

## ABSTRAK

*Social enterprise* sebagai organisasi hibrida mengemban dua orientasi utama, yaitu misi sosial dan keberlanjutan bisnis, yang dalam praktiknya sering menimbulkan ketegangan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Tekanan efisiensi dan target operasional berpotensi menggeser nilai-nilai kemanusiaan seperti empati, keadilan, dan makna kerja. Meskipun demikian, kajian mengenai humanisasi pengelolaan sumber daya manusia dalam konteks *social enterprise*, khususnya yang menekankan pengalaman subjektif pelaku organisasi, masih relatif terbatas. Rorokenes sebagai *social enterprise* berbasis pemberdayaan perempuan perajin menghadapi dinamika tersebut dalam praktik organisasinya. Penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam bagaimana prinsip humanisasi diterapkan dalam pengelolaan sumber daya manusia serta bagaimana nilai-nilai kemanusiaan dimaknai dan dijaga dalam konteks organisasi yang memiliki orientasi ganda.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain fenomenologi interpretatif. Data dikumpulkan melalui wawancara semi-terstruktur, observasi, dan dokumentasi terhadap tiga informan yang dipilih secara purposive, yaitu pendiri, pengelola, dan karyawan yang terlibat langsung dalam praktik pengelolaan sumber daya manusia. Analisis data dilakukan menggunakan *Interpretative Phenomenological Analysis* (IPA) untuk mengidentifikasi tema-tema makna berdasarkan pengalaman hidup (*lived experiences*) informan serta menafsirkan esensi fenomena humanisasi dalam konteks organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa humanisasi pengelolaan sumber daya manusia di Rorokenes terbentuk melalui interaksi antara nilai kemanusiaan dan tuntutan operasional bisnis. Praktik humanisasi terwujud dalam relasi kerja yang bersifat kekeluargaan, komunikasi yang terbuka, serta adanya ruang partisipasi yang memberikan pengakuan terhadap individu. Di sisi lain, terdapat ketegangan antara target bisnis dan empati yang dikelola melalui proses negosiasi nilai secara berkelanjutan. Esensi fenomena yang ditemukan menunjukkan bahwa humanisasi tidak hadir sebagai kebijakan formal semata, melainkan sebagai pengalaman relasional yang hidup dalam interaksi sehari-hari, yang memungkinkan organisasi menjaga keseimbangan antara keberlanjutan ekonomi dan nilai kemanusiaan.

Kata kunci : humanisasi SDM, *social enterprise*, fenomenologi interpretatif, *humanistic management*, relasi kerja, makna kerja.