

BAB I

PENDAHULUAN

Manusia pada dasarnya adalah makhluk sosial yang wajib memberi bantuan satu dengan yang lainnya. Salah satu fenomena tolong menolong yang ada sekarang ini adalah relawan. Tidak serta merta para relawan ini akan memberi pertolongan begitu saja, pasti ada motif tertentu dibalik semua itu. Motivasi relawan merupakan faktor internal para relawan ini mau membantu orang lain. Faktor internal tersebut tidak akan muncul begitu saja, tentunya ada faktor-faktor yang memengaruhi. Sehingga dalam bab ini, penulis akan menguraikan latar belakang mengapa ingin melakukan penelitian tentang motivasi relawan.

1.1 Latar Belakang

Setiap tahun jutaan orang mencurahkan sejumlah besar waktu dan energi mereka untuk membantu orang lain. Salah satu manifestasi yang penting dari menolong orang lain adalah kesukarelaan oleh para relawan (Clary & Ridge, 1998). Menurut sebuah penelitian, 89.200.000 orang dewasa Amerika terlibat dalam beberapa relawan pada tahun 1993, dengan 23,6 juta dari mereka memberikan 5 jam atau lebih per minggu untuk menjadi relawan (Independent Sector, 1994). Tetapi fenomena relawan ini tidak hanya terjadi di Amerika saja, tetapi dapat ditemukan diseluruh penjuru dunia (Curtis *et al.*, 1992). Ada sebagian dari mereka yang masuk ke dalam wadah sebuah organisasi, tetapi juga ada yang langsung turun kejalan-jalan menjadi relawan (Clary & Ridge, 1998). Sebagai contoh kegiatan para relawan ini seperti: menolong sesama yang mengalami kesusahan; memberikan pengajaran kepada buta huruf; kegiatan konseling kepada orang yang

mengalami masalah; memberi bantuan sandang, pangan dan kesehatan kepada korban bencana alam; dan lainnya (Clary & Ridge, 1998).

Gereja sebagai sebuah organisasi sosial kemanusiaan (Budiman, 2009), dapat menjadi wadah bagi para anggota-anggotanya yang hendak menjadi relawan dalam membantu sesama manusia. Penulis mengambil sebuah contoh di Gereja Mawar Sharon Salatiga (GMS Salatiga), menarik perhatian penulis dikarenakan dalam menjalankan kegiatannya organisasi ini mengandalkan relawan (*volunteers*). Para relawan yang terlibat didalam organisasi kemanusiaan ini bekerja secara total dan penuh dedikasi sesuai dengan program-program kemanusiaan yang telah dipersiapkan organisasi tersebut tanpa sama sekali mengharapkan timbal balik berupa materi. Slamet (2009) menyatakan, begitu relawan merasa nyaman terhadap organisasi yang mereka ikuti, mereka akan dengan sukarela memberikan kontribusi pada organisasi tersebut, bahkan ada pula yang rela berkorban demi tujuan tersebut tercapai. Relawan berkorban disini bermacam-macam bentuk dan sifatnya, ada yang rela menyumbangkan beberapa uang pribadinya, ada yang rela memberikan waktu dan tenaganya dikala organisasi tersebut membutuhkan bantuannya, ada juga yang rela memberikan keahliannya tanpa diberikan bayaran demi tujuan organisasi tersebut tercapai.

Program-program kemanusiaan yang rutin dilakukan oleh GMS Salatiga adalah memberikan bantuan bimbingan belajar pada anak-anak tidak mampu, training pengembangan bakat dan minat, seminar-seminar, kegiatan sosial kelingkungan kampus dan sekolah-sekolah, kegiatan kerohanian, dan kegiatan-kegiatan lainnya yang masih berkaitan dengan kegiatan sosial kemanusiaan. Berdasarkan wawancara singkat dengan pimpinan organisasi ini, yang dimaksud relawan didalam organisasi ini adalah semua pihak yang mau memberikan dirinya untuk terlibat dalam program yang diselenggarakan oleh gereja sebagai sebuah organisasi secara sukarela dan tanpa paksaan

sedikitpun. Alasan mengapa didalam organisasi ini menggunakan istilah relawan dikarenakan setiap anggota yang berada didalam organisasi ini melakukan semua kegiatan dan program yang sudah dirancang oleh organisasi tanpa diberi imbalan materi sedikitpun dan semuanya itu dilakukan tanpa paksaan dari pihak organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Musick dan Wilson (2008), menurutnya relawan adalah individu yang memberikan bantuan secara cuma-cuma (gratis) tanpa paksaan dan organisasi tempat mereka bekerja pun tidak memiliki kewajiban untuk membayarnya.

Untuk bisa sampai ke tahap tersebut, individu (dalam hal ini relawan) tentunya memiliki dorongan tertentu di dalam kehidupannya. Hal ini menarik untuk diteliti dikarenakan setiap individu tentunya memiliki motif internal yang berbeda-beda satu dengan yang lainnya. Begitupun dengan para relawan, mereka tentu memiliki motif internal yang berbeda-beda dan memiliki alasan pribadi kenapa mereka mau melakukan kegiatan sukarelaan ini dengan total walaupun tanpa menerima imbalan materi. Individu memilih untuk menjadi relawan mempunyai berbagai macam alasan, kebanyakan dari mereka memiliki lebih dari satu alasan untuk menjadi relawan (Esmond, 2004).

Ketika organisasi dapat mengerti dan memahami apa yang menjadi motif internal para relawan, maka organisasi akan mendapatkan keuntungan yang berupa peningkatan kinerja relawan dan kesetiaan relawan pada organisasi tempat mereka berada. Untuk mendorong relawan agar meningkatkan usaha mereka dan komitmen untuk bekerja, organisasi harus berpikir tentang menciptakan kondisi yang membantu memenuhi motivasi internal para relawan. Penting untuk diingat bahwa hal tersebut merupakan tujuan dan nilai-nilai yang sebagian besar menentukan faktor internal pribadi seorang relawan (Esmond, 2004). Sebagai contoh: pengakuan dari seorang

pimpinan kepada relawan sebagai salah satu cara untuk memotivasi mereka, kesempatan untuk mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang mereka dapat, kesempatan mereka untuk mengaktualisasikan diri dan berekspresi, kesempatan untuk memiliki komunitas yang sehat, teman-teman yang dapat diajak untuk bekerja sama dengan satu tujuan yang sama, serta kesempatan mereka untuk bisa memimpin bawahan yang dipercayakan kepada mereka didalam sebuah departemen atau bagian tertentu yang berkaitan dengan pelaksanaan kegiatan kemanusiaan.

Motivasi adalah proses psikologis dasar atau kebutuhan yang mengaktifkan perilaku (Luthans, 2005) dan hasil dari interaksi antara individu dan lingkungan (Latham & Pinder, 2005). Untuk mengaktifkan pemahaman tentang perilaku relawan, sangat penting untuk mengidentifikasi motif fundamental kenapa mereka mau memberikan waktu dan bekerja untuk sebuah organisasi (Bussell & Forbes, 2002). Sedangkan motivasi relawan merupakan model motivasi yang dibagi sesuai dengan fungsi mereka dan mengklasifikasikan motivasi sebagai berikut (Clary *et al.*, 1998) : *Value* (nilai), yaitu kesempatan bagi relawan untuk mengekspresikan diri, pengetahuan dan kemampuan; *Understanding* (pemahaman), yaitu kesempatan untuk mendapatkan pengalaman yang baru; *Social* (sosial), yaitu kemungkinan untuk bersama teman atau menemukan teman-teman yang baru; *Career* (karir), terkait dengan peningkatan karir profesional melalui kerja sukarela; *Protective* (melindungi), menawarkan alternatif perasaan negatif; dan *Enhancement* (peningkatan), bertujuan untuk meningkatkan harga diri dan ego.

Tahun 1970 merupakan pertama kali munculnya penelitian tentang motivasi relawan, dan pada tahun 1980 jumlah penelitian tentang motivasi relawan pun meningkat. Umumnya, studi tentang motivasi dan relawan tersebut berpusat pada lingkungan sekitar, berfungsi untuk memahami apa

yang menjadi motivasi mereka dalam melakukan kegiatan sukarela ini (Esmond, 2004)

Sebuah penelitian di Amerika menemukan bahwa motivasi relawan akan berubah dari waktu ke waktu (Volunteer Now, 2012). Pada tahun 2008, *Bureau of Labor Statistics* (BLC) melaporkan bahwa ada beberapa kegiatan relawan yang terkoordinasi oleh sebuah organisasi tertentu, seperti *fund raising* (usaha dana) 11,4%; *tutoring or teaching* (mengajar) 10,1%; *general labor* (buruh) (12,6%); *coach, referee or supervise sports team* (pelatih, wasit atau pengamat olahraga) 10,3%; *management assistance* (asisten manajer) 10,1%; *collect, prepare or distribute food* (menyiapkan dan menyalurkan makanan) 10,7%.

Diperkirakan ada lebih dari satu juta relawan pada tahun 2007 dan menurut laporan CNCS (2008) bahwa relawan sekarang jauh lebih kuat dibandingkan dua dekade yang lalu, intensitas relawan semakin meningkat pula. Pada masa ini, lebih dari sepertiga relawan (34%) melayani secara intensif, 100 jam atau lebih dalam setahun. Jumlah relawan yang menyumbangkan tenaga nya lebih dari 100 jam per tahun meningkat pada tahun 2007, meskipun jumlah relawan secara keseluruhan tidak mengalami peningkatan. CNCS (2008) juga mengungkapkan bahwa 60,8 juta atau sekitar 26,2% dari populasi anak muda memberikan 8,1 Milyar jam untuk menjadi relawan atau sebanding dengan \$ 158 Milyar.

Menurut Skelly (2007) ada 5 faktor yang memengaruhi motivasi para relawan yang menyediakan waktu nya untuk melakukan kegiatan sukarela. Faktor tersebut antara lain : *Achievment* (prestasi), prestasi seseorang akan terlihat ketika mereka mencapai kinerja puncak dimana mereka terlihat sebagai pribadi yang unggul. Orang orang seperti ini suka melakukan hal-hal yang menghasilkan sebuah prestasi tersendiri dan memiliki kepuasan ketika berjuang untuk tujuan mulia. Mereka ingin melakukan pekerjaan yang lebih

baik dan mencari tahu cara untuk menghilangkan hambatan; *Power* (kekuasaan), orang yang mencari kekuasaan ingin memiliki dampak, memengaruhi orang lain dengan ide-ide mereka; *Affiliation* (afiliasi), berada di sekitar orang lain penting untuk para relawan, aspek sosial merupakan hal yang menarik bagi mereka. Mereka ingin membangun persahabatan dan hal tersebut harus dihormati; *Recognition* (pengakuan), bagi para relawan, mereka cenderung termotivasi dengan pengakuan, gengsi, dan status. Mereka suka dengan tugas tanggung jawab yang pendek dan mengakhiri nya dengan baik, serta menikmati hubungan dengan masyarakat. dan *Altruism* (altruisme), relawan sangat prihatin dengan pencapaian untuk kebaikan umum dan kepentingan yang menguntungkan masyarakat.

Altruisme merupakan salah satu faktor yang memengaruhi motivasi relawan, di mana individu memberikan perhatian terhadap kesejahteraan orang lain tanpa memperhatikan diri sendiri (Campbell, 2006). Dengan kata lain, altruisme menjelaskan sebuah perhatian yang tidak mementingkan diri sendiri untuk kebutuhan orang lain. Ada tiga komponen dalam altruisme, yaitu mengasahi orang lain, membantu saat membutuhkan, dan memastikan mereka diterima orang lain (Linley *et al.*, 2006). Altruisme juga dapat dibedakan dengan perasaan loyalitas dan kewajiban (deWaal, 2008). Altruisme memusatkan perhatian pada motivasi untuk membantu orang lain dan keinginan untuk melakukan kebaikan tanpa memperhatikan ganjaran atau keuntungan, sementara kewajiban memusatkan perhatian pada tuntutan moral dari individu tertentu.

Tujuan seorang altruist adalah bertindak untuk kepentingan orang lain, bukan sebagai cara agar diakui oleh masyarakat atau untuk kesejahteraan dirinya. Mereka tidak lagi menganggap dirinya sebagai pusat yang perlu diperhatikan. Ketika individu mewujudkan sifat altruisme, konsekuensi psikologis yang didapat adalah perasaan kepuasan,

kebahagiaan, *feeling good* (merasa lebih baik), pemenuhan serta pengembangan jati dirinya. Konsekuensi lain adalah kesehatan mental dan fisik, kesejahteraan diri, berkurangnya resiko kematian awal (Peterson & Seligman, 2004). Hal tersebut membuat hidup manusia bermakna, karena mereka dapat mengembangkan potensi yang dimilikinya. Sedangkan konsekuensi sosial yang didapat adalah masyarakat yang mendorong setiap individu menjadi warga yang lebih baik, bertanggung jawab, saling peduli, adanya kepercayaan dan hilangnya prasangka. Masyarakat yang memberdayakan altruisme akan meningkatkan *social capital* (kepedulian sosial) di mana semua warga saling peduli, saling membantu dan ada kesatuan dalam segala hal, dan pemberdayaan ini akan menuju pada kesejahteraan masyarakat.

Hal ini sangat relevan dengan fenomena yang diamati penulis di dalam organisasi yang menjadi subjek penelitian ini. Relawan di organisasi ini sangat memperhatikan kebutuhan dan kesejahteraan orang lain walaupun mereka sendiri tidak menerima ganjaran atau keuntungan berupa materi. Beberapa kegiatan sosial seperti seminar edukasi ke sekolah-sekolah, *training* pengembangan diri (*soft skill* maupun *hard skill*), bimbingan belajar kepada siswa SD-SMP-SMA, semuanya itu dilakukan oleh para relawan secara total tanpa mengharapkan apa-apa. Relawan di organisasi ini yang sebagian besar masih berstatus mahasiswa dengan rela menyisihkan waktu, tenaga, bahkan dana demi kesejahteraan orang lain. Menurut Sesardic (1999), altruisme memiliki hubungan yang erat dengan perasaan empati. Seseorang yang altruis memiliki motivasi untuk bertindak *altruistic*, keinginan untuk selalu menolong orang lain. Motivasi untuk bertindak altruis tersebut muncul karena ada alasan internal di dalam dirinya yang menimbulkan *positive feeling* (perasaan positif) sehingga dapat

memunculkan tindakan untuk menolong orang lain (Gintisa *et al.*, 2002 ; Linley *et al.*, 2006).

Faktor lain yang diduga akan memengaruhi individu termotivasi menjadi relawan adalah *self esteem* (harga diri). Harga diri merupakan evaluasi yang dibuat individu dan kebiasaan memandang dirinya, terutama sikap menerima, menolak dan indikasi besarnya kepercayaan individu terhadap kemampuan, keberartian, kesuksesan, dan keberhargaan (Coopersmith, 1967). Atau dengan kata lain harga diri menggambarkan sejauh mana individu tersebut menilai dirinya sebagai orang yang memiliki kemampuan, keberartian, berharga, dan kompeten.

Keterlibatan dan kesediaan para relawan ini untuk terjun dalam berbagai kegiatan dan program di dalam Gereja Mawar Sharon (GMS) Salatiga sebagai sebuah organisasi kemanusiaan tentunya juga timbul dari dalam diri para relawan itu sendiri. *Self esteem* juga diduga sebagai salah satu faktor timbulnya motivasi para relawan untuk tetap tinggal dan mau mengikuti semua program yang ada di dalam organisasi. Sehingga dengan kata lain, ketika para relawan memiliki *self esteem* yang tinggi hal ini akan membawa keuntungan bagi organisasi dalam mencapai tujuannya, apalagi mengingat organisasi yang dimaksud adalah organisasi berbasis kepada relawan yang tidak memberikan imbalan materi sedikitpun. Sebagai gambaran, *self esteem* membuat para individu termotivasi untuk menjadi seorang relawan karena dengan menjadi sukarelawan para individu tersebut merasa menjadi seorang pribadi yang lebih baik (McEwin & Jacobsen-D'arcy, 2002). Menurut hasil penelitian Esmond (2004), *self esteem* menjadi motivator terpenting ke lima dari sepuluh aspek yang diteliti di Australia pada 778 relawan dengan lama masa relawan antara dibawah 3 bulan sampai dengan 20 tahun. Clary *et al.*, (1998), menjelaskan bahwa *self esteem* dapat meningkatkan perasaan para relawan akan martabat dan harga dirinya.

Dengan kata lain *self esteem* juga dapat dikatakan sebagai *personal judgment* (penilaian pribadi) mengenai perasaan berharga atau berarti yang diekspresikan dalam sikap-sikap individu terhadap dirinya.

Tidak kalah pentingnya, hasil penelitian Rokach dan Wanklyn (2009) menemukan fakta bahwa mayoritas relawan terdiri dari wanita dan mereka merupakan individu yang mempunyai latar belakang pendidikan. Secara umum, wanita lebih cenderung mau untuk terlibat menjadi relawan. Dalam beberapa penelitian mengenai perbedaan gender didalam motivasi relawan, ditemukan bahwa sebagian besar relawan yang terlibat adalah wanita (Chapman & Morley, 1999; Fletcher & Mayor, 2004). Chapman dan Morley (1999) menggunakan sampel 85 mahasiswa dan menemukan bahwa wanita memiliki motif yang lebih tinggi daripada laki-laki, dan menyiratkan bahwa mereka lebih termotivasi untuk menjadi relawan daripada pria.

Untuk itu, penulis tertarik untuk meneliti dan mendalami akan fenomena tersebut. Ketika fenomena tersebut ditarik garis lurus dan coba untuk dilakukan penelitian di Indonesia, apakah juga akan menghasilkan hasil yang sama dengan di luar negeri. Secara umum, diketahui bahwa banyak faktor yang memengaruhi menjadi relawan dan penelitian ini mencoba membatasi hanya akan meneliti dari peubah altruisme dan *self esteem* saja yang diduga menjadi prediktor motivasi relawan.

1.2 Masalah Penelitian

Yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah altruisme dan *self esteem* secara bersama-sama sebagai prediktor motivasi relawan di Gereja Mawar Sharon Salatiga?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji altruisme dan *self esteem* secara bersama-sama sebagai prediktor motivasi relawan di Gereja Mawar Sharon Salatiga.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis penelitian ini adalah dapat memperkaya khasanah ilmu psikologi yang berkaitan dengan altruisme dan *self esteem* terhadap motivasi relawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Bagi organisasi yang menjadi subyek penelitian, apabila hipotesis dari penelitian ini terbukti positif dan signifikan maka konsep altruisme dan *self esteem* dapat dijadikan parameter untuk menentukan motivasi relawan yang menjadi ujung tombak di dalam organisasi tersebut. Manfaat lainnya, organisasi dapat meningkatkan motivasi relawan dengan cara meningkatkan altruisme dan *self esteem* demi keberlangsungan organisasi.

Bagi peneliti lain yang ingin mengembangkan topik yang serupa, penelitian ini juga dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam mengembangkan dan melakukan penelitian-penelitian lanjutan.