

## **PERAN MANAJEMEN PERILAKU ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN SUMBER DAYA MANUSIA DI UKM PRAMUKA**

**Tenri Sayu Puspitaningsih Dipoatmodjo<sup>1\*</sup>**

<sup>1\*</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Negeri Makassar

\* email korespondensi: <sup>1\*</sup>[tenri.sayu@unm.ac.id](mailto:tenri.sayu@unm.ac.id)

### **ABSTRACT**

*This research was conducted to obtain information about organizational behavior management. This research states how organizational behavior management in improving Human Resources in UKM Scout UNM. The purpose of this research is to explain the management of organizational behavior in improving human resources in UKM Scout UNM. The results of our research explain that organizational behavior management in improving human resources is done by planning; carried out by analyzing all existing activities or programs. Recruitment; There are several series that can be followed by prospective members, namely Registration, technical meeting, indoor activities to receive material, peak activities (Outdoor), and inauguration. Evaluation; The evaluation system carried out in the UNM Scout UKM is: First, evaluate every program or activity, both activities in the field, teaching and learning activities, student cases and others. Second, there is always an evaluation meeting every mid-year or end of semester. Third, an end-of-year evaluation meeting is held to evaluate the programs carried out. Development; Developing and improving the quality of human resources in the UNM Scout UKM is of course the first through activities that keep up with the times, especially in the era of technological developments, there is a need for IT training such as graphic design training, graphic videos and training that is not far from the name IT. And to improve our quality, we also focus on supporting the MBKM government program (Merdeka Belajar Kampus Merdeka).*

**Keywords:** *Organizational Behavior Management; Human Resources; Scout members.*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan informasi mengenai manajemen perilaku organisasi. Penelitian ini menyatakan bagaimana manajemen perilaku organisasi dalam meningkatkan Sumber Daya Manusia di UKM Pramuka UNM. Adapun tujuan penelitian ini adalah memaparkan manajemen perilaku organisasi dalam meningkatkan sumber daya manusia di UKM Pramuka UNM. Hasil penelitian kami menerangkan bahwa manajemen perilaku organisasi dalam meningkatkan sumber daya manusia yang dilakukan dengan perencanaan; dilaksanakan dengan melakukan analisis terhadap seluruh kegiatan atau program yang ada. Rekrutmen; Adapun beberapa rangkaian yang dapat diikuti oleh calon anggota yaitu Pendaftaran, technical meeting, kegiatan indoor penerimaan materi, puncak kegiatan (Outdoor), dan pengukuhan. Evaluasi ; Sistem evaluasi yang dilakukan di UKM Pramuka UNM yaitu: pertama, melakukan evaluasi setiap melakukan program atau kegiatan, baik kegiatan yang di lapangan, kegiatan belajar mengajar, kasus mahasiswa dan lain-lain. Kedua, selalu dilakukan rapat evaluasi setiap pertengahan tahun atau akhir semester. Ketiga, dilakukan rapat evaluasi akhir tahun untuk mengevaluasi program-program yang dilakukan. Pengembangan; Mengembangkan dan meningkatkan kualitas Sumber daya manusia yang ada di UKM Pramuka UNM tentunya yang pertama melalui kegiatan yang mengikuti perkembangan zaman apalagi di era perkembangan zaman teknologi perlu adanya pelatihan-pelatihan IT seperti pelatihan desain grafis, video grafis serta pelatihan yang tidak jauh dengan namanya IT. Dan untuk meningkatkan kualitas kami juga fokus mendukung program pemerintah MBKM (Merdeka Belajar Kampus Merdeka).

**Kata Kunci:** *Manajemen Perilaku Organisasi; Sumber daya Manusia; Anggota pramuka.*

## **PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia adalah departemen yang mempelajari hubungan dan peran individu dalam suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan yang mengatur perekrutan, pengembangan kerja, kompensasi, pemeliharaan dan diferensiasi kerja melalui proses manajemen untuk mencapai tujuan organisasi. (Yuli Sri Budi Cantika, 2005). Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengarahannya kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, akuisisi, pengembangan, penghargaan, promosi dan pemutusan hubungan kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Panggabean, 2007).

(Miftah Toha, 2007) Perilaku organisasi adalah studi tentang aspek perilaku manusia dalam suatu organisasi atau kelompok tertentu. Duncan dalam (Miftah Toha, 2007) Dalam konsep perilaku organisasi, isu-isu berikut harus dipertimbangkan: a) Studi tentang perilaku organisasi mencakup bagian-bagian yang relevan dari semua ilmu perilaku yang ingin dijelaskan. b) Kinerja manusia dalam organisasi. c) Perilaku organisasi sebagai disiplin menurut fakta bahwa individu dipengaruhi oleh bagaimana pekerjaan diatur dan siapa yang bertanggung jawab atas pelaksanaannya. d) Bahkan ketika keunikan individu diakui, perilaku organisasi tetap berpusat pada kebutuhan pemimpin untuk memastikan bahwa semua tugas pekerjaan dapat diselesaikan.

Sumber daya manusia sangat penting dalam menetapkan tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perhatian besar harus diberikan pada sumber daya manusia agar dapat mengelolanya dengan baik. Manajemen sumber daya manusia dimulai dengan proses rekrutmen, dari pelatihan hingga proses pemeliharaan. Pengelolaan karyawan yang matang harus dimulai dari awal, karena nantinya akan sangat menentukan kelangsungan hidup perusahaan. Hal ini menjadi tanggung jawab manajemen atau pimpinan perusahaan, oleh karena itu manajemen harus dapat membuat perencanaan yang matang, menyusun strategi yang efektif dan mengkoordinasikan seluruh komponen perusahaan dan terutama sumber daya (Sutrisno, 2009).

Sebaliknya, tujuan pengembangan kepribadian adalah pengembangan diri yang berdaya dan berakhlak mulia, pengendalian diri dan kecakapan hidup bagi setiap warga negara untuk mencapai kesejahteraan sosial. Pengembangan pengembangan diri sebagai hak asasi manusia harus dilaksanakan dalam berbagai upaya penyelenggaraan pendidikan, antara lain melalui kerja kependuan. Sebagai penyelenggara pembinaan pramuka, gerakan pramuka berperan penting dalam memberdayakan generasi muda agar memiliki pengendalian diri dan kecakapan hidup untuk menghadapi tantangan yang selaras dengan tuntutan perubahan kehidupan lokal, nasional dan global. Peraturan perundang-undangan yang ada saat ini belum mengatur secara komprehensif tentang kepramukaan (UU No. 12 Tahun 2010 tentang Kepramukaan). Partiolike adalah organisasi yang didirikan oleh pramuka yang menyelenggarakan pelatihan pramuka.

Pramuka adalah warga negara Indonesia yang aktif dalam pembinaan pramuka, pembinaan Satya Pramuka dan Pramuka Dharma. Kwartir merupakan unit organisasi yang mengurus gerakan kependuan dan dikelola secara bersama-sama pada setiap tingkat daerah. Tujuan dari gerakan pramuka adalah membentuk setiap pramuka menjadi pribadi yang beriman, bertakwa, berakhlak mulia, cinta tanah air, taat hukum, disiplin, menjunjung tinggi nilai-nilai luhur bangsa dan memiliki kecakapan hidup. Tim bangsa dalam melestarikan dan mengembangkan negara kesatuan Republik Indonesia, pengamalan Pancasila dan perlindungan lingkungan hidup. (Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2010 tentang Gerakan Pramuka).

Ukm Pramuka UNM merupakan salah satu unit kegiatan mahasiswa di Universitas Negeri Makassar yang bertempat atau sanggarnya berada di jln. Bonto Langkasa.kampus Pasca Sarjana Unm. Ukm ini sangat berbeda dengan UKM lainnya karna bisa terbilang UKM ini adalah organisasi yang besar di Indonesia bahkan di dunia. Pramuka terbagi dua satuan yakni ada Putra dan Putri, kepengurusan Dewan Ambalan yaitu Pradana Putra oleh Syahrul azwan dan Pradana Putri oleh Hadyan Ramadani dan kepengurusan Dewan Racana yaitu Pradana Putra oleh A. Ferry Ardiansyah dan Pradana Putri oleh Miftah Aulia Mustafa. Dan UKM Pramuka UNM punya banyak kegiatan2 yang menarik.

## **METODE**

Metode yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. (Moleong, 2012) mengklaim bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang mencoba memahami fenomena pengalaman subjek, misalnya perilaku, pengamatan, dan pertanyaan yang berkaitan dengan subjek dan lain-lain.

Pendekatan penelitian kualitatif ini adalah melakukan penelitian tentang manajemen perilaku organisasi dalam implementasi sumber daya manusia di UKM Pramuka UNM. Penelitiannya bersifat deskriptif dan kualitatif. (Arikunto, 2002) berpendapat bahwa penelitian deskriptif biasanya merupakan penelitian non-hipotetis, sehingga tidak perlu berhipotesis sebagai bagian dari penelitian.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pelaksanaan Manajemen Perilaku Organisasi Di UKM Pramuka UNM**

Pembahasan temuan hasil penelitian di UKM Pramuka di Universitas Negeri Makassar yang kami sajikan berdasarkan hasil wawancara, dan observasi yang dilakukan secara formal. Adapun pembahasan temuan hasil kami penelitian sebagaimana berikut :

Perencanaan SDM juga dilakukan dalam beberapa Langkah yaitu Pertama, tugas pokok dan fungsi ditentukan dalam kaitannya dengan beban kerja, kemudian ditemukan dan dipilih personel yang tepat untuk melaksanakan tugas tersebut. Terlepas dari kenyataan bahwa kapasitas intelektual, kemampuan dan pengalaman terlibat, prestasi akademik dan keterampilan juga dipertimbangkan selama rekrutmen.

Kedua, perencanaan SDM di UKM Pramuka UNM tentunya selalu setiap tahunnya ada yang namanya penerimaan anggota baru (PAB). Selain penerimaan anggota baru UKM juga selalu mengevaluasi atau memberikan kegiatan-kegiatan kepada para anggota UKM Pramuka untuk mengembangkan soft skill-nya yang belum didapat dibangku perkuliahan. Jadi di UKM Pramuka Universitas itu cukup berbeda dengan Pramuka yang ada di SMA, karena di Pramuka lebih universal dan tentunya mengikuti perkembangan zaman pada saat ini terutama pemerintah sedang galangnya MBKM (Merdeka Belajar Kampus Merdeka). Jadi untuk meningkatkan soft skill para anggota UKM selalu mengadakan kegiatan-kegiatan yang merujuk pada penelitian-penelitian agar para anggota bisa aktif terlibat dalam kegiatan MBKM tersebut.

### **Manajemen Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Sumber Daya Manusia**

Setelah perencanaan Sumber Daya Manusia, Setelah dilakukan analisis perencanaan akan diketahui kebutuhan SDM secara pasti. Namun, terkadang karena keadaan yang tidak direncanakan, biasanya di dalam organisasi terjadi kekosongan posisi sehingga organisasi

dianjurkan untuk mengisi posisi kosong tersebut dengan cepat dan akurat. Misalnya, jika pada suatu kegiatan seorang sekretaris umum berhalangan hadir maka sekretaris bidang diamanahkan untuk mengisi posisi untuk sementara.

Dari hasil penelitian yang kami lakukan dapat diketahui bahwa untuk masuk ke UKM Pramuka harus mengikuti beberapa rangkaian, seperti :

- Pendaftaran
- Technical Meeting
- Kegiatan Indoor (penerimaan materi sebagai bekal calon anggota untuk mengikuti Outdoor)
- Puncak Kegiatan (Outdoor)
- Pengukuhan

Adapun penempatan anggota pramuka yang sudah lolos seleksi, hal ini dilakukan melalui dua tahap, yaitu: Pertama, dengan cara penempatan secara langsung yang biasanya dilaksanakan untuk rekrutmen calon anggota. Kedua, dengan cara melalui pemantapan, dimana hal ini biasanya dilaksanakan dalam rekrutmen calon anggota.

#### Manajemen Evaluasi Sumber Daya Manusia

Sistem evaluasi SDM, umumnya dikenal sebagai penilaian kinerja, adalah kegiatan yang mengukur atau mengevaluasi apakah seorang anggota atau staf telah berhasil dalam pekerjaannya, dengan menggunakan standar pekerjaan sebagai tolok ukur.

Tujuan dari sistem evaluasi ini adalah: Pertama, memberikan dasar perencanaan dan pelaksanaan dalam apresiasi anggota atas kinerja masa lalu (Past Performance) dan kedua, mendorong anggota untuk lebih ditingkatkan lagi di masa mendatang (motivate future performance).

Sistem evaluasi yang dilakukan di UKM Pramuka UNM yaitu: pertama, melakukan evaluasi setiap melakukan program atau kegiatan, baik kegiatan yang di lapangan, kegiatan belajar mengajar, kasus mahasiswa dan lain-lain. Kedua, selalu dilakukan rapat evaluasi setiap pertengahan tahun atau akhir semester. Ketiga, dilakukan rapat evaluasi akhir tahun untuk mengevaluasi program-program yang dilakukan.

Evaluasi para pelaksana program kerja tersebut berlaku umum, dalam arti diberlakukan sama pada setiap anggota. Karena pada dasarnya semua ikut memberikan kontribusi terhadap keberhasilan proses berjalannya program yang dilaksanakan. Kriteria yang dijadikan sebagai pembanding dalam menentukan kegagalan dan keberhasilan seorang anggota dalam melaksanakan tugasnya menggunakan tupoksi sebagai standar pekerjaan utama di samping beberapa faktor pendukung lainnya.

#### Proses Meningkatkan Manajemen Perilaku Organisasi Dalam UKM Pramuka UNM

Dalam pelaksanaan manajemen perilaku organisasi di UKM Pramuka UNM, Pengurus di UKM Pramuka berbeda dengan yang ada di UKM lain. Dalam UKM Pramuka itu ada yang namanya dua satuan, dan disetiap satuan itu pengurusnya terpisah. Meskipun berbeda satuan tetap satu rumah. Jadi, ketika ada kegiatan-kegiatan pasti akan saling bekerja sama, dan saling mendukung sesama satuan. Jumlah pengurus di UKM Pramuka ada 24 orang cuma pengurus kalau dianggota ada namanya REKA (tempat berkumpulnya anggota-anggota untuk mengembangkan minatnya yang sesuai dengan dirinya) REKA terdiri minimal 4-8 orang semua terorganisir para

anggota tidak dibiarkan begitu saja lepas dari pengurus tetapi dibuatkan kegiatan sesuai dengan minat para anggota.

Mengembangkan dan meningkatkan kualitas Sumber daya manusia yang ada di UKM Pramuka UNM tentunya yang pertama melalui kegiatan yang mengikuti perkembangan zaman apalagi di era perkembangan zaman teknologi perlu adanya pelatihan-pelatihan IT seperti pelatihan desain grafis, video grafis serta pelatihan yang tidak jauh dengan namanya IT. Dan untuk meningkatkan kualitas kami juga fokus mendukung program pemerintah MBKM (Merdeka Belajar Kampus Merdeka).

Adapun cara mengelola SDM dalam UKM Pramuka UNM yang efektif:

- 1) Membuat anggota merasa nyaman dengan masuknya organisasi yang mereka masuki, jadi kita sebagai pengurus atau dewan bisa membuat nyaman para anggotanya lebih baik dengan pendekatan-pendekatan persuasive dalam merangkul para anggota.
- 2) Tidak membeda-bedakan para anggotanya maksudnya tidak mengistimewakan 1 atau 2 orang tapi kita selaku pengurus harus mengsamarakannya anggota.
- 3) Tentunya membuat kegiatan menarik, seperti dalam organisasi para anggota bertahan ketika kegiatannya menarik dan mengikuti perkembangan zaman.
- 4) Jangan membatasi minat dan bakat para anggota maksudnya jangan tempatkan seseorang ini ditempat yang tidak ia sukai melainkan ikuti minat dan bakatnya agar dapat ia kembangkan di bidang yang ia sukai.

UKM Pramuka UNM melakukan kegiatan yang menarik untuk mempertahankan anggotanya, mereka melakukan 3 golongan kegiatan seperti Bina diri, Bina Satuan, dan Bina Masyarakat. Dalam bina diri softskill seperti mengembangkan dirinya untuk mereka gunakan kedepannya,, bina satuan bagaimana dalam bina diri tersebut mereka bisa membuat gugus depan atau UKM Pramuka lebih aktif, sedangkan bina masyarakat dapat melaksanakan sosialisasi dengan masyarakat. Jadi diantara ketiga ini kami memiliki kegiatan-kegiatan yang menarik sehingga para anggota itu merasa berguna bagi dirinya sendiri, berguna untuk satuan gugus depan, dan berguna bagi masyarakat, karena kegiatan dan pelajaran-pelajaran tersebut nantinya akan mereka gunakan pada saat mereka kerja.

## **Pembahasan**

### **1. Perencanaan SDM**

Proses perencanaan SDM di UKM Pramuka UNM, seperti penentuan tupoksi dan rekrutmen yang melibatkan evaluasi akademik dan pengembangan soft skills, sejalan dengan konsep "perilaku kerja inovatif" (innovative work behavior) yang diperkenalkan oleh Ahmad Firdaus (2021). Penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif memediasi hubungan antara pemanfaatan teknologi informasi dan kinerja organisasi, relevan dengan pelatihan IT yang dilakukan di UKM Pramuka UNM untuk mendukung program MBKM (Merdeka Belajar Kampus Merdeka).

### **2. Manajemen Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan SDM**

Langkah-langkah rekrutmen yang meliputi proses teknis seperti pendaftaran hingga pengukuhan, menggambarkan implementasi perilaku kewargaan organisasional

(organizational citizenship behavior/OCB). Menurut Podsakoff et al. (2014), OCB mendukung lingkungan sosial-psikologis organisasi, dengan anggota yang memiliki peran fleksibel untuk menjaga keberlanjutan operasional organisasi, seperti pengisian posisi kosong sementara oleh anggota lain.

3. Manajemen Evaluasi SDM

Sistem evaluasi SDM UKM Pramuka UNM, yang melibatkan evaluasi kegiatan dan rapat rutin, menunjukkan keselarasan dengan konsep kinerja organisasi berbasis evaluasi kontinuitas, seperti yang dibahas dalam penelitian Harwiki (2016). Studi ini menyimpulkan bahwa evaluasi berbasis komitmen organisasi dapat meningkatkan motivasi dan kinerja individu dalam organisasi.

4. Pengelolaan SDM yang Efektif

Cara UKM Pramuka UNM menciptakan lingkungan yang nyaman melalui pendekatan persuasif dan kegiatan yang relevan dengan minat anggota mengadopsi pendekatan servant leadership. Menurut Mihalea dan Deaconu (2015), pendekatan ini menciptakan hubungan intensif antara individu dan organisasi, yang berujung pada peningkatan kinerja organisasi.

5. Pengembangan Kegiatan

Program seperti Bina Diri, Bina Satuan, dan Bina Masyarakat yang bertujuan meningkatkan soft skill anggota relevan dengan temuan Ahmad Firdaus (2021), di mana kegiatan berbasis pembelajaran kolaboratif dan inovatif memediasi pengaruh sharing pengetahuan terhadap kinerja organisasi

## **KESIMPULAN**

UKM Pramuka UNM memainkan peran signifikan dalam mengembangkan soft skill dan kapasitas anggotanya melalui berbagai program yang terstruktur dan adaptif terhadap perkembangan zaman, termasuk dukungan terhadap program MBKM (Merdeka Belajar Kampus Merdeka). Dengan struktur organisasi yang terorganisasi baik, UKM ini mengintegrasikan prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia, mulai dari rekrutmen hingga evaluasi dan pengembangan anggota, menciptakan lingkungan yang mendorong pembelajaran berkelanjutan dan kontribusi aktif. Pendekatan ini tidak hanya menjadikan UKM Pramuka sebagai wadah pengembangan diri yang unggul, tetapi juga sebagai organisasi yang relevan secara global dan lokal, membedakannya dari organisasi mahasiswa lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2002). *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ahmad Firdaus. (2021). *Model Kinerja UKM Berbasis Perilaku Kerja Inovatif di Kota Jambi*.
- Harwiki, W. (2016). *Pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku organisasi kewargaan*.
- Miftah Toha. (2007). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja. Grafindo.
- Mihalea, R., & Deaconu, A. (2015). *Perilaku kewargaan organisasional di sektor UKM*.
- Moleong, L. J. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Panggabean, M. S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Podsakoff, P. M., et al. (2014). *OCB sebagai tolok ukur kinerja organisasi*.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Yuli Sri Budi Cantika. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UMM Press.