMK sebagai komunitas iman yang hidup dan dinamis.

Kata kunci: manajemen SDM digital, orang muda katolik, koordinasi jarak jauh, keterlibatan komunitas, organisasi sosial keagamaan

PENDAHULUAN

Orang Muda Katolik (OMK) merupakan segmen strategis dalam struktur gereja lokal yang berfungsi sebagai agen pembaruan, pelestari tradisi iman, sekaligus motor penggerak program pastoral paroki. Di Paroki Santa Maria Mojorejo, Blitar, OMK telah lama menjadi pilar aktif dalam berbagai kegiatan liturgi, sosial, dan pemberdayaan umat. Namun, sejak satu dekade terakhir, paroki ini menghadapi tantangan struktural yang signifikan: mayoritas anggota OMK berusia 17–30 tahun meninggalkan Blitar untuk menempuh pendidikan tinggi

di kota-kota besar seperti Malang, Surabaya, Yogyakarta, dan Jakarta. Konsekuensinya, kehadiran fisik mereka dalam kegiatan OMK hanya terjadi pada masa liburan semester atau hari raya keagamaan tertentu.

Kondisi geografis yang terpencar ini melahirkan sejumlah persoalan manajerial yang nyata. Pertama, koordinasi kegiatan menjadi tidak efisien karena pengambilan keputusan bergantung pada komunikasi yang tidak terstruktur melalui grup percakapan informal. Kedua, pembagian tanggung jawab program menjadi tidak merata karena anggota yang tinggal di Blitar menanggung beban operasional yang jauh lebih besar dibandingkan anggota yang berada di luar kota. Ketiga, rasa keterikatan (*sense of belonging*) anggota yang berdomisili jauh cenderung memudar seiring minimnya keterlibatan langsung dalam aktivitas komunitas (Putranto & Handayani, 2021).

Permasalahan ini sesungguhnya bukan sekadar problem komunikasi teknis, melainkan persoalan manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam konteks organisasi nirlaba berbasis komunitas. Teori manajemen SDM kontemporer telah lama mengakui bahwa pengelolaan tenaga kerja yang tersebar secara geografis memerlukan pendekatan khusus yang melampaui model konvensional yang berbasis kehadiran fisik (Cascio & Shurygailo, 2003; Nilles, 1994). Dalam konteks organisasi profit, solusi atas tantangan ini umumnya telah diformulasikan melalui kebijakan *remote work*, *virtual team management*, dan *digital collaboration tools*. Namun, adaptasi pendekatan tersebut ke dalam konteks komunitas keagamaan nonprofesional seperti OMK masih sangat jarang dikaji secara empiris.

Penelitian ini lahir dari program pengabdian masyarakat yang dilaksanakan oleh mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Ma Chung dalam bentuk seminar partisipatif bagi OMK Paroki Mojorejo. Seminar ini dirancang tidak sekadar sebagai transfer pengetahuan satu arah, melainkan sebagai proses ko-kreasi solusi antara mahasiswa manajemen dengan anggota dan pengurus OMK. Melalui pendekatan ini, dirumuskan serangkaian strategi manajemen SDM berbasis digital yang kontekstual, terukur, dan dapat diimplementasikan oleh organisasi dengan sumber daya terbatas. Penelitian ini bertujuan mendokumentasikan proses tersebut, menganalisis efektivitasnya, dan menghasilkan model yang berpotensi diadopsi oleh komunitas serupa di paroki-paroki lain.

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen SDM dalam Organisasi Nirlaba Berbasis Komunitas

Manajemen SDM pada organisasi nirlaba memiliki karakteristik yang berbeda secara fundamental dari organisasi berorientasi laba. Ketidadaan insentif finansial sebagai motivator utama mengharuskan pengelolaan yang lebih bertumpu pada nilai-nilai intrinsik, identitas kolektif, dan kepuasan psikologis (Borzaga & Galera, 2016). Hackman dan Oldham (1976) dalam model Job Characteristics Theory menegaskan bahwa keterlibatan individu dalam suatu kelompok dipengaruhi oleh otonomi peran, variasi tugas, signifikansi kontribusi, dan umpan balik yang diterima. Kelima dimensi ini relevan untuk diterapkan dalam konteks OMK sebagai organisasi berbasis sukarela.

Virtual Team Management dan Koordinasi Jarak Jauh

Lipnack dan Stamps (1997) mendefinisikan virtual team sebagai kelompok yang bekerja lintas batas ruang dan waktu dengan memanfaatkan teknologi komunikasi. Dalam perkembangannya, Cascio dan Shurygailo (2003) mengidentifikasi tiga faktor kritis keberhasilan virtual team: (1) kejelasan peran dan ekspektasi, (2) kepercayaan antarpersonal yang dibangun melalui interaksi rutin, dan (3) penggunaan teknologi komunikasi yang tepat guna. Studi lebih lanjut oleh Martins et al. (2004) menegaskan bahwa virtual team yang efektif memerlukan pemimpin yang mampu membangun budaya keterbukaan informasi dan memberikan pengakuan atas kontribusi anggota secara eksplisit, mengingat keterbatasan isyarat non-verbal dalam komunikasi digital.

Keterlibatan Anggota (Member Engagement) dalam Komunitas Keagamaan

Konsep member engagement dalam komunitas keagamaan erat kaitannya dengan teori Social Identity (Tajfel & Turner, 1979), yang menekankan bahwa individu mempertahankan keterlibatan dalam suatu kelompok ketika identitas kelompok tersebut terinternalisasi sebagai bagian dari identitas diri. Dalam konteks OMK, anggota yang merantau cenderung mengalami identity drift—kondisi di mana identitas sebagai anggota OMK lokal melemah akibat terpapar komunitas baru di kota perantauan. Oleh karena itu, strategi manajemen SDM yang efektif harus mampu memperkuat ikatan identitas ini melalui narasi bersama, ritual komunitas yang dapat dilakukan secara hybrid, dan pengakuan kontribusi jarak jauh (Wenger, 1998).

Pemanfaatan Teknologi Digital dalam Pengelolaan Komunitas

Penetrasi smartphone yang mencapai 89,3% di kalangan generasi Z Indonesia (APJII, 2023) membuka peluang besar bagi pengelolaan komunitas berbasis platform digital. Platform seperti WhatsApp, Google Workspace, Trello, dan Notion telah terbukti efektif

dalam mendukung koordinasi tim yang tersebar geografis pada organisasi skala kecil hingga menengah (Syahputra & Limbong, 2022). Namun, efektivitas platform ini tidak bersifat otomatis; ia sangat bergantung pada desain protokol komunikasi, konsistensi penggunaan, dan komitmen kepemimpinan untuk memfasilitasi budaya keterlibatan digital yang sehat (Nugroho et al., 2023).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan Participatory Action Research (PAR) atau Penelitian Tindakan Partisipatif, yang dipilih karena kemampuannya mengintegrasikan proses pengumpulan data dengan intervensi nyata di lapangan (Kemmis & McTaggart, 2005). PAR dipandang tepat untuk konteks penelitian ini karena: (1) objek penelitian adalah komunitas dengan dinamika sosial yang kompleks; (2) tujuan penelitian tidak hanya bersifat deskriptif, melainkan transformatif; dan (3) partisipasi aktif anggota komunitas dalam proses penelitian merupakan elemen esensial dari solusi itu sendiri.

Penelitian dilaksanakan dalam empat tahap yang berjalan secara siklus. Tahap pertama adalah asesmen kondisi awal (needs assessment), dilakukan melalui survei terstruktur kepada 34 anggota OMK aktif dan 6 pengurus inti Paroki Mojorejo. Survei mengukur tiga dimensi utama: (1) tingkat keaktifan partisipasi dalam kegiatan OMK selama 12 bulan terakhir, (2) persepsi terhadap hambatan koordinasi yang dihadapi, dan (3) tingkat literasi dan ketersediaan perangkat digital. Instrumen survei dikembangkan berdasarkan adaptasi dari skala Member Engagement Index yang dikembangkan oleh Gallup (2017) untuk konteks komunitas nirlaba.

Tahap kedua adalah perancangan intervensi, dilakukan melalui Focus Group Discussion (FGD) yang melibatkan pengurus OMK, pastor paroki, dan tim mahasiswa peneliti. FGD menghasilkan paket intervensi terpadu yang mencakup tiga komponen: (a) Protokol Komunikasi Terstruktur berbasis WhatsApp dengan pembagian kanal berdasarkan fungsi (koordinasi, doa bersama, dokumentasi kegiatan, dan rekrutmen); (b) Sistem Pembagian Peran Berbasis Kompetensi Digital yang memetakan anggota ke dalam peran yang dapat dijalankan secara daring maupun luring; dan (c) Program Check-In Virtual Mingguan berupa sesi singkat 30 menit via Zoom yang dipimpin secara bergilir.

Tahap ketiga adalah implementasi dan pendampingan, berlangsung selama 8 minggu. Tim peneliti mendampingi pengurus OMK dalam mengimplementasikan protokol yang telah dirancang, memberikan pelatihan singkat penggunaan tools digital, dan melakukan observasi partisipatif terhadap dinamika komunitas. Tahap keempat adalah

evaluasi, dilakukan melalui post-survey menggunakan instrumen yang sama dengan asesmen awal, dilengkapi dengan wawancara mendalam kepada 10 informan kunci untuk memperoleh pemahaman kualitatif tentang perubahan yang terjadi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kondisi Awal OMK Paroki Mojorejo

Hasil asesmen awal menunjukkan kondisi yang cukup memprihatinkan. Dari 40 anggota OMK terdaftar, hanya 34 yang merespons survei, dengan 26 di antaranya (76,5%) saat ini berdomisili di luar Blitar. Tingkat partisipasi aktif dalam kegiatan OMK selama 12 bulan terakhir hanya mencapai rata-rata 38,2%, jauh di bawah standar minimal partisipasi komunitas yang sehat sebesar 60% (Putnam, 2000). Hambatan utama yang diidentifikasi meliputi: ketidakjelasan jadwal kegiatan (disebutkan oleh 82,4% responden), tidak adanya saluran komunikasi resmi yang terstruktur (76,5%), dan perasaan “tidak dibutuhkan” karena berada jauh (64,7%).

Tabel 1. Kondisi Awal Keterlibatan Anggota OMK Paroki Mojorejo

Indikator	Pra-Intervensi	Pasca-Intervensi
Tingkat partisipasi aktif kegiatan	38,2%	56,1%
Indeks keterlibatan mandiri (MEI)	3,1 / 5,0	4,0 / 5,0
Anggota hadir dalam rapat koordinasi bulanan	8 orang	27 orang
Anggota yang merasa “terhubung” dengan OMK	41,2%	79,4%

Sumber: Data primer, hasil survei pra dan pasca intervensi (2024)

Hasil Implementasi Protokol Komunikasi Terstruktur

Implementasi Protokol Komunikasi Terstruktur berbasis WhatsApp menunjukkan dampak yang signifikan terhadap kualitas koordinasi. Sebelum intervensi, komunikasi OMK dilakukan melalui satu grup WhatsApp tunggal yang menampung seluruh anggota dan semua jenis pesan—dari pengumuman resmi hingga candaan informal—sehingga pesan penting kerap tenggelam dalam lautan notifikasi. Pasca restrukturisasi menjadi empat kanal terpisah (kanal koordinasi pengurus, kanal doa dan renungan, kanal dokumentasi kegiatan, dan kanal diskusi umum), responden melaporkan peningkatan signifikan dalam kemudahan menemukan informasi relevan (dari 29,4% menjadi 88,2%) dan kepuasan terhadap kualitas komunikasi kelompok (dari 35,3% menjadi 82,4%).

Efektivitas Sistem Pembagian Peran Berbasis Kompetensi Digital

Salah satu temuan paling krusial dari penelitian ini adalah dampak pembagian peran berdasarkan kompetensi digital. Sebelumnya, peran dalam OMK didefinisikan secara

konvensional berdasarkan kehadiran fisik: seksi kegiatan hanya bisa diemban oleh yang hadir di Blitar, dan anggota di luar kota secara implisit dianggap “tidak bisa berkontribusi.” Melalui intervensi, peran-peran baru yang dapat dilaksanakan secara daring diperkenalkan: dokumentator digital (mengelola konten media sosial paroki), koordinator logistik virtual (mengelola pemesanan venue dan konsumsi via online), analis kebutuhan (melakukan riset sederhana untuk program OMK), dan fasilitator sesi doa online. Hasilnya, 73,1% anggota di luar kota yang sebelumnya merasa tidak memiliki peran kini melaporkan memiliki kontribusi yang diakui oleh komunitas.

Program Check-In Virtual dan Dampak Kohesi Komunitas

Program check-in virtual mingguan yang dilaksanakan setiap Minggu malam selama 30 menit menjadi komponen intervensi dengan respons paling positif. Sesi ini dirancang mengikuti format yang terstruktur: 10 menit sharing pribadi bergilir, 10 menit pembahasan agenda komunitas, dan 10 menit doa penutup bersama. Format ini terinspirasi dari model Standup Meeting dalam metodologi Agile, yang diadaptasi untuk memasukkan dimensi spiritual sesuai identitas komunitas (Schwaber & Sutherland, 2017). Tingkat kehadiran rata-rata dalam 8 sesi yang diadakan mencapai 74,3% dari seluruh anggota terdaftar—angka yang jauh melampaui rata-rata kehadiran rapat fisik sebelum intervensi sebesar 23,5%.

Diskusi: Implikasi Teoritis dan Praktis

Temuan penelitian ini memperkuat argumen bahwa prinsip-prinsip virtual team management yang selama ini diaplikasikan dalam konteks korporasi dapat ditransposisikan secara efektif ke dalam komunitas keagamaan nonprofesional, dengan catatan bahwa adaptasi kontekstual yang sensitif terhadap nilai-nilai dan identitas komunitas merupakan prasyarat mutlak. Peningkatan MEI dari 3,1 menjadi 4,0 pada skala 5 menunjukkan bahwa strategi yang diterapkan berhasil memperkuat dimensi psychological ownership (Pierce et al., 2001), yaitu rasa “milik” individu terhadap komunitas yang merupakan fondasi keterlibatan berkelanjutan.

Penelitian ini juga menemukan bahwa keberhasilan intervensi tidak semata-mata bergantung pada teknologi yang digunakan, melainkan pada desain protokol sosial yang menyertai penggunaan teknologi tersebut. Kelompok kontrol informal yang diamati peneliti—OMK di paroki tetangga yang memperkenalkan platform digital tanpa protokol terstruktur—tidak menunjukkan peningkatan keterlibatan yang signifikan. Temuan ini selaras dengan proposisi Orlikowski (2000) tentang “technology-in-practice”, yang

menekankan bahwa teknologi hanya bermakna melalui praktik sosial yang terorganisasi di sekelilingnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa tantangan manajemen SDM yang dihadapi OMK Paroki Mojorejo dalam kondisi geografis terpencar dapat diatasi secara efektif melalui penerapan tiga strategi terintegrasi: (1) restrukturisasi protokol komunikasi digital yang memisahkan kanal berdasarkan fungsi, (2) redefinisi peran komunitas yang mengakui dan memanfaatkan kompetensi digital anggota yang berdomisili jauh, dan (3) institusionalisasi ritual pertemuan virtual rutin yang menggabungkan dimensi operasional dan spiritual. Implementasi selama 8 minggu menghasilkan peningkatan tingkat partisipasi dari 38,2% menjadi 56,1%, peningkatan MEI dari 3,1 menjadi 4,0, serta lonjakan kehadiran dalam rapat koordinasi dari 8 menjadi rata-rata 27 anggota.

Temuan ini memiliki implikasi praktis yang luas. Secara institusional, Keuskupan dan dewan pastoral dapat mempertimbangkan untuk mengembangkan panduan manajemen SDM komunitas berbasis digital yang dapat diadopsi secara seragam di seluruh paroki yang menghadapi tantangan serupa. Secara akademis, penelitian ini membuka peluang kajian lanjutan tentang adaptasi teori virtual team management dalam konteks komunitas keagamaan dengan variabel kontrol yang lebih beragam—misalnya perbedaan denominasi, ukuran komunitas, dan tingkat heterogenitas demografis.

Peneliti menyarankan agar intervensi lanjutan mempertimbangkan pengembangan aplikasi manajemen komunitas yang dirancang khusus untuk kebutuhan OMK, yang mengintegrasikan fitur jadwal kegiatan, absensi virtual, pembagian tugas, dan konten iman dalam satu platform. Peneliti juga merekomendasikan agar program seminar serupa direplikasi di paroki-paroki lain dengan memodifikasi konten sesuai konteks lokal, serta dilengkapi dengan mekanisme mentoring peer-to-peer antara paroki yang telah berhasil dengan yang baru memulai.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Romo Paroki Santa Maria Mojorejo beserta seluruh pengurus dan anggota OMK yang telah berpartisipasi aktif dalam penelitian ini. Apresiasi mendalam juga disampaikan kepada Program Studi Manajemen Universitas Ma Chung atas dukungan akademis dan fasilitasi program pengabdian masyarakat ini. Penelitian ini tidak mendapat pendanaan eksternal dan

merupakan bagian dari kegiatan pengabdian masyarakat mahasiswa yang dilaksanakan secara mandiri.

DAFTAR PUSTAKA

- APIII. (2023). Laporan survei penetrasi internet Indonesia 2023. Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia.
- Borzaga, C., & Galera, G. (2016). Innovating the provision of welfare services through collective action: The case of Italian social cooperatives. *International Review of Sociology*, 26(1), 31–47. <https://doi.org/10.1080/03906701.2016.1148349>
- Cascio, W. F., & Shurygailo, S. (2003). E-leadership and virtual teams. *Organizational Dynamics*, 31(4), 362–376. [https://doi.org/10.1016/S0090-2616\(02\)00130-4](https://doi.org/10.1016/S0090-2616(02)00130-4)
- Gallup. (2017). State of the American workplace. Gallup, Inc.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250–279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Kemmis, S., & McTaggart, R. (2005). Participatory action research: Communicative action and the public sphere. In N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Eds.), *The SAGE handbook of qualitative research* (3rd ed., pp. 559–603). SAGE Publications.
- Lipnack, J., & Stamps, J. (1997). *Virtual teams: Reaching across space, time, and organizations with technology*. John Wiley & Sons.
- Martins, L. L., Gilson, L. L., & Maynard, M. T. (2004). Virtual teams: What do we know and where do we go from here? *Journal of Management*, 30(6), 805–835. <https://doi.org/10.1016/j.jm.2004.05.002>
- Nugroho, A., Santoso, B., & Rahardjo, M. (2023). Digital collaboration tools adoption in Indonesian nonprofit organizations: A mixed-methods study. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 25(1), 12–24. <https://doi.org/10.9744/jmk.25.1.12-24>
- Orlikowski, W. J. (2000). Using technology and constituting structures: A practice lens for studying technology in organizations. *Organization Science*, 11(4), 404–428. <https://doi.org/10.1287/orsc.11.4.404.14600>
- Pierce, J. L., Kostova, T., & Dirks, K. T. (2001). Toward a theory of psychological ownership in organizations. *Academy of Management Review*, 26(2), 298–310. <https://doi.org/10.5465/amr.2001.4378028>
- Putnam, R. D. (2000). *Bowling alone: The collapse and revival of American community*. Simon and Schuster.
- Putranto, H., & Handayani, S. (2021). Dinamika partisipasi orang muda dalam komunitas paroki di era digital. *Jurnal Pastoral Muda*, 8(2), 45–62.
- Schwaber, K., & Sutherland, J. (2017). *The Scrum Guide: The definitive guide to Scrum: The rules of the game*. Scrum.org.
- Syahputra, I., & Limbong, T. (2022). Pemanfaatan platform digital dalam koordinasi organisasi kemahasiswaan berbasis komunitas: Studi pada Unit Kegiatan Mahasiswa Universitas di Indonesia. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 20(1), 77–91. <https://doi.org/10.24002/jik.v20i1.5421>

Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In W. G. Austin & S. Worchel (Eds.), *The social psychology of intergroup relations* (pp. 33–47). Brooks/Cole.

Wenger, E. (1998). *Communities of practice: Learning, meaning, and identity*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511803932>



© 2026 by authors. Content on this article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International license. (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).