

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pembangunan pemuda menjadi program penting bagi setiap negara di dunia, karena pemuda merupakan aset terbesar bangsa sekaligus tumpuan harapan yang akan menegakkan kembali cita-cita bangsa, selain itu pemuda juga merupakan bagian dari roda perputaran zaman yang diharapkan kembali dapat menjadi *agent of change* (Dewanta, P., dan Syaifullah, 2008). Peran dan partisipasi pemuda sangat penting dalam membangun kesejahteraan masyarakat, sehingga tidak dapat dipungkiri bahwa setiap negara selalu berusaha untuk membangun pengetahuan, keterampilan, dan karakter pemuda. Ada peribahasa yang mengungkapkan bahwa barang siapa menguasai pemuda, maka akan menguasai masa depan (Mulhidin, et al., 2021) Pada dasarnya pemuda memiliki peran yang sentral untuk kemajuan bangsa Indonesia.

Peran dan partisipasi pemuda saat ini belum menunjukkan hasil yang maksimal, apabila dibandingkan dengan pemuda di era pra dan pasca kemerdekaan. Astuti (2010: 41) mengungkapkan bahwa pemuda saat ini sedang mengalami krisis karakter yang memprihatinkan. Menteri Pemuda dan Olahraga Periode 2014-2019, ketika memberi sambutan pembukaan Konferensi Asia-Afrika juga mengungkapkan bahwa pola perilaku pemuda saat ini sedang mengalami krisis karakter, sehingga akan mengakibatkan gagalnya estafet kepemimpinan bangsa dan semangat kepemimpinan hanya menguntungkan segelintir orang yang berfikir tentang hegemoni dan kapitalisme (Cahyono, 2015).

Selain kurangnya partisipasi pemuda, organisasi kepemudaan juga harus menghadapi perubahan tren dan gaya hidup pemuda. Minat dan prioritas pemuda saat ini berbeda dengan generasi sebelumnya. Mereka mungkin lebih tertarik pada kegiatan yang sesuai dengan minat mereka, seperti teknologi, seni dan budaya populer, atau isu-isu lingkungan. Oleh karena itu, organisasi kepemudaan perlu beradaptasi dengan perubahan ini dan menghadirkan program-program yang relevan dengan minat dan kebutuhan pemuda saat ini.

TIDAR sebagai salah satu organisasi kepemudaan yang mewadahi dan mendukung aspirasi pemuda serta memberikan kaderisasi dan pelatihan agar dapat melahirkan kader pemimpin bangsa yang berkualitas. Visi TIDAR yaitu menjadi organisasi kepemudaan yang mampu menyelamatkan masa depan Indonesia dengan membangkitkan semangat nasionalisme berdasarkan Pancasila dan UUD 1945. Tujuan ini diterapkan melalui filosofi TIDAR dalam mengembangkan nilai dalam diri pemuda yang dapat dicakup dalam lima aspek antara lain:

1) Cinta Diri

Nilai Cinta Diri mengajarkan pentingnya mensyukuri nikmat Tuhan yang ada pada diri sendiri. Dalam program ini, individu diajak untuk berbesar hati dalam menerima kekurangan yang dimiliki sehingga dapat melihatnya sebagai potensi diri yang dapat dikembangkan.

2) Cinta Sesama

Cinta Sesama menggarisbawahi pentingnya menghargai dan menghormati orang lain seperti kita mencintai diri sendiri. Program ini mendorong individu untuk memiliki sikap inklusif dan empati terhadap sesama,

membangun hubungan yang harmonis, serta menghormati keragaman yang ada di sekitar mereka.

3) Cinta Belajar

Cinta Belajar menekankan semangat yang tinggi untuk terus belajar dan mengembangkan diri. Dalam program ini, individu didorong untuk tidak pernah berhenti mencari pengetahuan baru, mengasah keterampilan, dan meningkatkan potensi yang dimiliki.

4) Cinta Kesantunan

Cinta Kesantunan mengajarkan pentingnya memiliki sikap sopan, sabar, belas kasih, dan suka menolong. Program ini mengarahkan individu untuk berperilaku dengan adab yang baik, memiliki kesabaran dalam menghadapi situasi sulit, serta berbagi kebaikan kepada sesama.

5) Cinta Indonesia

Nilai Cinta Kesantunan mengajarkan pentingnya memiliki sikap sopan, sabar, belas kasih, dan suka menolong. Program ini mengarahkan individu untuk berperilaku dengan adab yang baik, memiliki kesabaran dalam menghadapi situasi sulit, serta berbagi kebaikan kepada sesama.

Kegiatan utama TIDAR dalam rangka mengembangkan organisasinya yaitu melalui proses kaderisasi dan rekrutmen. Berdasarkan wawancara pada tanggal 30 April 2023 dengan Sekretaris Jenderal Pengurus Pusat TIDAR, bahwa kegiatan rekrutmen dan kaderisasi menjadi fokus dalam pengembangan sumber daya manusia organisasi karena kegiatan tersebut merupakan proses utama dalam pembentukan karakter dan budaya dalam organisasi. Kegiatan tersebut merupakan serangkaian prosedur yang terbagi menjadi empat tahapan, di mana tahap pertama (Materi

Pembekalan) hingga ketiga merupakan tugas dan tanggung jawab pengurus daerah (Dewan Pembina Daerah), sedangkan tahap terakhir merupakan tanggung jawab pengurus pusat (Dewan Pembina Pusat).

Menurut Gorondutse dan Hilman (2019), budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap keberlangsungan organisasi kepemudaan. Budaya organisasi merujuk pada nilai-nilai, norma-norma, sikap, keyakinan, serta praktik-praktik yang berkembang di dalam organisasi dan diikuti oleh anggota organisasi. Berdasarkan wawancara dengan ketua Bidang Organisasi, Kaderisasi, dan Keanggotaan (OKK) Pusat, menjelaskan bahwa masalah yang ditemukan dalam rangkaian kegiatan kaderisasi adalah terdapat ketidaksetaraan *output* dan *outcome* dari proses tersebut. Hal ini terjadi karena adanya perbedaan kualitas proses dan budaya yang diterapkan oleh masing-masing pengurus daerah. Dengan demikian, efektivitas proses keorganisasian pada tingkat daerah belum dapat terjamin. Pada wawancara yang sama, narasumber juga menjelaskan bahwa keberlanjutan organisasi pada tingkat daerah juga dapat terancam dengan adanya hal tersebut.

Selain itu, kekurangan sumber daya juga menjadi tantangan bagi TIDAR. Keterbatasan sumber daya, baik itu finansial, tenaga kerja, atau infrastruktur, dapat membatasi kemampuan organisasi untuk menyelenggarakan program-program yang efektif dan berkelanjutan. Organisasi kepemudaan perlu mengembangkan strategi untuk mendapatkan dan memanfaatkan sumber daya yang cukup, baik melalui dukungan pemerintah, sponsor, atau upaya penggalangan dana lainnya.

Dalam era yang terus berkembang secara teknologi, tren kolaborasi dan digitalisasi memiliki peran yang signifikan dalam mendukung keberlanjutan organisasi. Kolaborasi merujuk pada kerjasama antara organisasi dengan pihak

eksternal atau antar organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Sementara itu, digitalisasi mencakup penggunaan teknologi digital untuk mengelola, berkomunikasi, dan melaksanakan kegiatan organisasi. Dalam konteks keberlanjutan organisasi, kolaborasi dapat membawa manfaat yang besar.

Kolaborasi dengan pihak eksternal, seperti organisasi non-pemerintah, perusahaan, atau lembaga penelitian, dapat memperluas jangkauan dan sumber daya yang tersedia bagi organisasi. Selain itu, kolaborasi antarorganisasi juga penting untuk mencapai tujuan yang lebih besar. Organisasi kepemudaan dapat saling berbagi pengalaman, sumber daya, dan *best practice* dalam upaya untuk meningkatkan keberlanjutan program mereka. Kolaborasi ini juga dapat menciptakan sinergi di antara organisasi-organisasi yang memiliki visi dan misi serupa, sehingga memperkuat dampak mereka dalam membawa perubahan positif dalam masyarakat.

Organisasi dapat berfungsi sesuai dengan tujuannya, tentunya dengan peran kinerja sumber daya manusianya (SDM) yang merupakan faktor paling vital dalam sebuah organisasi karena bertindak sebagai salah satu unsur pengendali (Andriana, 2021). Sumber daya manusia bersifat kompleks dan memerlukan perhatian, pengelolaan, dan pengolahan khusus agar tujuan organisasi itu sendiri tercapai, hal ini dikarenakan perannya sebagai objek pelaksanaan kebijakan dan kegiatan operasional. Nyatanya, keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan yang dikembangkan dalam organisasi serta kompetensi yang diberikan oleh anggota atau bawahannya dalam pencapaian sebuah tujuan. Menurut Fullan (2012), sustainabilitas organisasi dapat dicapai dengan pengembangan

budaya kepemimpinan dalam SDM organisasi, dengan harapan mereka dapat menjadi pemimpin dalam konteks tugasnya masing-masing.

Selain masalah kepemudaan yang mengancam relevansi organisasi kepemudaan, terdapat pula permasalahan manajerial yang dapat mengancam sustainabilitas organisasi. Peran organisasi tentunya tidak dapat efektif apabila kapabilitas manajemen organisasi tersebut buruk. Permasalahan ekonomi menjadi salah satu bentuk nyatanya. Dalam kondisi perekonomian yang terdisrupsi, organisasi kepemudaan seperti TIDAR, yang merupakan Organisasi Non-Pemerintah dapat kehilangan donatur atau *grantor*-nya. Berbeda dengan organisasi berorientasi laba, Organisasi Non-Pemerintahan mengelola dirinya sendiri, tidak melakukan distribusi pendapatan kepada anggotanya, serta memiliki partisipasi yang bersifat sukarela (Wardhana, 2014).

Secara keseluruhan, budaya organisasi yang kuat, berorientasi pada pembelajaran dan inovasi, inklusif, partisipatif, serta mendorong kerja keras, dedikasi, dan tanggung jawab, memiliki dampak positif terhadap keberlanjutan organisasi kepemudaan. Dalam menghadapi berbagai tantangan dan perubahan, budaya organisasi yang positif ini membantu menciptakan lingkungan yang mendukung, memotivasi anggota organisasi, dan menjaga kontinuitas.

Dengan meningkatnya kualitas SDM, akan sejalan dengan peningkatan efektivitas organisasi. Melihat konteks tujuan organisasi TIDAR erat kaitannya dengan maksud dan kegiatan sosial, SDM sangat berperan penting dan memiliki pengaruh berarti pada performa kegiatan. Morin & Audebrand (2014) mengungkapkan bahwa faktor manusia dalam organisasi seringkali luput dari pengkajian dan pengukuran efektivitas organisasi. Dewasa ini, penilaian efektivitas

mayoritas terpaut pada perhitungan finansial ataupun perhitungan kuantitatif lainnya, seolah-olah para praktisi menghilangkan harkat manusia sebagai aspek dalam suatu organisasi.

Melihat pentingnya budaya organisasi dalam mempengaruhi efektifitas dan sustainabilitas organisasi, maka penulis akan mengkaji dan mengembangkan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya dan Efektivitas Organisasi terhadap Keberlanjutan Organisasi pada Organisasi Kepemudaan.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam bentuk pertanyaan penelitian dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Apakah Budaya Organisasi dalam Organisasi Kepemudaan berpengaruh positif terhadap Efektivitas Organisasi?
- 2) Apakah Budaya Organisasi dalam Organisasi Kepemudaan berpengaruh positif terhadap Keberlanjutan Organisasi?
- 3) Apakah Efektivitas Organisasi dalam Organisasi Kepemudaan berpengaruh positif terhadap Keberlanjutan Organisasi?
- 4) Apakah Efektivitas Organisasi dalam Organisasi Kepemudaan berperan sebagai mediator antara Budaya Organisasi terhadap Keberlanjutan Organisasi?

1.3 Tujuan

Beberapa tujuan dengan adanya penelitian ini yakni sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Organisasi.

- 2) Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Keberlanjutan Organisasi.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh Efektivitas Organisasi terhadap Keberlanjutan Organisasi.
- 4) Untuk mengetahui peran Efektivitas Organisasi dalam pengaruh Budaya Organisasi terhadap Keberlanjutan Organisasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk:

- 1) Manfaat Teoritis
 - a) Penelitian ini diharapkan dapat membawa manfaat bagi perkembangan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.
 - b) Bagi peneliti, diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya dengan menambahkan variabel lain yang belum dibahas dalam penelitian ini.
- 2) Manfaat Praktis
 - a) Diharapkan dari penelitian ini adalah dapat memberikan masukan kepada Organisasi Kepemudaan bahwasanya diperlu pemahaman akan pentingnya faktor Budaya dalam mencapai Efektivitas yang maksimal guna mendorong Keberlanjutan Organisasi.
 - b) Dapat dijadikan acuan bagi praktisi Organisasi Kepemudaan dalam menerapkan Budaya dalam mencapai Efektivitas yang maksimal guna mendorong Keberlanjutan Organisasi.

- c) Dapat dijadikan bahan konsiderasi bagi manajemen dalam mengkaji praktik Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah diterapkan pada Organisasinya.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika pembahasan dibuat untuk mempermudah penelitian ini dan pembaca memahami isi dari penelitian. Gambaran dan hasil penelitian yang dilakukan selama proses penelitian disajikan dalam sistematika pembahasan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini akan menjelaskan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Bab ini akan berisi uraian tentang penelitian terdahulu, teori, model hipotesis dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini akan berisi uraian mengenai jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, pengujian instrumen penelitian, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini, peneliti menyajikan temuan yang relevan dengan pertanyaan penelitian dan tujuan penelitian, menggunakan tabel, grafik, dan narasi yang jelas. Kemudian, dalam bab ini, peneliti menganalisis dan menginterpretasikan hasil-hasil tersebut dan menjelaskan makna atau implikasi dari temuan tersebut. Bab ini juga

menjadi dasar dalam kontribusi pada pemahaman di bidang studi yang relevan dan membantu dalam menarik kesimpulan penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan penutup dari penelitian. Penulis akan merangkum hasil dan temuan penelitian yang akan disusun dalam bentuk saran kepada koresponden yaitu organisasi yang berkaitan dengan penelitian.

