

PEMBINAAN TANGGUNG JAWAB ANGGOTA ORGANISASI FORUM ANAK MELALUI *RESPONSIBILITY TRAINING*

Indah Andika Octavia^{1)*}, Sri Nur Elizabeth²⁾, Puti Lenggogeni³⁾

¹⁾ Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang

^{2,3)} Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang

Email: indahandikaoctavia@uinib.ac.id

Diterima: 28-08-2022

Direvisi: 04-04-2023

Disetujui: 10-04-2023

ABSTRAK

Suatu organisasi memiliki visi dan misi serta mempunyai program kerja setiap bidang dalam menjalankan tugasnya. Program kerja yang direncanakan memerlukan tanggung jawab dari anggota organisasi. Pada studi ini, peneliti melakukan penelitian *responsibility* pada organisasi Forum Anak yang memiliki persoalan bahwa anggota organisasi belum maksimal dalam menjalankan sebagian tugas yang disebabkan oleh beberapa kendala. Untuk meningkatkan performa serta kesadaran diri akan tanggung jawab dari anggota organisasi Forum Anak, pelatihan tanggung jawab sangat dibutuhkan. Melalui pelatihan yang dilaksanakan dapat membantu organisasi Forum Anak dalam menjalankan tugas-tugas sebagaimana semestinya. Penelitian ini bertujuan untuk menguji bagaimana pengaruh dari pemberian pelatihan tanggung jawab kepada Organisasi Forum Anak. Metode yang digunakan pada penelitian ini ialah kuantitatif eksperimen dengan desain *One Group Pretest Posttest*. Hasil penelitian menunjukkan pembinaan tanggung jawab dengan menggunakan *responsibility training* efektif dilakukan untuk meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas yang sudah direncanakan dari anggota Organisasi Forum Anak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa program pelatihan yang diberikan berpengaruh untuk meningkatkan rasa tanggung jawab dari keanggotaan Organisasi Forum Anak melalui *responsibility training*.

Kata Kunci: *Responsibility*, Organisasi Forum Anak

ABSTRACT

An organization has a vision and mission and a work program for each field carrying out its duties. The planned work program requires the responsibility of the members of the organization. In this study, researchers conducted responsibility research on the Children's Forum organization which had a problem that organizational members had not been optimal in carrying out some tasks caused of several obstacles. To improve performance and self-awareness of the responsibilities of members of the Children's Forum organization, responsibility training is needed. The training carried out, can help the Children's Forum organization in carrying out its duties properly. This study aims to examine how the effect of providing responsibility training to the Children's Forum Organization. The method used in this research is a quantitative experiment with a One Group Pretest Posttest design. The results of the study show that responsibility development using responsibility training is effectively carried out to increase the sense of responsibility to carry out the tasks that have been planned by members of the Children's Forum Organization. Therefore, it can be concluded that the training program provided affects increasing the sense of responsibility of the Children's Forum Organization through Responsibility Training.

Keywords: *Responsibility, Children's Forum Organization*

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan suatu tempat, perkumpulan, kesatuan, pola hubungan orang-orang yang mempunyai visi dan misi yang sama untuk tercapainya sebuah tujuan bersama. Menurut Stephen P. Robbins [1] menjelaskan bahwa organisasi merupakan kesatuan sosial yang dapat dikoordinasikan secara sadar, mempunyai sebuah batasan yang relative dapat diidentifikasi, kemudian bekerja atas dasar dari relative yang terus menerus dapat mencapai tujuan sekelompok orang atau tujuan bersama. Menurut Matthias Arief organisasi akan terbentuk, terlaksana dan terjadi apabila sekelompok orang bekerja secara bersama-sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Stoner [1] menyatakan bahwa organisasi memiliki suatu pola hubungan orang-orang dibawah pengarahannya untuk mengejar tujuan bersama.

Organisasi memiliki visi dan misi serta mempunyai program kerja setiap bidang dalam menjalankan tugasnya. Program kerja yang direncanakan memerlukan tanggung jawab dari anggota organisasi. Tanggung jawab adalah suatu bentuk keterlibatan individu terhadap pekerjaan dan lingkungannya, seperti adanya kesanggupan, kesempatan, dan penguasaan diri dalam penyelesaian pekerjaan. Dengan begitu akan muncul dalam diri individu rasa tanggung jawab serta keinginan untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik untuk mencapai tujuan bersama.

Istilah tanggung jawab dikenal dengan “*responsibility*” berarti fenomena psikologis dimana orang cenderung untuk mengambil tindakan dan merasa tanggung jawab di hadapan sekelompok orang besar. Tanggung jawab juga dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal dapat berupa sarana-prasarana kerja, kondisi kerja, lamanya waktu bekerja, dan hal lain yang berkaitan dengan lingkungan kerja, sedangkan faktor internal dapat berupa reaksi dari tanggung jawab kerja eksternal berupa faktor somatis (umur, jenis kelamin, kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, keinginan, kepercayaan dan kepuasan) [2].

Marnelly [3] menjelaskan bahwa ada bermacam faktor yang dapat menjadi penyebab mengapa tanggung jawab penting dalam lingkup organisasi, yaitu: 1) adanya arus globalisasi, 2) Konsumen dan investor sebagai *public* primer organisasi profit membutuhkan gambaran mengenai tanggung jawab organisasi terhadap isu sosial dan lingkungannya, 3) Bagian dalam etika berorganisasi, 4) Dapat mereduksi krisis yang berpotensi terjadi pada organisasi, 5) Dapat meningkatkan reputasi organisasi.

Berdasarkan teori di atas, dapat dipahami bahwa tanggung jawab kerja erat kaitannya dengan kemampuan individu secara fisik maupun psikis untuk menyelesaikan pekerjaan dalam

jangka waktu tertentu dengan indikator tanggung jawab eksternal dan internal. Dengan adanya tanggung jawab pada organisasi, maka perubahan dapat menciptakan hubungan kepercayaan pada tiap individu dalam organisasi.

Pada studi ini, peneliti melakukan penelitian *Responsibility* pada organisasi Forum Anak. Organisasi ini merupakan sebuah organisasi anak dibawah binaan pemerintah Republik Indonesia untuk menjembatani komunikasi dan interaksi antara pemerintah dengan anak-anak diseluruh Indonesia dalam rangka pemenuhan hak dan partisipasi anak dengan mengingat Undang-Undang Nomor 23 tahun 2002 tentang perlindungan anak. Namun, dalam organisasi Forum Anak ini ditemukan sebuah persoalan bahwa anggota organisasi belum maksimal dalam menjalankan sebagian tugas yang disebabkan oleh beberapa kendala.

Sumber Daya Manusia yang kompeten pada Organisasi Forum Anak membantu menghasilkan kinerja yang baik, sehingga terjalankan visi dan misi yang sudah ada. Untuk meningkatkan performa, kemampuan, pengetahuan serta kesadaran diri akan tanggung jawab dari anggota organisasi Forum Anak, memberikan pelatihan tanggung jawab sangat dibutuhkan. Melalui pelatihan yang dilaksanakan dapat membantu organisasi Forum Anak dalam menjalankan tugas-tugas sebagaimana semestinya. Penelitian ini bertujuan untuk menguji bagaimana pengaruh dari pemberian pelatihan tanggung jawab kepada Organisasi Forum Anak baik berupa materi maupun simulasi.

Kata pelatihan berasal dari bahasa inggris yaitu *training* dengan asal kata *train* berarti memberikan praktek atau pelajaran untuk berkembang ke arah yang lebih dikehendaki [4]. Pelatihan juga dapat diartikan sebagai suatu cara atau proses dalam sebuah perbuatan melatih. Pengertian lain dari pelatihan adalah suatu usaha yang sudah direncanakan untuk memfasilitasi pembelajaran yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang ditampilkan oleh anggota organisasi. Pelatihan juga merupakan sebagai usaha untuk memperbaiki performa dari anggota pada suatu organisasi terhadap pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya.

Sebelum dilakukan pelatihan pada organisasi Forum Anak Kota Padang, dilakukan pengumpulan data awal. Hal itu perlu dilakukan dalam upaya pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi. Data awal dapat dilakukan dengan mengumpulkan informasi terkait kebutuhan pelatihan yang akan diberikan pada organisasi yang bersangkutan, dinamakan dengan *Training Need Analysis* (TNA) menggunakan metode wawancara, *online technology*, dan dokumentasi.

Wawancara menurut Moleong [5] adalah suatu percakapan yang dilakukan dengan maksud tertentu. Menurut Gorden, wawancara adalah percakapan antara dua orang atau lebih yang bertujuan untuk menggali sebuah informasi untuk suatu tujuan tertentu. *Online Technology* adalah suatu platform daring yang dipergunakan untuk mengumpulkan data dalam bentuk kuesioner. Studi dokumentasi merupakan suatu metode pengumpulan data dengan menganalisis dokumen-dokumen yang ada tentang subjek [6].

Wawancara dilakukan kepada Pembina forum anak dan jajaran anggota pengurus organisasi yang beralamat di kantor camat Padang Utara. Selanjutnya penyebaran kuesioner dengan metode *online technology* menggunakan kuesioner dalam bentuk *google form* kepada anggota Forum Anak, item kuesioner disusun berdasarkan kendala yang pernah dihadapi, motivasi berorganisasi, dan bimbingan atau pelatihan apa yang pernah diikuti. Metode pengumpulan data terakhir yaitu studi dokumentasi berupa arsip dan data kegiatan yang dilakukan oleh organisasi Forum Anak. Hasil dari data yang diperoleh adalah bahwa visi dan misi serta program kerja yang sudah direncanakan belum terlaksana dengan baik disebabkan kurangnya tanggung jawab dalam anggota organisasi. Kesimpulan dari data awal dapat dinyatakan dengan table TNA (*training need analysis*) atau analisis kebutuhan pelatihan.

Tabel 1. Matriks *Training Need Analysis*

No	Wawancara	Kuesioner	Studi Dokumentasi
1	Kurangnya tanggung jawab antar anggota organisasi dalam mengerjakan tugas yang telah diemban.	Masih kurangnya rasa percaya diri antar anggota dalam menyampaikan pendapatnya.	Visi dan misi masih belum berjalan dengan sepenuhnya
2	Komunikasi yang baik belum terjalin antar sesama anggota, karena tidak semua anggota ikut andil dalam kegiatan	Masih kurangnya tanggung jawab dalam melaksanakan berbagai program kerja.	Program kegiatan atau Job-desc yang telah disusun masih belum berjalan dengan semestinya.
3	Masih kurangnya kesadaran untuk berorganisasi, maka	Masih kurangnya komunikasi antar anggota, sehingga	Masih kurangnya tanggung jawab antar anggota.

perlu adanya pembinaan lebih lanjut dalam organisasi.	kurangnya partisipasi, respon, feedback dalam organisasi.
---	--

Dari analisis *training need analysis* yang dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa pelatihan yang dibutuhkan oleh organisasi Forum Anak adalah *Responsibility training* atau pelatihan tanggung jawab. *Responsibility* yaitu rasa tanggung jawab agar anggota organisasi terlibat dalam tugas-tugas yang telah direncanakan dan memiliki kesadaran diri untuk berkomitmen terhadap organisasi agar program kerja dapat berjalan dengan semestinya.

METODE

Tipe Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian *ture eksperimental* dengan desain *One Group Pretest Posttest*. tipe penelitian eksperimental ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh pembinaan tanggung jawab sebagai upaya meningkatkan tanggung jawab pada organisasi Forum Anak Kota Padang. Desain eksperimen dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Rancangan Desain Eksperimen

Kelompok Subjek	Pre Test	Perlakuan	Post Test
1	O1	X1	O2

Keterangan:

O1 : Pretest; O2: Posttest

X1 : Pelatihan kerjasama

Subjek pengabdian dan lokasi pengabdian.

Pelatihan diberikan kepada anggota Organisasi Forum Anak Kota Padang yang dibina oleh Pemerintah Republik Indonesia melalui Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. Tujuan dari forum anak ini adalah untuk membantu menjembatani interaksi serta komunikasi antara pemerintah dengan anak-anak di seluruh Indonesia dalam rangka pemenuhan hak partisipasi anak. Forum anak padang dibentuk pada tanggal 23 september 2009 bertepatan setelah gempa bumi dikota Padang. Adapun sasaran pelatihan kepada anggota forum anak padang yang berjumlah 12 anggota, termasuk anggota inti.

Pada pelatihan ini menggunakan pendekatan *cognitive method* dan *hands-on method*. *Cognitive methode* adalah sebuah pendekatan kognitif yang memberikan penjelasan mengenai sebuah konsep teori kepada *trainee*. Sedangkan *Hands-on method* adalah metode yang melibatkan *trainee* secara aktif dalam pelatihan yang sedang berlangsung. Tipe pelatihan yang

digunakan adalah pelatihan kelompok. Pelatihan kelompok merupakan suatu proses untuk melatih kerja sama tim untuk meningkatkan dalam pemecahan masalah, pengambilan keputusan, dan pengembangan keterampilan kelompok untuk mencapai tujuan organisasi.

Pada metode *cognitive method* ada 3 bentuk yang dapat digunakan yaitu perkuliahan (*lecture*), *demonstration*, *discussion*. Metode perkuliahan (*lecture*) dilakukan dengan memberikan penjelasan tentang konsep teori tanggung jawab kepada *trainee* yang mengikuti pelatihan. Kemudian dilakukan metode *demonstration*, sebelum dilaksanakannya pelatihan trainer harus mempersiapkan modul untuk rencana pembelajaran dan trainer memperagakan terlebih dahulu kepada *trainee* untuk menjalankan suatu tugas. Metode selanjutnya yaitu, *discussion* untuk mendorong interaksi antara *trainee* dan *trainer* dengan komunikasi 2 arah.

Metode pelatihan kedua yang digunakan adalah *hands-on method* dengan menggunakan metode *role play*. Metode *role play* adalah sebuah metode yang memfokuskan *trainee* untuk melakukan sebuah permainan karakter dalam pekerjaan tertentu. Dalam penelitian ini *trainer* membagi *trainee* dalam beberapa kelompok, kemudian *trainer* memberikan instruksi mengenai peran yang akan diperagakan sesuai dengan tema pelatihan yaitu tanggung jawab. *Role play* dilakukan dengan batas waktu yang telah ditentukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi Pembelajaran

Tabel 2. Rekap Nilai Evaluasi Pembelajaran

Subjek	Pre test	Pos test
1	60	70
2	80	100
3	60	80
4	90	80
5	60	90
6	90	90
7	100	100
8	80	100
9	90	80
10	60	80
11	70	80
12	70	90

Total	910	1040
Rata-rata	75,83	86,67

1. Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas Hasil Pembelajaran

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Pretest	Posttest
N		12	12
Normal Parameters ^a	Mean	75.83	86.67
	Std. deviation	14.434	9.847
Most Extreme Differences	Absolute	.197	.251
	Positive	.197	.251
	Negative	-.170	-.166
Kolmogorov-Smirnov Z		.682	.869
Asymp. Sig. (2-Tailed)		.740	.437

a. Test distribution is Normal

2. Uji Signifikan

Tabel 4. Uji Signifikan Hasil Pembelajaran

One-sample test

	Test Value = 0					
	T	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Pre test	18.200	11	.000	75.833	66.66	85.00
Posttest	30.488	11	.000	86.667	80.41	92.92

Analisis data *pretest* dan *posttest* dari evaluasi pembelajaran yang telah dilakukan menunjukkan adanya perbedaan sebelum dan setelah diberikan pengetahuan tentang tanggung jawab. Hasil perhitungan rata-rata pre test adalah 75,83 dan rata-rata post test adalah 86,67. Sehingga adanya peningkatan setelah diberikan pengetahuan tentang tanggung jawab sebesar 10,84. Peningkatan yang terjadi bersifat signifikan dikarenakan sebelumnya sudah dilakukan

one sample t test, hasil yang signifikan itu $< 0,05$. Dari hasil tersebut disimpulkan bahwa peningkatan terjadi sebesar 10,84 secara signifikan.

Evaluasi Perilaku

1. Uji Normalitas

Tabel 5. Uji Normalitas Hasil Evaluasi Perilaku

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Pretest	Posttest
N		12	12
Normal Parameters ^a	Mean	31.92	32.17
	Std. deviation	2.937	2.691
Most Extreme Differences	Absolute	.239	.251
	Positive	.239	.251
	Negative	-.095	-.127
Kolmogorov-Smirnov Z		.827	.870
Asymp. Sig. (2-Tailed)		.501	.436

- a. Test distribution is **Normal**.
- b. Calculated from data.

2. Uji Signifikan

Tabel 6. Uji Signifikan Hasil Evaluasi Perilaku

One-sample test

	Test Value = 0					
	T	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Pre test	37.639	11	.000	31.917	30.05	33.78
Posttest	41.405	11	.000	32.167	30.46	33.88

Hasil dari uji normalitas dari kedua test yang dilakukan memiliki nilai $>0,05$. Artinya test berdistribusi normal dan bisa dilanjutkan dengan melakukan one sample t test. Setelah dilakukan one sample t test nilai signifikan menunjukkan angka $<0,05$. Pelatihan yang dilakukan berarti bersifat efektif dan modul *responsibility* yang diberikan oleh trainer dapat meningkatkan perilaku tanggung jawab dalam berorganisasi.

Memberikan pelatihan pada dasarnya untuk menghasilkan sebuah perubahan tingkah laku bagi anggota yang mengikuti program pelatihan. Pelatihan bisa memberikan perubahan tingkah laku seperti, keahlian dan keterampilan, pengetahuan, sikap dan perilaku. *Responsibility training* menjadi salah satu metode pelatihan untuk meningkatkan sikap tanggung jawab anggota organisasi dalam menjalankan tugas-tugas ataupun visi misi yang sudah direncanakan.

Senada dengan hasil pelatihan yang dilakukan oleh Christine herawati limbong, dkk [7] bahwa memberikan pelatihan tanggung jawab berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dari beberapa aspek pelatihan yang dikemukakan. Efektivitas dalam memberikan *responsibility training* ketika anggota yang mengikuti kegiatan pelatihan dalam keadaan baik secara mental maupun fisik dan trainer yang menyampaikan materi dapat berpengaruh terhadap efektivitas kinerja pada anggota.

Ivancevic & Collin (2006) menyatakan bahwa ukuran *responsibility* atau tanggung jawab berada pada pekerjaan yang dilakukan atau diselesaikan. Ukuran tanggung jawab ini dapat mempresentasikan jaminan pekerjaan yang harus dilaksanakan dalam sistem produksi. Oleh karena itu, dapat dipahami bahwa dalam *responsibility* individu menggunakan keseluruhan waktunya untuk melakukan kegiatan selama waktu pekerjaan itu berlangsung. Hal tersebut membuktikan adanya pengaruh positif *responsibility* terhadap kinerja individu.

Mathis & Jackson (2002) menambahkan bagaimana keikutsertaan individu dalam proses pelatihan *responsibility* ini dapat membantu dalam pencapaian tujuan organisasi. Partisipasi dalam pelatihan ini merupakan wahana awal dalam membangun motivasi kerja. Ada tiga hal penting yang menjadi sasaran partisipasi pelatihan, yaitu: 1) pencapaian kemampuan personal dalam mencapai tujuan; 2) keikutsertaan dalam pelatihan menjadi alat intervensi dalam meningkatkan kemampuan individu; 3) kemampuan yang didapat melalui proses pelatihan diharapkan akan menciptakan keberhasilan kerja. Ketiga sasaran itulah yang dapat mempengaruhi motivasi kerja individu untuk mewujudkan tanggung jawab dalam dirinya.



Gambar 1. Kegiatan Pelatihan

KESIMPULAN

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pembinaan tanggung jawab dengan menggunakan *responsibility training* efektif dilakukan untuk meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas yang sudah direncanakan dari anggota Organisasi Forum Anak. Bisa dijelaskan dari hasil yang didapatkan dalam one sample t test dari evaluasi pembelajaran dan evaluasi perilaku. Dengan demikian ditemukan pengaruh dari program pelatihan yang diberikan untuk meningkatkan rasa tanggung jawab dari keanggotaan Organisasi Forum Anak melalui *Responsibility Training*.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] S. Harahap, *The Power Of Organization*, Makasar: Dapur Buku, 2013.
- [2] M. Achyana, "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja Room Attendant Di Grand Jatra Hotel Pekanbaru," *Jom FISIP*, vol. II, no. 3, pp. 1-12, 2016.
- [3] T. R. Marnelly, "Corporate Social Responsibility (CSR): Tinjauan Teori dan Praktek di Indonesia," *Aplikasi Bisnis*, vol. II, no. 2, pp. 49-59, 2012.
- [4] O. Mendrofa, *Model Pelatihan: Berorientasi Problem Based Learning*, Pasaman Barat: Azka Pustaka, 2021.
- [5] M. Prof. Dr. Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2014.
- [6] H. Herdiansyah, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Salemba Humanika, 2010.
- [7] C. H. Limbong and dkk, "Pengaruh Perekrutan Dan Training, Pemberian Tanggung Jawab, Kompensasi, dan Promosi Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan," *Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminidtrasi dan Pelayanan Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bina Taruna Gorontalo*, pp. 180-196, 2020.
- [8] N. A, Y. P and R. D., "Pengaruh Pelatihan Tanggung Jawab Sosial Pada Mahasiswa Senior Resident diasrama X," *Psychology*, pp. 11-21, 2020.
- [9] A. Ivancecic and P. H. Collin, "Human Resources and Personnel Management," Black Publishers Ltd., Italy, 2006.
- [10] R. L. Mathis and J. H. Jackson, "Manajemen Sumber Daya Manusia," Salemba Empat, 2002, 2002.