



Manajerial: Jurnal Manajemen dan Sistem Informasi

Journal homepage: <http://ejournal.upi.edu/index.php/manajerial>



Pelaksanaan Volunteer Management Training untuk Meningkatkan Kapabilitas Organisasi Sosial

Sofia Ika Rahmawati, Tjutju Yuniarsih, Rini Intansari Meilani

Universitas Pendidikan Indonesia

*Correspondence: E-mail: sofiaika@upi.edu, yuniarsih@upi.edu, intanmusthafa@upi.edu

ABSTRAK

Indonesia merupakan negara paling dermawan di dunia versi World Giving Index 2021. Oleh karena itu, pencapaian tersebut layak didapatkan Indonesia, melihat makin banyaknya organisasi yang ikut berkontribusi dalam menjawab persoalan sosial kemanusiaan. Organisasi yang bergerak dalam bidang sosial kemanusiaan, sudah pasti memiliki sumber daya manusia dengan bekal jiwa kemanusiaan, tanpa mengharapkan adanya imbalan atau yang biasa kita kenal dengan sebutan relawan. Dalam hal ini, ketua organisasi sosial harus memiliki kemampuan dalam mencari kandidat relawan yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan, serta mampu meningkatkan kemampuan relawan tidak hanya sekedar memiliki jiwa kemanusiaan namun mampu menghadapi tantangan di lapangan. Tidak hanya fokus pada bagaimana merawat dan meningkatkan kemampuan relawan dalam implementasi program kemanusiaan, namun seorang ketua organisasi sosial, ketika akan mengembangkan program kemanusiaan wajib untuk mengidentifikasi terlebih dahulu kebutuhan dan dampak jangka panjang, dengan tujuan program tersebut akan memberikan kebermanfaatannya secara berkelanjutan. Selain itu, pelaksanaan Volunteer Management Training akan meningkatkan kapabilitas organisasi sosial. Untuk itulah, pelaksanaan Volunteer Management Training oleh lembaga sosial kemanusiaan yang sudah berpengalaman seperti yang telah dilaksanakan oleh Sekolah Relawan, patut untuk menjadi langkah awal bagi siapapun yang ingin mendirikan organisasi sosial. Dalam artikel ini, akan ada penambahan modul dengan materi administrasi organisasi, karena berkaitan dengan database yang nantinya menjadi asset berharga dan catatan sejarah bagi organisasi sosial. Pelaksanaan Volunteer Management Training memberikan kebermanfaatannya bagi penggiat organisasi sosial, untuk itu penulis menyarankan untuk menambahkan mengenai administrasi dalam pelaksanaannya.

ARTICLE INFO

Article History:

Submitted/Received Aug 2023

First Revised 10 Aug 2023

Accepted 10 Nov 2023

First Available online 01 Dec 2023

Publication Date 01 Dec 2023

Kata Kunci:

*Volunteer Management Training,
Kapabilitas Organisasi Sosial,
Relawan*

1. PENDAHULUAN

Dalam kehidupan antar individu, perlu untuk menanamkan jiwa sosial, dengan tujuan agar dapat ikut membantu pemerintah dalam menyelesaikan permasalahan sosial yang ada di Negeri ini. Oleh karena itu, banyak organisasi sosial berdiri dengan berbagai program yang mereka kembangkan, tidak hanya sekedar implementasi program, namun ada baiknya para *founder* organisasi sosial harus memiliki peran dalam meningkatkan kapabilitas organisasi sosial dalam merawat keberlanjutan organisasi, baik dari sisi pengembangan program sosial maupun dalam hal pengadaan relawan yang sesuai dengan kriteria organisasi.

Sekolah Relawan sebagai lembaga sosial kemanusiaan menjawab akan hal itu, dengan memiliki visi “Relawan Sebagai Pemimpin Bangsa” Sekolah Relawan memiliki program dalam bidang edukasi kerelawanan salah satunya pelaksanaan *Volunteer Management Training*. Sekolah Relawan juga berpartisipasi dalam kegiatan kerelawanan yang memiliki kesadaran akan tanggung jawab terhadap isu-isu local dan global, serta mampu berkolaborasi dan berpikir kritis dan aktif (Millenia et al., 2022).

Untuk itulah organisasi ini, menjadi pelopor dalam mewadahi organisasi sosial dengan mengembangkan program *Volunteer Management Training* dengan memberikan solusi untuk meningkatkan kemampuan ketua organisasi sosial dalam mengelola organisasi agar berjalan sesuai dengan harapan dan tujuan. Selain itu, ketua organisasi sosial harus bisa menjaga dan merawat relawan, terlebih jika organisasi nirlaba kebanyakan tidak ada *fee* yang harus dibayarkan kepada para relawan, sehingga, mereka memang bekerja berangkat dengan hati dan niat yang tulus.

Penelitian yang dilakukan oleh (Trent et al., 2020) mengatakan bahwa komunikasi secara *upward* maupun *downward* adalah salah satu indikator penting dari keterlibatan dan komitmen relawan. Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Muhamadi & Hasanah, 2019) penguatan karakter dan komunikasi dengan relawan menghasilkan kepedulian yang mendalam untuk misi kemanusiaan.

Selain itu, memberikan pelatihan kepada relawan dapat membantu untuk memperkuat keberlangsungan program dalam sebuah organisasi sosial. Untuk itulah, penting bagi ketua organisasi sosial dalam menjalin komunikasi dengan relawan untuk membangun *chemistry*. Melakukan komunikasi secara tatap muka juga sebagai sarana penguatan hubungan sosial antara relawan dengan ketua organisasi sosial, menurut penelitian yang dilakukan oleh (Requier et al., 2020). Ketika, relawan sudah sesuai dengan harapan dan tujuan organisasi sosial, maka untuk menjalankan program sosial akan berjalan sesuai rencana.

Dalam hal ini, program sosial yang direncanakan harus sesuai dengan kebermanfaatan bagi masyarakat dan memiliki efek dampak panjang. Untuk membuat program sosial perlu dilakukan analisis yang mendalam, dan bisa melihat peluang dalam program sosial yang baru. Misalkan saja dalam pemberdayaan masyarakat, untuk memberikan nama program agar berbeda dengan organisasi sosial yang lain harus memiliki ciri khas, hal ini berkaitan dengan *brand image* untuk organisasi sosial.

Organisasi sosial memiliki peran dalam menerapkan untuk pemberdayaan masyarakat dan meningkatkan kesejahteraan, sebut saja program *naik pangkat* (Muhtadi, 2020), ketua organisasi dengan memiliki *brand* tersebut artinya harus bisa merawat keseluruhan yang

berkaitan dengan *brand* tersebut, dari mulai merawat relawan, merawat penerima manfaat, merawat pihak-pihak donator, dan siapapun yang ikut terlibat, untuk itulah ketua organisasi sosial harus memiliki kemampuan dalam mengelola *brand*. Maka, dibutuhkan pelatihan dalam meningkatkan kemampuan *leader* organisasi sosial sebagai sarana untuk meningkatkan kapabilitas organisasi agar program yang direncanakan dapat berjalan sesuai dengan visi dan misi organisasi.

Dalam artikel ini akan dibahas model pelatihan *Volunteer Management Training* dengan modifikasi modul materi adanya pelatihan mengenai administrasi organisasi. Terlepas, dari memaksimalkan relawan dan program sosial yang dijalankan, administrasi menjadi hal yang sangat penting untuk diterapkan ke dalam organisasi sosial dan menjadi hal yang krusial, bisa dibayangkan jika setiap ada donasi yang masuk, relawan yang banyak, dan beberapa program sosial yang dijalankan, namun ketika implementasi aksi, tidak ada pencatatan maupun dokumentasinya, maka hal itu sangat disayangkan karena tidak bisa dijadikan *database* informasi. Melalui artikel ini, penulis ingin menyampaikan sebuah model *Volunteer Management Training* dengan menerapkan modul materi mengenai administrasi organisasi, dengan subjek dalam model pelatihan ini adalah para ketua organisasi sosial yang ada di daerah Jabodetabek.

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1. Kapabilitas Organisasi Sosial

Kapabilitas memiliki arti yang sama dengan kompetensi, merupakan kemampuan tidak sebatas memiliki keterampilan saja namun lebih dari itu, lebih paham mengenai kekuatan dalam organisasi sosial dan kelemahan sehingga bisa memberikan solusi dalam mengatasi kelemahan tersebut. Sejalan dengan artikel yang ditulis oleh (Mahyuddin, 2008) Kapabilitas organisasi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh organisasi untuk menjalankan tujuan dan fungsinya untuk mencapai tujuan spesifik yang telah ditetapkan. Dalam hal ini, agar tujuan spesifik dalam organisasi sosial salah satunya mengembangkan program kemanusiaan dapat tercapai maka relawan harus memiliki komitmen dalam organisasi tersebut.

Menurut Lawler dalam buku Kusumaputri (2018) kapabilitas merupakan kemampuan organisasi untuk merencanakan, membuat, merancang, hingga mengimplementasikan semua tipe perubahan secara efisien dengan seluruh anggota organisasi. Kapabilitas organisasi sosial juga merujuk pada kemampuan suatu kelompok atau organisasi untuk mencapai tujuan-tujuan mereka dan beradaptasi dengan lingkungannya. Berikut adalah beberapa ciri-ciri kapabilitas organisasi sosial : (1) memiliki tujuan yang jelas; (2) struktur organisasi yang kokoh; (3) kepemimpinan yang kompeten; (4) sumber daya manusia yang kompeten; (5) manajemen sumber daya yang efisien; (6) kemampuan belajar dan beradaptasi; (7) komunikasi yang efektif; (8) budaya organisasi yang positif; (9) inovasi dan kreativitas; (10) kemitraan dan jaringan; (11) akuntabilitas dan transparansi; (12) tanggung jawab sosial (Djojoningrat, 2009).

Dalam praktiknya organisasi sosial harus memiliki kemampuan menganalisis SWOT untuk mengembangkan program sosial yang akan dilaksanakan, dalam hal ini beserta sumber daya manusia yang terlibat dalam program tersebut. Jika perubahan organisasi ini dilakukan

dengan baik sesuai dengan analisis SWOT maka program sosial dapat berjalan secara berkelanjutan. Selain itu, kapabilitas organisasi sebagai konsep yang cukup baru, yaitu organisasi mempunyai metode untuk melakukan dan memberikan solusi terhadap masalah organisasi.

Kapabilitas organisasi memberikan perubahan dalam eksistensi organisasi sosial karena memberikan kemampuan kompetisi yang berbeda jika diaplikasikan sesuai dengan jangka waktu yang lama, tidak terlepas dari sumber daya manusia yang mendukung jalannya organisasi sosial terutama para *leader* yang utama dalam keberhasilan meningkatkan kapabilitas organisasi sosial. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa kapabilitas organisasi sosial adalah kekhususan suatu organisasi yang memberikan nilai keunggulan bagi organisasi dalam merencanakan, membuat, merancang, dan menerapkan proses perubahan dalam organisasi sosial dengan seluruh yang terlibat di dalam organisasi sosial.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Sacchetti, 2023) ada analisis studi kasus yang mengungkapkan tiga kemampuan penting untuk mendukung inovasi sosial yaitu, (1) kemampuan untuk melibatkan pemangku kepentingan dalam hal ini *leader* organisasi sosial harus pandai berkomunikasi dan memiliki jaringan yang luas untuk mendukung setiap programnya; (2) kemampuan untuk belajar dari organisasi lain, apalagi organisasi yang termasuk baru, harus terus belajar dari organisasi sosial yang pengalamannya lebih lama, agar lebih memahami dinamika organisasi yang dapat terjadi; dan (3) kemampuan untuk tumbuh melalui diversifikasi, artinya organisasi harus memiliki aktivitas atau praktik dalam memvariasikan program sosial dengan penerima manfaat serta relawannya agar tidak ada kesenjangan. Penelitian lain menunjukkan bahwa dampak kapabilitas organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja sosial. Secara khusus, kemampuan keterlibatan pimpinan dan kemampuan perencanaan kerja memberikan kontribusi positif terhadap organisasi sosial (Yu et al., 2022), hal ini menunjukkan bahwa sangat penting bagi para *leader* organisasi sosial untuk memiliki kemampuan dalam mengelola organisasi beserta program dan pengelolaan relawannya.

Untuk meningkatkan kapabilitas organisasi sosial, perlu usaha lebih bagi seorang pimpinan atau *leader* dengan memberikan pelatihan bagi para relawan, terlebih *leadernya* sendiri disarankan untuk mengikuti program yang difasilitasi oleh Sekolah Relawan yaitu *Volunteer Management Training* terlebih dahulu, sehingga dapat menambah kemampuan dalam menyelesaikan tantangan dan tanggung jawab yang ada di dalam organisasi sosial. Selain itu, beberapa cara untuk meningkatkan kapabilitas organisasi sosial adalah dengan kemampuan untuk memberikan pelayanan yang berorientasi pada misi, seperti saat akan menjalankan aksi program kebaikan maka relawan harus bisa memberikan pelayanan yang baik sesuai dengan standar dan misi organisasi sosial, serta kemampuan organisasi untuk mendapatkan dukungan dan keterlibatan dari berbagai pihak (Kwiotkowska, 2022).

Dengan demikian, perlunya dilakukan upaya dari organisasi sosial oleh pemimpinnnya agar dapat meningkatkan kapabilitas organisasi sosial, dan program-program kebaikan, sumber daya manusia, dan setiap aksinya dapat dilakukan secara berkelanjutan.

2.2. Kerelawanan

Menurut *International Labour Organization* (ILO) atau Organisasi Buruh Internasional relawan merupakan siapapun yang berada di usia produktif dalam periode yang relatif singkat bekerja tanpa upah, tanpa keharusan menghasilkan produksi atau jasa, dan bukan untuk kepentingan pribadi atau keluarganya, namun untuk masyarakat yang membutuhkan. Relawan dalam niat untuk mengikuti aksi kebaikan di lapangan sejatinya hanya berbekal niat dan keinginan yang tulus dalam membantu menyelesaikan permasalahan sosial yang ada, namun tidak hanya itu, relawan juga harus memiliki keterampilan dalam menghadapi kondisi tanggap darurat, misalkan kebencanaan, tidak hanya berbekal kemauan namun harus memiliki keterampilan. Menurut (Syarif, 2021) kerelawanan pada dasarnya adalah bagian dari hidup setiap manusia yang tertanam di dalam hati.

Penulis sepakat atas pendapat tersebut, karena setiap manusia yang hidup merupakan makhluk sosial, dimana di dalam dirinya terdapat rasa ingin menolong dan membutuhkan bantuan sesama. Pendapat lain mengenai kerelawanan dipaparkan oleh (Dempsey-Brench & Shantz, 2021) dalam pendapat tersebut sangat menarik, karena kerelawanan berbasis keterampilan, merupakan aktivitas yang digerakkan secara strategis yang melibatkan seorang karyawan dalam sebuah Perusahaan untuk ikut menyumbangkan kontribusi secara sukarela kepada organisasi nirlaba, dalam hal ini dapat dikaitkan terhadap misi atau strategi Perusahaan misal bentuk *Corporate Social Responsibility*.

Upaya tersebut tentunya akan sangat membantu bagi organisasi nirlaba yang membutuhkan relawan untuk menjalankan aksi program sosialnya, seperti yang dipaparkan dalam artikel berikut, disampaikan bahwa untuk mempertahankan relawan dibutuhkan motivasi yang mendasari para relawan diantaranya seperti berikut ini : (1) Apa yang penting bagi saya sebagai relawan ? pertanyaan tersebut menggambarkan aspirasi relawan secara bermakna, dan beberapa diantaranya didasari keinginan untuk mencari peran, menyibukkan diri, dan tetap aktif beraktivitas; (2) Pembelajaran dan pertumbuhan, hal ini mencerminkan penilaian positif mengenai keterlibatan mereka dalam lingkungan dan mempelajari keterampilan baru melalui pengalaman mereka; (3) Kepemilikan, maksud dari kepemilikan disini, setiap relawan dimanapun berada dan melakukan aksi apapun mereka menyatakan ada peluang untuk bertemu orang baru, menjadi bagian dari organisasi, terlibat secara penuh, dan ketika sebuah organisasi beripaya merencanakan acara sosial, relawan akan merasa organisasinya mendengarkan masukan mereka dan memahaminya; (4) Bertemu di titik tengah. Merupakan aksesibilitas terhadap peluang untuk menjadi relawan, maka tidak sedikit seorang relawan mempertimbangkan lokasi kerja, kemudian akan mempengaruhi kesediaan mereka untuk melanjutkan peran; dan (5) Metode komunikasi yang efektif antara koordinator dan relawan (Same et al., 2020). Hal itu sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Clary et al., 1992) merekrut relawan dan menempatkan mereka dalam aktivitas yang relevan secara motivasi dan memberikan umpan balik yang relevan secara motivasi akan meningkatkan kepuasan relawan.

Untuk itulah praktik kerelawanan di Indonesia terlihat sangat baik, dengan dilandasi sikap kedermawanan. Hal ini dapat digambarkan dalam bentuk bantuan dari orang yang tidak

saling mengenal, tetapi bersedia mendonasikan uang maupun barang terkadang dengan nominal yang tidak sedikit. Disisi lain juga seorang relawan harus siap meninggalkan keluarga untuk sebuah aktivitas yang tidak berbayar demi rasa kepuasan dalam tugas kemanusiaan. Seperti yang penulis jelaskan di awal tadi, bahwa Indonesia menjadi negara paling dermawan menurut *World Giving Index* yang menjadi indikator dalam penilaian kedermawanan tersebut diantaranya aksi membantu orang yang tidak dikenal, jumlah donasi yang terkumpul, dan tingginya minat masyarakat untuk menjadi relawan. Dari hal tersebut, sangat layak Indonesia dinobatkan sebagai negara paling dermawan, seimbang dengan bermunculan organisasi sosial yang *non profit* sebagai wadah dalam menyalurkan partisipasi relawan, maka sebagai organisasi sosial perlu untuk belajar dalam manajemen kerelawanan agar, mampu mengelola organisasi sosial.

2.3. Volunteer Management Training

Sekolah Relawan yang merupakan Lembaga sosial kemanusiaan yang berfokus pada edukasi kerelawanan serta pemberdayaan Masyarakat sebagai wujud aksi nyata. Sekolah Relawan memiliki pengalaman lebih dari 20 tahun di dunia kemanusiaan menjadikan para pendiri Sekolah Relawan sadar, bahwa sebagian besar relawan yang turun ke medan bencana masih hanya berbekal semangat. Untuk itulah yang menjadikan pendiri Sekolah Relawan memiliki program dengan fokus pada program sosial kemanusiaan, program pemberdayaan Masyarakat, dan advokasi (Relawan, 2022)

satu yang menarik pada program *volunteer development* diantaranya *Volunteer Management Training* merupakan program yang berbentuk pelatihan secara tatap muka, dengan peserta terbatas maksimal 20 orang, dengan tujuan agar penyampaian materi dapat diterima dengan baik dan menghasilkan *feedback* dari peserta yang maksimal. Pada program pelatihan ini peserta mendapatkan materi dari para *trainer* dan mendapatkan modul serta *toolkits* yang bisa dipakai saat pasca pelatihan bagi organisasi sosial tempat mereka mengabdikan.

Selain itu, peserta nantinya akan mendapatkan sertifikat dan juga menambah relasi serta masih bisa berkonsultasi dengan para *trainer* yang berpengalaman dalam bidangnya. Pendekatan yang digunakan dalam program pelatihan adalah pendekatan partisipatif, dilakukan berkelompok, serta membuat simulasi sehingga peserta aktif dalam berargumentasi dan membuat pengalaman peserta dalam mengikuti pelatihan menjadi bermakna dan akan membawa kebermanfaat bagi organisasi sosialnya nanti.

2.4. Administrasi Organisasi Sosial

Menurut (Gie, 2009) administrasi adalah segenap rangkaian kegiatan penataan terhadap pekerjaan pokok yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam kerjasama mencapai tujuan tertentu. Menurut Sondang P. Siagian, administrasi adalah keseluruhan proses kerjasama antara dua orang manusia atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Dari pendapat dua ahli tersebut, penulis berpendapat bahwa administrasi merupakan rangkaian proses dalam kegiatan mencatat, menghimpun, mengolah, hingga menyajikan dalam bentuk informasi kepada siapapun yang

membutuhkan. Di setiap bidang baik itu pendidikan, ekonomi, kesehatan, pariwisata, hingga bidang sosial semua tidak terlepas dari proses administrasi.

Ruang lingkup administrasi memang sangat luas, dan hal itu jika diselenggarakan dengan baik, akan menciptakan organisasi yang tertib dan menghasilkan keterbukaan informasi yang baik, ruang lingkup administrasi meliputi, administrasi keuangan, kearsipan, administrasi kepegawaian, administrasi humas dan keprotokolan, sehingga organisasi sosial harus memiliki sumber daya manusia yang paham akan hal tersebut, untuk itu sebagai langkah awal, *Volunteer Management Training* menjadi wadah untuk memberikan sosialisasi kepada *leader* agar mencari sumber daya manusia yang paham mengenai ruang lingkup administrasi misalkan dari lulusan SMK jurusan Otomatisasi dan Tata Kelola Perkantoran, ataupun S1 Pendidikan Administrasi Perkantoran/Manajemen Perkantoran, sehingga meskipun hanya satu orang sumber daya manusia, tapi sebagai kandidat yang memahami ruang lingkup administrasi, karena biasanya organisasi nirlaba masih bertumbuh menjadi organisasi yang besar. Organisasi nirlaba perlu adanya tata Kelola yang disusun dengan baik, agar setiap tujuan organisasi dapat terwujud secara efektif dan efisien serta transparansi kepada masyarakat (Ramadhan & Suryaningrum, 2020).

Administrasi di dalam organisasi sosial biasanya meliputi, administrasi pendaftaran relawan, administrasi keuangan sederhana seperti penerapan kas kecil, pengolahan data program sosial seperti implementasi aksi, penerima manfaat program, jumlah keterlibatan relawan, lokasi aksi, dan *story* kegiatan program sosial, dan yang juga tidak kalah penting kearsipan dari mulai dokumentasi hingga surat menyurat baik di internal maupun eksternal organisasi. Hal tersebut sangat penting dilakukan, mengingat organisasi sosial/nirlaba tidak dapat menghasilkan pendapatan besar tanpa dukungan pemerintah, donator, atau masyarakat, sehingga perlu adanya pengelolaan administrasi dengan baik agar dapat dijadikan bukti kepada pihak-pihak yang telah membantu (Nikolaos Tzenios Ph.D, 2022). Bahkan, memang akan menjadi tanggung jawab mereka untuk melayani individu, tanggung jawab mereka terhadap masyarakat yang telah menjadi donatur.

3. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam artikel ini menggunakan studi Pustaka. Penulis akan melakukan tinjauan literatur yang melibatkan analisis artikel jurnal, buku, dan sumber-sumber lainnya yang relevan. Studi Pustaka ini bertujuan untuk mengumpulkan mengenai pelaksanaan *Volunteer Management Training* yang dapat memberikan dampak dan kebermanfaatannya yang baik dengan efek jangka panjang bagi organisasi sosial yang dipimpin.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut analisis kebutuhan *Volunteer Management Training* perlu dilaksanakan karena beberapa hal yang mendasari seperti sumber daya manusia dalam sebuah organisasi/lembaga/komunitas menjadi bagian yang harus dipersiapkan dalam kemampuan mengelola agar organisasi dapat berjalan sesuai dengan harapan dan tujuan, terlebih organisasi sosial pasti akan membutuhkan banyak SDM dalam hal ini adalah relawan. Selain

itu, *leader* harus memiliki kemampuan dalam mengelola program dan mengembangkan organisasi yang dipimpinnya, serta memberikan motivasi untuk mereka dapat memperkuat proyek atau program yang mereka jalani.

Pendekatan pedagogik yang akan diterapkan dalam *Volunteer Management Training* yang pertama yaitu menggunakan pendekatan konstruktivisme, dengan cara peserta pelatihan menganalisis masalah yang dihadapi di organisasi, lembaga, atau komunitas mereka dengan menuliskannya pada *sticky note* kemudian ditempelkan pada papan yang disediakan. Melalui hal itu, *leader* belajar untuk menganalisis masalah dan tantangan yang dihadapi sehingga, bisa memberikan solusi dengan meminimalkan resiko. Selain itu, peserta diberikan kesempatan untuk memaparkan motivasi untuk menjadi relawan, dan pengetahuan tentang relawan, hal itu bertujuan untuk menjadi tahapan awal dan sebagai pengetahuan bagi peserta agar memahami terlebih dahulu makna relawan.

itu, menggunakan pendekatan sosial konstruktivisme, karena pada implementasinya nanti akan berhubungan dan komunikasi dengan peserta lain. Pendekatan sosial konstruktivisme merupakan pendekatan untuk pembelajaran yang menekankan bahwa individu akan belajar dengan baik apabila mereka secara aktif mengkonstruksi pengetahuan dan pemahaman (Nasution et al., 2023). Dalam hal ini peserta VMT akan berbagi dalam pemahaman dan dari latar belakang masing-masing organisasi sosial yang dipimpinnya. Seperti, menjelaskan bagaimana relawan menjadi bagian dari organisasi, menilai kapasitas organisasi dengan menganalisis SWOT organisasi sosial, kemudian mempresentasikan visi dan misi program. Untuk praktik, dalam mengimplementasikan kemampuan memecahkan masalah, peserta diberikan studi kasus dengan tujuan agar bisa memberikan solusi, dan terbiasa dalam mengatasi tantangan, peserta juga diberikan untuk berperan aktif dalam membuat rencana kerja dan evaluasi keberhasilan.

Dengan menggunakan pendekatan sosial konstruktivisme dalam pelaksanaan *Volunteer Management Training* akan melihat bahwa pelatihan ini bersifat dialogis, fokus pada pemahaman dari peserta secara instrinsik maupun ekstrinsik, pertimbangan dialog seperti proses membangun organisasi, mencari relawan yang memiliki komitmen, maupun pengelolaan administrasi dengan baik. Sejalan dengan artikel yang ditulis oleh (Arpentieva et al., 2021) bahwa aspek sosial dalam pendekatan konstruktivisme dikaitkan dengan generalisasi pengalaman interaksi individu dan orang lain, aspek pribadi meliputi pengalaman profesionalnya.

Selanjutnya, untuk memberikan pelatihan mengenai administrasi, menggunakan pendekatan pedagogik konektivisme, karena akan dikolaborasikan dengan penggunaan aplikasi perkantoran, yaitu dalam administrasi umum, peserta diberikan materi mengenai pengadministrasian secara sederhana seperti merekap implementasi aksi program sosial melalui *google drive*, kemudian pengelolaan kas kecil peserta diberikan materi mengenai kas kecil melalui *Microsoft excel*, dan diberikan pelatihan kearsipan peserta diberikan materi, cara merapikan dokumen agar mudah ditemukan kembali ketika dibutuhkan. Pendekatan konektivisme digunakan dalam modul administrasi organisasi karena melibatkan penyediaan infrastruktur pendukung seperti *software*.

Penelitian oleh (Khushk et al., 2022) mengatakan bahwa pendekatan konektivisme sangat penting untuk memahami peserta dalam beradaptasi menggunakan teknologi baru, terlebih jika mereka masih asing dengan teknologi baru, kemudian setelah pelatihan diberikan studi kasus untuk melihat sejauh mana peserta dapat memahami apa yang disampaikan. Selain itu pendekatan ini cocok untuk disampaikan secara jarak jauh atau *online* menggunakan *platform* pembelajaran. Pendekatan konektivisme ini hadir untuk menawarkan perspektif baru dalam pelatihan yang berkembang pada era digital ini, sehingga memungkinkan untuk *trainer* menggunakan konten kolaboratif dengan para peserta (Sîrghea, 2020).

Materi-materi yang terdapat dalam *Volunteer Management Training*, ada 5 modul seperti yang dijelaskan pada tabel 1.

Tabel 1. Materi-materi *Volunteer Management Training*

MODUL 1 KERELAWANAN	Dalam modul ini berisikan materi mengenai pengertian tentang kerelawanan, motivasi untuk menjadi relawan. Peserta VMT akan diberikan refleksi mendalam mengenai kerelawanan, dengan tujuan agar para <i>leader</i> dari organisasi sosial agar bisa memaknai relawan dengan kriteria seperti apa yang dibutuhkan oleh organisasi mereka	Kisi-kisi modul : a. Kontribusi relawan
		b. Peran relawan c. Perjalanan relawan
MODUL 2 RELAWAN DAN ORGANISASI	Dalam modul ini akan dijelaskan secara detail mengenai keterkaitan antara relawan dan organisasi, akan belajar mengetahui cara mengorganisir relawan yang akan menjalankan program sosial, serta melihat lebih lanjut fokus programnya pada bidang yang dijadikan <i>brand</i>	Kisi-kisi modul : a. Relawan dan pembangunan
		b. Relawan dan organisasi
		c. Memasarkan kesempatan relawan
		d. Memilih dan mencocokkan relawan

	program. Peserta VMT diberikan studi kasus mengatasi tantangan dalam program yang akan dijalankan, namun dengan keterbatasan kuantitas relawan.	
MODUL 3 ALAT PRAKTIS MANAJEMEN KERELAWANAN	Modul ini membahas mengenai <i>tools</i> apa saja yang digunakan secara praktis dalam manajemen kerelawanan, dan akan memudahkan para peserta untuk mengatur strategi dalam merawat relawan yang sudah dimiliki oleh organisasi. Peserta VMT akan praktik secara langsung dalam menerapkan <i>tools</i> yang diberikan dalam pelatihan.	Kisi-kisi modul :
		a. Memahami komunitas
		b. Kapasitas organisasi
		c. Analisa stakeholder
		d. Dukungan, supervise, pengakuan relawan
MODUL 4 RENCANA KERJA	Modul ini memuat kisi-kisi yang digunakan untuk menyusun rencana program secara terstruktur, baik rencana kerja personal seorang <i>leader</i> maupun rencana kerja organisasi dalam rencana aksi program yang dimiliki, serta nantinya akan ada evaluasi dan pengembangan program dan kegiatan	Kisi-kisi modul :
		a. Perencanaan program
		b. Pengembangan program dan kegiatan
MODUL 5 ADMINISTRASI ORGANISASI	Modul ini memberikan materi mengenai administrasi organisasi, yang merupakan usulan dari penulis. Dengan	Kisi-kisi modul :
		a. Pengolahan data program sosial
		b. Pengolahan kas kecil

	<p>tujuan, agar organisasi memahami mengadministrasikan setiap data relawan, aksi, maupun penerima manfaat, karena sangat penting guna melihat rekam jejak dinamika organisasi sosial. Peserta VMT dalam hal ini akan praktik secara sederhana mengenai administrasi organisasi.</p>	<p>c. Arsip dokumentasi</p>
--	--	-----------------------------

Tujuan pelaksanaan *Volunteer Management Training* agar *leader* organisasi sosial memiliki pemahaman yang baik mengenai konsep kerelawanan dan manajemen relawan. Mampu mengidentifikasi beberapa alat, metode, dan keterampilan yang dibutuhkan untuk membantu mengelola relawan secara efektif, dapat menghasilkan rencana kerja secara garis besar sebagai langkah awal untuk meningkatkan sistem manajemen kerelawanan di dalam organisasi, dan mampu mengelola administrasi secara sederhana dan dapat menentukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan administrasi. Para *trainer* dalam pelatihan ini yaitu *founder* dari organisasi kerelawanan yang sudah berpengalaman, atau praktisi *voluntary consultant*, dan ahli dalam bidang administrasi.

5. KESIMPULAN

Dengan demikian, penulis menyimpulkan bahwa pelaksanaan *Volunteer Management Training* dapat meningkatkan kapabilitas organisasi. Dalam hal ini mendukung perubahan organisasi sosial ke arah yang lebih baik dalam memaksimalkan pelaksanaan program sosial yang berkelanjutan, selain itu untuk menunjang kemampuan *leader* dalam merawat keberadaan relawan, tidak hanya sekedar berbekal kemauan saja, namun harus memiliki kemampuan dalam meningkatkan keterampilan relawan saat di lapangan.

Para *Leader* organisasi sosial yang telah mengikuti *Volunteer Management Training*, akan memiliki pemahaman yang baik mengenai konsep dalam manajemen kerelawanan, mampu menganalisis SWOT sebelum merencanakan program sosial, sehingga tidak sekedar jalan sekali, namun bisa secara berkelanjutan, menghasilkan rencana kerja yang memiliki nilai sesuai dengan visi dan misi organisasi sosial, dan yang tidak kalah penting mampu mengelola administrasi secara keseluruhan dan bisa menentukan sumber daya manusia yang sesuai dengan kompetensi administrasi. Dengan hal tersebut, organisasi sosial akan terus melihat proses perubahan ke arah yang lebih baik, sehingga dapat menjalankan program sosial secara berkelanjutan dan akan terus mempertahankan eksistensinya di bidang sosial. Metode dalam pelatihan *Volunteer Management Training* menggunakan metode ceramah sebagai langkah

awal dalam memberikan apersepsi terhadap peserta, sebagai observasi *trainer* terkait dengan pengetahuan awal mereka mengenai kerelawanan dan program sosial yang sudah dijalankan, serta proses administrasi. Kemudian, untuk studi kasus, diberikan agar peserta dapat mengolah dan menganalisis untuk menyelesaikan sebuah masalah dan tantangan di lapangan ketika menjalankan program sosial, dengan metode *Problem Based Learning*, akan menghasilkan sebuah solusi dalam permasalahan. Untuk meningkatkan Kerjasama, dan menjalin hubungan baik antar peserta dilakukan adanya FGD (*Focus Group Discussion*) dengan mendiskusikan suatu permasalahan dalam organisasi sosial yang sering muncul, sehingga mendapatkan ide atau pendapat dari beberapa anggota yang ada di dalam FGD tersebut, dari hal itu lah peserta mendapatkan pengalaman dalam menghadapi berbagai karakter seseorang.

6. SARAN

Saran dari penulis, pelaksanaan Volunteer Management Training, agar tidak hanya fokus pada manajemen kerelawanan dan pengembangan program sosial saja, namun diberikan pengetahuan mengenai administrasi organisasi, agar para leader memahami pentingnya tertib administrasi, dan agar nantinya bisa mencari sumber daya manusia yang sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan, dan memahami kriterianya. Selain itu, agar selalu diberikan evaluasi dan monitoring pada setiap organisasi sosial yang termasuk alumni, supaya bisa dipantau tingkat keberhasilan dari pelaksanaan Volunteer Management Training.

7. DAFTAR PUSTAKA

- Arpentieva, M. R., Retnawati, H., Akhmetova, T. A., Azman, M. N. A., & Kassymova, G. K. (2021). *Constructivist approach in pedagogical science. Iv*, 12–17. <https://doi.org/10.31643/2021.02>
- Clary, E. G., Snyder, M., & Ridge, R. (1992). Volunteers' motivations: A functional strategy for the recruitment, placement, and retention of volunteers. *Nonprofit Management and Leadership*, 2(4), 333–350. <https://doi.org/10.1002/nml.4130020403>
- Dempsey-Brench, K., & Shantz, A. (2021). Skills-based volunteering: A systematic literature review of the intersection of skills and employee volunteering. *Human Resource Management Review*, 32(4), 100874. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100874>
- Djojoningrat. (2009). Kapabilitas Organisasi - Kepemimpinan di Perkebunan Sawit. *Journal Information*, 10(1969), 1–16.
- Filantropi, I. (2021). *Indonesia Kembali Jadi Negara Paling Dermawan di Dunia*. <https://filantropi.or.id/indonesia-kembali-jadi-negara-paling-dermawan-di-dunia/>
- Gie, T. L. (2009). *Administrasi Perkantoran Modern*. Liberty.
- Khushk, A., Dacholfany, M. I., Abdurohim, D., & Aman, N. (2022). Social Learning Theory in Clinical Setting: Connectivism, Constructivism, and Role Modeling Approach. *Health Economics and Management Review*, 3(3), 40–50. <https://doi.org/10.21272/hem.2022.3-04>
- Kusumaputri, E. S. (2018). *Komitmen Pada Perubahan Organisasi*. Deepublish. https://www.google.co.id/books/edition/Komitmen_pada_Perubahan_Organisasi_

Perub/RchcDwAAQBAJ?hl=en&gbpv=1&dq=pengertian+kapabilitas&pg=PA76&printsec=frontcover

- Kwiotkowska, A. (2022). Organizational Capabilities and Social Entrepreneurship: A Fuzzy-set Approach. *European Research Studies Journal*, XXV(Issue 1), 272–285. <https://doi.org/10.35808/ersj/2842>
- Mahyuddin, H. (2008). KAPABILITAS ORGANISASI PUBLIK Hasbi Mahyuddin *). *AkMen JURNAL ILMIAH*, 313–320.
- Millenia, H., Kardiman, Y., & Casmana, A. R. (2022). *Global Citizen : Sekolah Relawan Depok Strategy in Forming Global Citizens Based on Pancasila Values*. 323–331.
- Muhamadi, S., & Hasanah, A. (2019). Penguatan Pendidikan Karakter Peduli Sesama Melalui Kegiatan Ekstrakurikuler Relawan. *Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 16(1), 95–114. <https://doi.org/10.14421/jpai.2019.161-06>
- Muhtadi, D. M. dan. (2020). Peran Sekolah Relawan Terhadap Pemberdayaan Masyarakat Melalui Program Naik Pangkat. *Online Community*, 1, 83–91.
- Nasution, F., Alfian, K. S., Siregar, P. fatah, & Harahap, S. R. (2023). Pendekatan Konstruktivis Sosial. *ENTINAS: Jurnal Pendidikan Dan Teknologi Pembelajaran*, 1(2), 400–406. <https://entinas.joln.org/index.php/2023/article/view/44>
- Nikolaos Tzenios Ph.D. (2022). Budget Management for the Non-Profit Organization. *International Journal of Global Economic Light*, December, 9–13. <https://doi.org/10.36713/epra12022>
- Ramadhan, A. Z., & Suryaningrum, D. H. (2020). Analisis Penerapan Prinsip Good Governance pada Kinerja Keuangan Organisasi Nirlaba. *Public Management and Accounting Review*, 1(1), 1–9. <https://doi.org/10.61656/pmar.v1i1.18>
- Relawan, S. (2022). *Volunteer Development*. Sekolah Relawan. <https://sekolahrelawan.org/volunteer-development>
- Requier, F., Andersson, G. K. S., Oddi, F. J., & Garibaldi, L. A. (2020). Citizen science in developing countries: how to improve volunteer participation. *Frontiers in Ecology and the Environment*, 18(2), 101–108. <https://doi.org/10.1002/fee.2150>
- Sacchetti, S. (2023). Prosocial Organizational Capabilities in the Work-Integration Social Enterprise. *Voluntas*, 34(5), 1036–1049. <https://doi.org/10.1007/s11266-022-00523-1>
- Same, A., McBride, H., Liddelow, C., Mullan, B., & Harris, C. (2020). Motivations for volunteering time with older adults: A qualitative study. *PLoS ONE*, 15(5), 1–13. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0232718>
- Sîrghea, A. (2020). *Is Connectivism A Better Approach To Digital Age?* 489(Icdatmi), 151–155. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.201212.033>
- Syarif, A. M. (2021). Model Edukasi Kerelawanan di Sekolah Relawan. *Umbara*, 6(1), 57. <https://doi.org/10.24198/umbara.v6i1.32640>

- Trent, S. B., Allen, J. A., & Prange, K. A. (2020). Communicating our way to engaged volunteers: A mediated process model of volunteer communication, engagement, and commitment. *Journal of Community Psychology*, 48(7), 2174–2190. <https://doi.org/10.1002/jcop.22353>
- Yu, X. M., Chen, K., & Liu, J. T. (2022). Exploring How Organizational Capabilities Contribute to the Performance of Social Enterprises: Insights from China. *Sustainability (Switzerland)*, 14(7). <https://doi.org/10.3390/su14074363>