

ISSN (ONLINE) 2598-9936



INDONESIAN JOURNAL OF INNOVATION STUDIES
PUBLISHED BY
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO

Table Of Contents

Journal Cover	1
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
Title page	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	8

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licences/by/4.0/legalcode>

Indonesian Journal of Innovation Studies

Vol. 27 No. 4 (2026): October
DOI: 10.21070/ijins.v27i4.2231

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact ^(*)



Save this article to Mendeley



^(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Human Resource Management in Increasing the Effectiveness of the Deradicalization Program : Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Efektivitas Program Deradikalisasi

Yulia Wahyu Niasari, yulianiamatraji7@gmail.com (*)

Faculty of Economics and Business, University of Bandar Lampung, Indonesia

Haninun Haninun, haninun@ubl.ac.id

Faculty of Economics and Business, University of Bandar Lampung, Indonesia

Khairudin Khairudin, khairudin@ubl.ac.id

Faculty of Economics and Business, University of Bandar Lampung, Indonesia

(*) Corresponding author

Abstract

General Background Deradicalization functions as a social reintegration process for former terrorist convicts and requires sustained ideological, social, and economic guidance. **Specific Background** At the Mangkubumi Putra Lampung Foundation, program delivery depends on facilitators who can communicate persuasively, build trust, understand participant characteristics, and provide continuous mentoring. **Knowledge Gap** Existing studies have largely emphasized policy and program design, while the direct connection between human resource management functions and deradicalization outcomes, particularly in a local non-governmental organization, remains underexplored. **Aims** This qualitative descriptive case study examines how human resource management is applied in the Foundation's deradicalization program. Informants were selected purposively, data were collected through interviews, observation, and documentation, and validity was tested through triangulation, with analysis following the Miles and Huberman interactive model. **Results** Five connected functions emerged: workforce planning, recruitment and placement, competency development, coaching and mentoring, and evaluation. Their adaptive and continuous application was associated with changes in participants' understanding, attitudes, and behavior, social reintegration, economic empowerment, and communication based on trust. **Novelty** The study links operational human resource functions with participant development in a local deradicalization setting through an empirically grounded case study. **Implications** Deradicalization organizations should align facilitator selection, capability development, mentoring, and periodic evaluation with participant needs to sustain program implementation and reintegration processes.

Highlights:

- Planning, recruitment, competency development, mentoring, and evaluation operated as connected organizational functions.
- Participant outcomes included shifts in understanding, attitudes, behavior, social reintegration, and economic empowerment.
- Facilitator selection considered competence, experience, communication ability, commitment, and readiness.

Keywords: Deradicalization, Terrorists, Human Resource Management

Pendahuluan

Pada mantan narapidana terorisme, terbentuknya paham radikal umumnya dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan, termasuk lingkungan sosial, relasi kelompok, serta paparan terhadap ideologi ekstrem. Fenomena ini menunjukkan bahwa radikalisme tidak dapat dipahami semata-mata sebagai persoalan ideologi, tetapi juga melibatkan aspek psikologis dan sosial yang berperan dalam membentuk pemahaman, sikap, dan perilaku individu [1] dan [2]. Dengan demikian, penanganan yang dilakukan perlu bersifat menyeluruh dan tidak parsial, salah satunya melalui program deradikalisasi.

Pelaksanaan Program deradikalisasi tidak hanya berfokus pada perubahan pemahaman ideologis, tetapi juga mencakup pembinaan sosial serta pemberdayaan ekonomi sebagai bagian dari proses rehabilitasi dan reintegrasi ke dalam masyarakat. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan program deradikalisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas implementasi di lapangan, termasuk kemampuan pelaksana program dalam membangun kepercayaan, menjalin komunikasi yang efektif, serta memberikan pendampingan yang berkelanjutan kepada peserta program [1] dan [2].

Di samping itu, deradikalisasi berperan sebagai sarana reintegrasi sosial yang membantu mantan narapidana terorisme kembali berfungsi secara optimal dalam kehidupan bermasyarakat. Proses tersebut dilakukan melalui pembinaan ideologi, pendampingan sosial, serta penguatan kapasitas ekonomi agar individu memiliki kemampuan untuk beradaptasi dan hidup secara mandiri.

Meskipun demikian, pelaksanaan program deradikalisasi di Indonesia masih dihadapkan pada sejumlah kendala. Keberhasilan program tidak hanya bergantung pada perumusan kebijakan atau desain yang telah disusun, tetapi sangat dipengaruhi oleh bagaimana pelaksana di lapangan menjalankan program tersebut secara nyata. Dengan kata lain, efektivitas program berkaitan erat dengan kualitas implementasi serta kapasitas sumber daya manusia yang terlibat. Selain itu, penelitian lain juga menunjukkan bahwa keberhasilan program sosial sangat dipengaruhi oleh kualitas pelaksana serta metode pembinaan yang diterapkan [3].

Penelitian tentang deradikalisasi sejauh ini lebih banyak mengkaji kebijakan dan desain program yang digunakan. Di sisi pelaksanaan, peran sumber daya manusia sebagai aktor utama masih relatif kurang dieksplorasi secara mendalam. Padahal, keberhasilan program sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia, terutama dalam menjalankan kegiatan sosialisasi, pembinaan, dan pendampingan terhadap individu dengan latar belakang ideologis yang kompleks [4]. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, pengelolaan SDM tidak hanya mencakup perencanaan tenaga kerja, tetapi juga meliputi pengembangan kompetensi serta evaluasi kinerja yang diarahkan untuk meningkatkan efektivitas organisasi [5].

Penelitian juga menunjukkan bahwa keberhasilan proses reintegrasi sosial sangat dipengaruhi oleh kualitas pendampingan dan hubungan sosial yang dibangun selama proses pembinaan [6]. Namun, dalam pelaksanaannya, masih menghadapi berbagai tantangan, terutama terkait perbedaan karakteristik peserta, baik yang telah mengalami perubahan (kategori hijau) maupun yang masih memiliki kecenderungan radikal (kategori merah). Kondisi ini menuntut pengelolaan sumber daya manusia yang adaptif dan strategis, agar pendekatan pembinaan dapat disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing individu.

Kajian secara langsung mengaitkan fungsi manajemen sumber daya manusia seperti perencanaan, pengembangan kompetensi, dan evaluasi kinerja dengan efektivitas program deradikalisasi masih relatif terbatas dan belum banyak dibahas secara mendalam. Kondisi ini menunjukkan adanya celah penelitian, terutama dalam memahami bagaimana pengelolaan sumber daya manusia dapat memberikan kontribusi nyata terhadap perubahan pemahaman, sikap, dan perilaku mantan narapidana terorisme. Selain itu, kajian empiris yang menyoroti konteks lokal, khususnya pada lembaga non-pemerintah seperti Yayasan Mangkubumi Putra Lampung, masih relatif terbatas.

Kajian Pustaka

Menurut [7], *Strategic Human Resource Management* merupakan pendekatan yang menekankan pentingnya *strategic alignment*, yaitu keselarasan antara strategi organisasi dengan kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia. [8] menjelaskan bahwa *Strategic Human Resource Management* merupakan pendekatan yang bersifat proaktif dalam menghadapi dinamika lingkungan organisasi. Selanjutnya, [9] menjelaskan bahwa implementasi *Strategic Human Resource Management* diwujudkan melalui pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang terintegrasi dengan strategi organisasi.

Setelah organisasi memiliki arah strategis melalui penerapan *Strategic Human Resource Management* (SHRM), implementasi strategi tersebut diwujudkan melalui fungsi-fungsi operasional manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu, MSDM berperan sebagai instrumen yang menerjemahkan strategi organisasi ke dalam berbagai kebijakan dan praktik pengelolaan sumber daya manusia.

Dalam konteks program deradikalisasi, pengelolaan sumber daya manusia memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan dengan organisasi pada umumnya. Pelaksanaan program tidak hanya memerlukan kemampuan teknis, tetapi juga menuntut kemampuan interpersonal dalam membangun komunikasi, menunjukkan empati, serta menerapkan pendekatan persuasif kepada mantan narapidana terorisme. Kompetensi tersebut menjadi bagian penting dalam mendukung perubahan sikap, perubahan perilaku, serta proses reintegrasi sosial peserta program [2].

Kemampuan pendamping dalam membangun komunikasi yang efektif, menumbuhkan kepercayaan, serta memberikan pendampingan secara berkelanjutan menjadi faktor penting dalam mendukung proses rehabilitasi dan reintegrasi sosial mantan narapidana terorisme ke dalam masyarakat [1] dan [2] sejalan dengan itu argumen [10].

Berdasarkan konsep Manajemen Sumber Daya Manusia yang dikemukakan oleh [9], penelitian ini mengadaptasi fungsi-fungsi MSDM sesuai dengan karakteristik Yayasan Mangkubumi Putra Lampung sebagai organisasi sosial yang melaksanakan program deradikalisasi bagi mantan narapidana terorisme. Adaptasi tersebut dilakukan karena tidak seluruh fungsi MSDM yang diterapkan pada organisasi bisnis dapat diimplementasikan secara langsung pada organisasi yang berorientasi pada pembinaan sosial. Oleh karena itu, penelitian ini memfokuskan analisis pada fungsi-fungsi MSDM yang relevan dengan tujuan penelitian dan kondisi empiris di lapangan, yaitu Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen dan Penempatan Sumber Daya Manusia, Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pelaksanaan Pembinaan dan Pendampingan, dan Evaluasi Sumber Daya Manusia.

Deradikalisasi dipahami sebagai suatu proses yang bertujuan mendorong individu untuk meninggalkan pandangan dan perilaku yang mengarah pada ekstremisme melalui pendekatan yang bersifat persuasif, edukatif, dan non-kekerasan. Melalui proses tersebut, individu diharapkan mampu mengembangkan sikap yang lebih moderat serta berpartisipasi secara positif dalam kehidupan bermasyarakat [2]. Ketahanan ini ditunjukkan melalui penerimaan terhadap nilai-nilai moderasi, kemampuan beradaptasi dalam kehidupan sosial, serta konsistensi dalam mempertahankan perubahan sikap dan perilaku setelah mengikuti program deradikalisasi [2]. Selain itu, keberhasilan program deradikalisasi juga dipengaruhi oleh kualitas interaksi antara pelaksana program dan peserta pembinaan. Pendekatan yang persuasif, komunikasi yang efektif, serta kemampuan membangun hubungan yang dilandasi kepercayaan menjadi unsur penting dalam mendukung proses perubahan perilaku dan reintegrasi sosial mantan narapidana terorisme [2].

Dalam konteks program, sosialisasi berperan sebagai media edukasi yang membantu meningkatkan pemahaman dan kesadaran individu terhadap suatu kebijakan atau program [11] dan [12]. Dalam pelaksanaan program deradikalisasi, sosialisasi memiliki peran strategis sebagai bagian dari proses pembinaan ideologi dan perubahan perilaku mantan narapidana terorisme. Proses ini dilakukan melalui pendekatan komunikasi yang persuasif dan berkelanjutan, sehingga mampu membentuk pemahaman baru serta mengurangi kecenderungan terhadap pemikiran radikal. Efektivitas suatu program dipengaruhi oleh tidak hanya substansi kebijakan, tetapi juga oleh kualitas komunikasi dalam penyampaian kebijakan kepada pelaksana maupun sasaran program [12].

Efektivitas program deradikalisasi menggambarkan tingkat keberhasilan program dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, khususnya dalam mengubah pemahaman, sikap, dan perilaku individu yang terpapar paham radikal. Penilaian efektivitas program tidak hanya didasarkan pada pelaksanaan kegiatan, melainkan juga pada dampak nyata serta perubahan berkelanjutan yang dialami oleh peserta pembinaan. Dalam perspektif manajemen modern, efektivitas organisasi mencerminkan kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya secara optimal, pengelolaan proses kerja yang efektif, serta pelaksanaan program yang berkualitas [10].

Kualitas sumber daya manusia sebagai pelaksana program menjadi faktor penting dalam menentukan efektivitas pembinaan, keberhasilan perubahan perilaku, serta keberlanjutan proses reintegrasi sosial peserta program [1]; [2]. Kondisi ini berkembang melalui proses pembinaan yang dilakukan secara berkelanjutan melalui pendekatan edukatif, sosial, dan psikologis [2].

Selanjutnya, penelitian oleh [13] mengindikasikan bahwa pendekatan yang bersifat individual dan kontekstual menjadi kunci dalam proses deradikalisasi. Penelitian lain oleh [14] dalam *International Journal of Conflict and Violence* menegaskan bahwa keberhasilan deradikalisasi lebih realistis dicapai melalui proses disengagement, yaitu perubahan perilaku dan keterlibatan sosial, dibandingkan dengan perubahan ideologi secara menyeluruh. [15] menyatakan bahwa penerapan fungsi manajemen sumber daya manusia, seperti perencanaan dan evaluasi kinerja, berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas organisasi. Dalam konteks kawasan, [16] dalam *Journal of ASEAN Studies* mengemukakan bahwa program deradikalisasi di Asia Tenggara diposisikan sebagai strategi jangka panjang yang berfokus pada reintegrasi sosial, meskipun pelaksanaannya masih dihadapkan pada berbagai tantangan. Sejalan dengan itu, [17] menyoroti bahwa pelaksanaan program deradikalisasi di Indonesia masih menghadapi kendala, terutama dalam koordinasi antar lembaga serta keterbatasan kapasitas sumber daya manusia di lapangan.

Penelitian oleh [1] dalam *QIJS: Qudus International Journal of Islamic Studies* menunjukkan bahwa keberhasilan program deradikalisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti motivasi individu, metode pembinaan, serta keterlibatan berbagai pihak dalam mendukung proses reintegrasi sosial. Selain itu, [18] menemukan bahwa implementasi program deradikalisasi di Indonesia masih belum optimal, terutama dalam aspek komunikasi, ketersediaan sumber daya, serta koordinasi antar lembaga pelaksana. Pandangan ini sejalan dengan [19], yang menggarisbawahi pentingnya pendekatan komprehensif dalam program deradikalisasi, termasuk dukungan sosial dalam proses pasca-terorisme.

Dalam konteks nasional, [1] menunjukkan bahwa keberhasilan program deradikalisasi tidak hanya bergantung pada desain kebijakan, tetapi juga pada kualitas implementasi program, termasuk koordinasi antar pemangku kepentingan dan kapasitas pelaksana di lapangan. Sementara itu, [17] menemukan bahwa proses deradikalisasi yang memadukan pembinaan ideologi, dukungan sosial, serta upaya pemberdayaan ekonomi dapat memberikan kontribusi terhadap perubahan perilaku dan mendukung proses reintegrasi sosial mantan narapidana terorisme. Selanjutnya, [4] menegaskan bahwa kualitas sumber daya manusia, khususnya dalam aspek kompetensi dan koordinasi, berpengaruh terhadap efektivitas program sosial. Pandangan ini sejalan dengan [3] yang menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal dan kepercayaan berperan penting dalam mendukung keberhasilan program deradikalisasi di lapangan. Di sisi lain, [11] menemukan bahwa proses sosialisasi

yang dilakukan secara efektif mampu meningkatkan pemahaman serta mendukung keberhasilan implementasi program kebijakan publik.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain deskriptif dan studi kasus untuk mengkaji peran manajemen sumber daya manusia dalam pelaksanaan program deradikalisasi. Pendekatan ini digunakan untuk memahami secara langsung proses dan dinamika yang terjadi di lapangan, termasuk interaksi antara pelaksana program dan peserta pembinaan. Penelitian ini juga berfokus pada pengalaman dan perspektif para informan terkait peran manajemen sumber daya manusia dalam mendorong perubahan pemahaman, sikap, dan perilaku eks narapidana terorisme. Desain deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi di lapangan, khususnya yang berkaitan dengan fungsi manajemen sumber daya manusia, seperti perencanaan, pengembangan kompetensi, pelaksanaan, dan evaluasi. Selain itu, penelitian ini mengkaji faktor pendukung dan penghambat yang memengaruhi efektivitas program deradikalisasi guna memperoleh gambaran yang lebih menyeluruh.

Pendekatan kualitatif digunakan untuk memahami pengalaman, pandangan, persepsi, serta pemaknaan para informan terhadap proses pelaksanaan program deradikalisasi. Penelitian ini tidak hanya berfokus pada hasil akhir program, tetapi juga mengkaji proses pelaksanaan, interaksi antar pelaksana program, pengelolaan sumber daya manusia, serta berbagai faktor yang memengaruhi efektivitas program deradikalisasi.

Dalam penelitian ini, peneliti berperan sebagai instrumen utama (*human instrument*) yang secara langsung melakukan proses pengumpulan, pengolahan, analisis, serta interpretasi data. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi lapangan, dan studi dokumentasi. Selanjutnya, data dianalisis secara deskriptif menggunakan model analisis interaktif Miles dan Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan.

Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Program Deradikalisasi, meliputi: Perencanaan sumber daya manusia, Rekrutmen dan penempatan sumber daya manusia, Pengembangan kompetensi sumber daya manusia, Pelaksanaan pembinaan dan pendampingan dan Evaluasi sumber daya manusia. Efektivitas Program Deradikalisasi, meliputi: Perubahan pemahaman, sikap, dan perilaku mantan narapidana terorisme, Keberhasilan reintegrasi sosial, Pemberdayaan ekonomi dan Komunikasi dan hubungan kepercayaan antara pendamping dengan peserta.

Penentuan informan dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling, yaitu teknik pemilihan informan berdasarkan pertimbangan tertentu. Informan dipilih karena memiliki pengetahuan, pengalaman, serta keterlibatan langsung dalam pelaksanaan program deradikalisasi sehingga mampu memberikan informasi yang mendalam sesuai dengan fokus penelitian. Adapun informan yang terlibat dalam penelitian ini terdiri atas dua informan utama dan satu informan triangulasi.

Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan secara kualitatif melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk memahami peran manajemen sumber daya manusia dalam program deradikalisasi. Wawancara dilakukan dengan pengelola yayasan, pelaksana program, dan eks narapidana terorisme sebagai peserta pembinaan. Teknik wawancara semi-terstruktur digunakan agar peneliti tetap memiliki panduan sekaligus fleksibel dalam menggali informasi. Topik yang dibahas mencakup peran manajemen sumber daya manusia, pelaksanaan program, serta faktor pendukung dan penghambat.

Penelitian ini menggunakan triangulasi sebagai teknik pengujian keabsahan data melalui perbandingan sumber, teknik, dan waktu pengumpulan data. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara kualitatif dengan mengacu pada model analisis interaktif yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman. Proses analisis berlangsung secara berkelanjutan sejak pengumpulan data hingga penelitian selesai, sehingga data dapat dipahami secara lebih mendalam dan sistematis.

Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di Yayasan Mangkubumi Putra Lampung (YMPL) memiliki peran penting dalam mendukung pelaksanaan program deradikalisasi bagi mantan narapidana terorisme. Pengelolaan sumber daya manusia di yayasan tidak hanya ditujukan untuk memenuhi kebutuhan organisasi, tetapi juga dirancang untuk mendukung keberlangsungan program deradikalisasi melalui penempatan pendamping yang memiliki kompetensi, pengalaman, dan kesiapan dalam mendampingi peserta. Ketua Yayasan menjelaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia dilakukan melalui proses pemilihan anggota yang mempertimbangkan perubahan sikap, pengalaman, kemampuan, serta kesiapan individu untuk terlibat dalam kegiatan pembinaan. Pendamping yang dipilih merupakan mantan narapidana terorisme yang telah menerima kembali nilai-nilai Pancasila dan Negara Kesatuan Republik Indonesia sehingga dinilai memiliki kapasitas untuk mendampingi peserta lain dalam menjalani proses pembinaan.

"...kami tidak hanya melihat jumlah pendamping yang dibutuhkan, tetapi juga mempertimbangkan kemampuan, pengalaman, dan kesiapan mereka dalam mendampingi peserta. Pendamping yang dipilih merupakan orang-orang yang telah mengalami perubahan sehingga lebih memahami kondisi peserta selama proses pembinaan. Penempatan tugas dilakukan berdasarkan kemampuan, pengalaman, keterampilan, serta latar belakang pekerjaan masing-masing anggota sehingga setiap orang dapat menjalankan perannya secara optimal..."

(Hasil wawancara dengan Informan I-1, Ketua Yayasan Mangkubumi Putra Lampung, Tahun 2026).

Temuan tersebut selanjutnya dikonfirmasi melalui hasil wawancara dengan Pembina Yayasan sebagai informan triangulasi dan mantan narapidana terorisme sebagai informan triangulasi menunjukkan adanya kesesuaian dengan informasi yang disampaikan oleh Ketua dan Pembina Yayasan. Untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai penerapan fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia tersebut, hasil penelitian selanjutnya diuraikan berdasarkan tahapan fungsi MSDM diantaranya:

1. Fungsi perencanaan sumber daya manusia di Yayasan Mangkubumi Putra Lampung tercermin dari proses penyiapan pengurus dan pendamping yang akan terlibat dalam pelaksanaan program pembinaan mantan narapidana terorisme.
2. Fungsi rekrutmen dan penempatan sumber daya manusia di Yayasan Mangkubumi Putra Lampung dilaksanakan dengan menyesuaikan karakteristik yayasan sebagai lembaga yang membina mantan narapidana terorisme.
3. Pengembangan kompetensi sumber daya manusia di Yayasan Mangkubumi Putra Lampung dilakukan sebagai upaya meningkatkan kapasitas pendamping agar mampu melaksanakan program deradikalisasi secara efektif.
4. Pelaksanaan pembinaan dan pendampingan merupakan salah satu bentuk implementasi manajemen sumber daya manusia yang dilakukan oleh Yayasan Mangkubumi Putra Lampung dalam mendukung keberlanjutan program deradikalisasi bagi mantan narapidana terorisme.
5. Evaluasi merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang diterapkan oleh Yayasan Mangkubumi Putra Lampung untuk memastikan bahwa pelaksanaan program deradikalisasi berlangsung sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.
6. Manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang penting dalam meningkatkan efektivitas program deradikalisasi di Yayasan Mangkubumi Putra Lampung.
7. Efektivitas program deradikalisasi di Yayasan Mangkubumi Putra Lampung dapat dilihat dari perubahan pemahaman yang dialami oleh mantan narapidana terorisme setelah mengikuti proses pembinaan.
8. Perubahan sikap dan perilaku merupakan salah satu indikator yang menunjukkan efektivitas program deradikalisasi di Yayasan Mangkubumi Putra Lampung.
9. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, keberhasilan reintegrasi sosial sangat dipengaruhi oleh kualitas pengelolaan pendamping yang bertugas membina dan mendampingi peserta.
10. Pemberdayaan ekonomi yang menunjukkan efektivitas program deradikalisasi di Yayasan Mangkubumi Putra Lampung.
11. Komunikasi dan kepercayaan yang mendukung efektivitas program deradikalisasi di Yayasan Mangkubumi Putra Lampung.

Perencanaan sumber daya manusia dalam pelaksanaan program deradikalisasi dilakukan dengan mempertimbangkan kebutuhan organisasi, kompetensi, pengalaman, serta kesiapan individu yang akan menjadi pendamping. Informan menjelaskan bahwa pemilihan pendamping tidak hanya didasarkan pada jumlah kebutuhan tenaga pendamping, tetapi juga memperhatikan kemampuan individu dalam memahami karakteristik mantan narapidana terorisme sebagai peserta pembinaan. Temuan penelitian ini sejalan dengan teori Strategic Human Resource Management yang dikemukakan oleh [7]. Temuan penelitian ini juga mendukung teori [9] dan memperkuat penelitian [1].

Rekrutmen dan penempatan sumber daya manusia dalam program deradikalisasi dilakukan melalui proses seleksi yang mempertimbangkan pengalaman, kemampuan berkomunikasi, komitmen terhadap perubahan, serta kesiapan individu dalam menjalankan peran sebagai pendamping. Informan menjelaskan bahwa proses tersebut tidak dilakukan secara sembarangan, tetapi diarahkan untuk memperoleh individu yang dinilai mampu memahami karakteristik mantan narapidana terorisme sebagai peserta pembinaan. Pertimbangan terhadap pengalaman, kemampuan berkomunikasi, komitmen, dan kesiapan menunjukkan bahwa yayasan berupaya memastikan setiap pendamping memiliki kapasitas yang memadai untuk menjalankan proses pembinaan. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa fungsi rekrutmen dan penempatan memiliki keterkaitan dengan konsep Strategic Human Resource Management yang dikemukakan oleh [7]. Temuan penelitian ini juga memperkuat pandangan [9] dan memiliki kesamaan dengan penelitian [1] dan [17].

Pengembangan kompetensi sumber daya manusia dilakukan secara berkelanjutan melalui kerja sama dengan berbagai instansi pemerintah maupun organisasi masyarakat. Temuan tersebut juga dikonfirmasi oleh informan mantan narapidana terorisme yang menyatakan bahwa kompetensi pendamping tercermin dari kemampuan mereka memahami karakter peserta, membangun komunikasi yang efektif, memahami kondisi psikologis peserta, serta memberikan pendampingan secara konsisten hingga peserta kembali menjalani kehidupan bermasyarakat. Temuan penelitian ini juga sejalan dengan pendapat [9] dan memiliki kesamaan dengan penelitian [1].

Pelaksanaan pembinaan dan pendampingan dilakukan secara berkelanjutan sebagai kelanjutan dari proses deradikalisasi yang telah dilaksanakan sejak peserta berada di rumah tahanan maupun lembaga pemasyarakatan. Temuan penelitian ini menunjukkan adanya keterkaitan dengan konsep Strategic Human Resource Management yang dikemukakan oleh [7] dan sejalan dengan pendapat [9].

Evaluasi dalam pelaksanaan program deradikalisasi dilakukan secara berkala dengan memperhatikan perkembangan masing-masing peserta. Selain itu, hasil evaluasi juga dimanfaatkan sebagai dasar untuk menilai efektivitas pelaksanaan pembinaan oleh pendamping sehingga strategi pendampingan dapat disesuaikan dengan kebutuhan peserta. Temuan tersebut diperkuat oleh hasil wawancara dengan Pembina Yayasan yang menjelaskan bahwa evaluasi dilakukan melalui forum koordinasi yang melibatkan ketua yayasan, pembina, pengurus, serta pihak-pihak yang terlibat dalam pelaksanaan program. Temuan penelitian ini menunjukkan adanya keterkaitan dengan konsep Strategic Human Resource Management yang dikemukakan oleh [7]. Dalam perspektif tersebut, evaluasi merupakan bagian dari pengelolaan sumber daya manusia yang bertujuan memastikan seluruh aktivitas organisasi berjalan sesuai dengan sasaran strategis yang telah ditetapkan. Pada Yayasan Mangkubumi Putra Lampung, evaluasi digunakan sebagai dasar dalam memperbaiki pelaksanaan pembinaan, meningkatkan efektivitas pendampingan, serta memastikan bahwa perubahan positif peserta dapat dipertahankan secara berkelanjutan. Temuan ini juga sejalan dengan pendapat [9] dan memiliki kesamaan dengan penelitian [1].

Berdasarkan keseluruhan hasil penelitian, diketahui bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan efektivitas program deradikalisasi di Yayasan Mangkubumi Putra Lampung. Peran tersebut tercermin melalui penerapan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang meliputi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan penempatan pendamping, pengembangan kompetensi, pelaksanaan pembinaan dan pendampingan, serta evaluasi yang dilaksanakan secara berkelanjutan. Seluruh fungsi tersebut saling terintegrasi dan membentuk sistem pengelolaan sumber daya manusia yang mendukung tercapainya tujuan program deradikalisasi. Temuan penelitian ini juga sejalan dengan pendapat [9] dan memiliki kesamaan dengan penelitian [1].

Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia berperan strategis dalam meningkatkan efektivitas program deradikalisasi melalui pengelolaan sumber daya manusia yang dilaksanakan secara terintegrasi, adaptif, dan berkelanjutan. Penerapan fungsi-fungsi MSDM mendukung keberhasilan proses pembinaan, perubahan pemahaman, sikap, dan perilaku peserta, reintegrasi sosial, serta pemberdayaan ekonomi mantan narapidana terorisme sesuai dengan tujuan program deradikalisasi. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan kajian mengenai penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam program deradikalisasi dengan menggunakan pendekatan kuantitatif atau metode campuran (mixed methods) sehingga hubungan antara fungsi-fungsi MSDM dan efektivitas program dapat diuji secara lebih komprehensif.

References

1. I. G. B. D. Agastia, A. A. B. Perwita, and D. B. Subedi, "Current state of Indonesia's deradicalisation and rehabilitation programme," *Journal of Policing, Intelligence and Counter Terrorism*, vol. 15, no. 2, pp. 180-196, 2020, doi: 10.1080/18335330.2020.1722317.
2. A. Wahab et al., "Deradicalization programs in Indonesia: Perspectives of former terrorist convicts," *QIJS: Qudus International Journal of Islamic Studies*, vol. 12, no. 1, pp. 1-25, 2024, doi: 10.21043/qijis.v12i1.22931.
3. J. Yalenios and S. d'Armagnac, "Work transformation and the HR ecosystem dynamics: A longitudinal case study of HRM disruption in the era of the 4th industrial revolution," *Human Resource Management*, vol. 62, no. 1, pp. 55-77, 2023, doi: 10.1002/hrm.22114.
4. S. D. Nugrahajati and B. A. Suparno, "Program deradikalisasi dalam perspektif komunikasi politik," *Jurnal Ilmu Komunikasi*, vol. 21, no. 3, 2023, doi: 10.31315/jik.v21i3.11440.
5. M. Armstrong, *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London, U.K.: Kogan Page, 2014.
6. M. Syafiq, "Deradicalisation and disengagement from terrorism and threat to identity: An analysis of former jihadist prisoners' accounts," *Psychology and Developing Societies*, vol. 31, no. 2, pp. 227-251, 2019, doi: 10.1177/0971333619863169.
7. P. Boxall and J. Purcell, *Strategy and Human Resource Management*, 4th ed. London, U.K.: Palgrave Macmillan, 2016.
8. A. Wahab, "Program deradikalisasi di Indonesia: Perspektif mantan terpidana terorisme," *QIJS: Qudus International Journal of Islamic Studies*, vol. 12, no. 1, pp. 1-25, 2024, doi: 10.21043/qijis.v12i1.22931.
9. D. Setiawan, "Peran sumber daya manusia dalam keberhasilan program sosial," *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, vol. 11, no. 1, pp. 67-80, 2022.
10. F. L. Cooke, M. Dickmann, and E. Parry, "Important issues in human resource management: Introduction to the 2022 HRM special issue," *Human Resource Management Journal*, vol. 32, no. 1, pp. 1-13, 2022, doi: 10.1111/1748-8583.12406.
11. N. A. R. Syahbani, R. Oktavian, F. A. Riski, and T. Patrianti, "Komunikasi kebijakan publik yang efektif: Peran public affairs dalam meningkatkan pemahaman dan partisipasi masyarakat," *Jurnal Ilmu Komunikasi, Administrasi Publik dan Kebijakan Negara*, vol. 3, no. 1, 2025, doi: 10.62383/komunikasi.v3i1.887.
12. M. Ahdiyana and A. D. Sukmawati, "Policy communication in the implementation of the Keluarga Sasaran Jaminan Perlindungan Sosial program in the City of Yogyakarta," *Informasi*, vol. 52, no. 1, pp. 141-168, 2022, doi: 10.21831/informasi.v52i1.50735.
13. M. B. Altier, C. N. Thoroughgood, and J. G. Horgan, "Turning away from terrorism: Lessons from psychology, sociology, and criminology," *Journal of Peace Research*, vol. 51, no. 5, pp. 647-661, 2014, doi: 10.1177/0022343314535946.
14. J. Horgan and K. Braddock, "Rehabilitating the terrorists? Challenges in assessing the effectiveness of de-radicalization programs," *Terrorism and Political Violence*, vol. 22, no. 2, pp. 267-291, 2010, doi: 10.1080/09546551003594748.

15. B. Sumari, "Implementasi program deradikalisasi di Indonesia," *Jurnal Keamanan Nasional*, vol. 5, no. 2, pp. 145-160, 2019, doi: 10.31604/jips.v10i4.2023.2074-208.
16. Y. P. Suratman, "The effectiveness of de-radicalization program in Southeast Asia: Does it work? The case of Indonesia, Malaysia, and Singapore," *Journal of ASEAN Studies*, vol. 5, no. 2, pp. 135-147, 2017, doi: 10.21512/jas.v5i2.4302.
17. A. J. Wahab, A. Aswin, M. F., and S. Atieqoh, "Deradicalization programs in Indonesia: Perspectives of former terrorist convicts," *QIJIS: Qudus International Journal of Islamic Studies*, vol. 12, no. 1, pp. 75-118, 2024, doi: 10.21043/qijis.v12i1.22931.
18. Hartanto, "Eksistensi deradikalisasi dalam konsep pembebasan bersyarat bagi narapidana terorisme," *Jurisprudentie: Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum*, vol. 6, no. 1, 2019, doi: 10.24252/jurisprudentie.v6i1.7974.
19. H. Susetyo, "Terrorism as socially constructed crime in Indonesia," *Padjadjaran Jurnal Ilmu Hukum (Journal of Law)*, vol. 6, no. 2, 2019, doi: 10.22304/pjih.v6n2.a4.