

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di Indonesia kerelawanan sudah mengakar dalam kehidupan masyarakat. Menurut Raharjo (2015:2) sejak zaman dahulu, kerelawanan bukan hal baru karena sudah mengakar dalam tradisi dan dipraktikkan dalam kehidupan bermasyarakat. Bentuk kerelawanan yang paling umum dipraktikkan oleh masyarakat Indonesia adalah gotong royong dalam kegiatan pembangunan rumah, pembangunan sarana sosial, perkawinan, maupun kematian. Para pemuda, orang tua, dan wanita secara sukarela memberikan kontribusi baik berupa tenaga, uang dan sarana sesuai dengan kemampuan mereka.

Umumnya relawan mulai bermunculan setelah adanya bahasan dimedia massa ataupun perbincangan dimasyarakat secara luas mengenai isu yang tengah terjadi. Contohnya kiprah relawan pada tragedi Mei'98, merupakan wujud pengakuan (*recognition*) publik atas kerja-kerja para individu yang bergerak bersama sebagai relawan. Kontribusi relawan kembali mengemuka pada saat tanggap darurat bencana tsunami di Aceh akhir tahun 2004 lalu. Kiprah para relawan pun berturut-turut didedikasikan untuk kerja kemanusiaan pada saat bencana di Yogyakarta, Pangandaran maupun di daerah konflik kekerasan seperti Ambon dan Poso (Indiyastuti dan Cecep, 2006). Itu semua merupakan bukti bahwa gerakan masyarakat terorganisir sebagai relawan yang telah berkontribusikan tenaga, pikiran maupun harta benda dapat membuat perubahan ke arah perbaikan lebih cepat, meringankan beban orang lain.

Meskipun sudah menjadi budaya, ternyata belum ada angka pasti berapa jumlah relawan yang berada di Indonesia. Hal ini diungkapkan oleh Indonesia Volunteering Hub (2016) dimana perhitungan jumlah relawan Indonesia belum diakomodir oleh

Badan Pusat Statistik. Namun demikian, seiring dengan menjamurnya lembaga nirlaba atau LSM di Indonesia paska reformasi dan rentetan bencana alam serta kerusuhan yang kuantitasnya lebih besar dibandingkan tahun-tahun sebelumnya, semangat kerelawanan (*voluntarism*) dan solidaritas kemanusiaan (*genuine solidarity*) nampak semakin menonjol (Savutri, 2008:24).

Banyak lembaga yang hanya melibatkan relawan untuk kegiatan-kegiatan yang bersifat insidental saja, namun belum mensinergikan relawan dalam struktur lembaga sebagai bagian penting untuk mencapai visi dan misi lembaga serta keberlanjutan pencapaian misi lembaga di masa mendatang. Sejalan dengan itu, Suharto (2005:36) mengatakan bahwa potensi kerelawanan masih digunakan sebatas untuk menanggulangi berbagai masalah yang diakibatkan bencana alam dan penyakit, belum disinergikan untuk mengatasi berbagai masalah sosial secara lebih strategis. Hal ini mengakibatkan relawan tidak dikelola secara profesional dan akhirnya lembaga akan kehilangan media kampanye yang efektif dan modal sosial (*social capital*) yang sangat mahal, sehingga lembaga akan kehilangan dukungan publik dalam memperluas gerakan sosial.

Relawan menjadi sumber daya penting bagi organisasi mengingat relawan adalah unsur organisasi yang langsung bersentuhan dengan klien. Untuk itu, perlu adanya manajemen sumber daya manusia agar pengelolaan relawan menerapkan fungsi manajemen dalam aktivitas kesehariannya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Indriyanti dan Cecep (2006) menjelaskan bahwa program pengelolaan sebaiknya bersifat responsif terhadap kebutuhan organisasi dan komunitas, misalnya dengan melakukan penilaian kebutuhan (*need assessment*) dan analisis SWOC/SWOT (*Strength, Weakness, Opportunity, Challenge/ Treatment*). Setelah itu, barulah membuat

perencanaan dan pengorganisasian, *staffing* (rekrutmen, seleksi), mekanisme kepemimpinan, supervisi, dan evaluasi.

Pengelolaan relawan harus diperkuat oleh adanya motivasi, baik sesama relawan ataupun dari organisasi. Motivasi menjadi pondasi mendasar mengapa seseorang memilih dan bertahan menjadi seorang relawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Atensi (2008) menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mendorong partisipan memutuskan untuk menjadi relawan pemberdayaan masyarakat miskin antara lain adanya perasaan empati, minat & kecintaan terhadap sesuatu, dan dorongan untuk berbuat kebaikan dalam hidup. Sedangkan alasan relawan bertahan dipengaruhi oleh faktor adanya dukungan dari *significant others*, penghayatan kebahagiaan, serta keinginan untuk tetap memberikan manfaat dan kebaikan.

Pusat Pelayanan Terpadu Perempuan dan Anak Korban Kekerasan (P2TPA KK) "Rekso Dyah Utami", merupakan salah satu lembaga sosial di Yogyakarta yang berdiri untuk melindungi korban kekerasan khususnya wanita dan anak. Rasa prihatin dan resah akibat maraknya kekerasan perempuan dan anak di Yogyakarta, menimbulkan motivasi terhadap beberapa individu untuk bertindak sebagai relawan di lembaga P2TPA KK Rekso Dyah Utami. Demi meningkatkan pelayanan mutu lembaga sosial, penting bagi pihak organisasi P2TPA KK Rekso Dyah Utami untuk mengetahui motivasi relawan di lembaga tersebut dan bagaimana praktek manajemen SDM di lembaga tersebut diterapkan.

Atas dasar latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti motivasi relawan dan penerapan manajemen SDM pada lembaga sosial, dengan judul "Praktek Manajemen SDM Organisasi Non-Profit (Studi Kasus Pada Pusat Pelayanan Terpadu Perempuan Dan Anak Korban Kekerasan "Rekso Dyah Utami" Yogyakarta)". Dalam

penelitian ini penulis menggunakan studi kasus pada empat orang relawan untuk mengetahui gambaran praktek dari fungsi-fungsi manajemen SDM, motivasi relawan, hambatan dan tantangan menjadi relawan.

1.2 Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini merupakan batasan masalah guna membatasi permasalahan yang akan di bahas penulis sehingga penelitian yang dilakukan lebih terfokus dan efektif. Adapun batasan masalah penelitian ini adalah:

1. Narasumber penelitian ini adalah 4 orang yang sudah bekerja selama 5 tahun di P2TPAKK Rekso Dyah Utami, terdiri dari 2 orang wanita dan 2 orang pria.
2. Penelitian ini difokuskan pada relawan P2TPA KK Rekso Dyah Utami Yogyakarta.
3. Permasalahan difokuskan pada sisi relawan, meliputi motivasi seseorang menjadi relawan, praktek manajemen sdm yang dialami relawan, serta hambatan dan tantangan yang dihadapi relawan.

1.3 Rumusan Masalah Penelitian

Sehubungan dengan latar belakang yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah yang diangkat pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana motivasi seseorang menjadi relawan?
2. Bagaimana praktek manajemen sdm yang dialami relawan?
3. Apa saja hambatan dan tantangan yang dihadapi relawan?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk memahami motivasi seseorang menjadi relawan.
2. Untuk memahami praktek manajemen sdm yang dialami relawan.
3. Untuk memahami hambatan yang di hadapi relawan.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, diantaranya:

1. Bagi penulis

Penulis dapat mengaktualisasikan diri serta mengaplikasikan teori-teori yang sudah didapat selama mengikuti perkuliahan

2. Bagi perusahaan atau organisasi

Peneliti dapat menerapkan teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia yang selama ini dipelajari dengan kondisi objek penelitian yang diteliti.

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan mahasiswa dan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.