

BAB XIV

KESIMPULAN DAN SARAN

14.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka kesimpulan yang dapat dibentuk sebagai berikut:

1. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui motivasi seseorang menjadi relawan. Motivasi seseorang menjadi relawan karena adanya faktor intrinsik dimana relawan merasa adanya kebanggaan dan kepuasan batin, sebagai rasa syukur kepada Allah SWT, ingin lebih bermanfaat untuk orang lain, bentuk ibadah kepada Ilahi, panggilan hidup, ingin menolong orang lain, dan mengisi waktu pensiun. Selain itu pula, motivasi menjadi relawan dipengaruhi oleh faktor ekstrinsik seperti mencari rekan. Hal ini sesuai dengan teori motivasi Dua Faktor Herzberg (Wijono, 2010:46) yang mengatakan bahwa motivasi terbagi menjadi dua faktor, yakni faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik.
2. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui praktek rekrutmen dan seleksi yang terjadi di P2TPA KK RDU. Dalam prakteknya, perekrutan yang terjadi di P2TPA KK RDU berasal dari 2 sumber, yakni sumber internal dan sumber eksternal. Pada sumber internal calon relawan mendapat permintaan langsung dari Pemerintah Daerah, sedangkan pada sumber eksternal calon relawan mendapatkan informasi berdasarkan rekomendasi teman dekat, permintaan dari anggota RDU, calon relawan mengajukan diri, dan BPPM membuka lowongan secara terbuka. Dalam praktek seleksi, ketentuan syarat yang harus dipenuhi oleh calon relawan ditentukan oleh pihak BPPM dan Peraturan Gubernur no. 67 tahun 2012 Pasal 27. Syarat yang diberikan oleh pihak BPPM lebih kepada syarat administrasi seperti surat lamaran

kerja, Ijazah terakhir, CV, Pas Foto, dan pengalaman kerja. Namun sejauh ini syarat administrasi hanya sekedar formalitas yang harus dipenuhi sebagai relawan. Sedangkan syarat berdasarkan Peraturan Gubernur no. 67 tahun 2012 Pasal 27 adalah Warga Negara Indonesia, sehat jasmani dan rohani, berkelakuan baik, berusia min 21 tahun, memiliki keahlian dibidangnya dibuktikan dengan sertifikasi keahlian yang dimiliki, telah berpengalaman dibidangnya paling tidak 1 tahun, lulus uji kompetensi, mengucapkan sumpah atau janji untuk menjaga kerahasiaan data, dan bersedia melakukan pelayanan kepada korban sesuai dengan asa dan etika yang berlaku. Setelah lolos administrative, calon relawan akan mengikuti tahap tes yang akan diberikan pihak RDU. Umumnya tes yang akan dilakukan adalah tes wawancara dengan Direktur berkenaan dengan keseriusan calon relawan, seberapa pemahaman calon relawan atas kasus korban kekerasan, dan pemahaman calon relawan akan posisi yang akan diisi oleh calon relawan. Dalam beberapa kasus tes ini akan diuji juga bersama dengan bidang layanan tertentu sesuai dengan kebutuhan tes. Bagi calon relawan yang sudah lolos pada tahap tes wawancara, selanjutnya pihak RDU akan memberikan nama-nama calon relawan lolos seleksi ini kepada pihak BPPM. BPPM memiliki andil dalam penerimaan calon relawan karena dana APBD untuk RDU diberikan melalui BPPM, selain itu surat tugas dan penempatan nantinya juga akan dikeluarkan oleh BPPM. Hasil temuan ini sesuai dengan metode seleksi milik Gomes (2003:123-126) yang menyatakan dalam melakukan seleksi harus memperhatikan tinjauan biografis, melakukan tes wawancara, dan tes kemampuan.

3. Penempatan relawan dilakukan berdasarkan pada keahlian yang dimiliki oleh relawan, latar belakang pendidikan, dan berdasarkan kebutuhan. Hal ini dilakukan

untuk mengoptimalkan kinerja relawan pada suatu bidang layanan, karena pada hakekatnya orang yang bekerja sesuai dengan keahlian yang dimilikinya akan bekerja dengan sepenuh hati dan resiko akan kesalahan seseorang melakukan pekerjaannya menjadi kecil. Kesesuaian temuan pada penelitian ini terdapat pada teori Mathis dan Jackson (2004:262) yang mengatakan bahwa dalam menempatkan seseorang dalam organisasi, harus mempertimbangkan latar belakang pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja, dan pengalaman kerja.

4. Adanya pelatihan yang didapatkan oleh relawan, yakni belajar dari pengalaman mengenai pengembangan diri dalam menghadapi kasus-kasus terbaru serta pelatihan yang diberikan oleh pihak BPPM. Pelatihan yang diberikan pihak BPPM kurang lebih 3 (tiga) kali dalam setahun,, namun pelatihan yang diberikan tidak mencakup pada untuk seluruh bidang layanan di P2TPA KK RDU. Umumnya pelatihan yang diberikan berkaitan dengan administrasi mengenai pelatihan pilah data kasus, bidang layanan yang mengikuti pelatihan ini adalah bidang layanan pengaduan. Tidak semua mendapatkan pelatihan jenis ini karena tidak sesuai dengan kebutuhan bidang layanan lainnya. Terdapat kesesuaian temuan penelitian dengan teori Simamora (2006:278) mengenai jenis-jenis pelatihan, yakni pelatihan ulang dan pelatihan kreativitas.
5. Penentuan penggunaan penilaian ISO didasarkan pada fasilitas yang dimiliki oleh RDU saat ini. Fasilitas yang dimiliki dinilai telah layak untuk mendapatkan ISO, sehingga pada tahun 2015 RDU mendapatkan ISO Sistem Manajemen Mutu. Hal tersebut menunjukkan bahwa RDU merupakan lembaga sosial yang telah diakui. Penilaian kinerja sumber daya manusia ini diaudit setiap enam bulan sekali, dimana penilaian tersebut terkait dengan pelaksanaan tugas dan bagaimana lingkungannya.

Hasil penilaian tersebut kemudian dilaporkan untuk ISO. Selain itu, hasil penilaian ini juga dapat digunakan RDU untuk melakukan berbagai perbaikan yang berguna untuk pengembangan lembaga menjadi lebih baik lagi, baik dalam bidang sumber daya manusia, maupun fasilitas pendukungnya. Sedangkan penilaian kinerja yang dilakukan oleh Sekretariat RDU kepada setiap bidang-bidang layanan berkaitan dengan pemahaman akan job-desc dari masing-masing bidang layanan, serta kesesuaian relawan dalam memberikan pelayanan dan menyelesaikan permasalahan korban dengan standar operasional pelayanan. Metode penilaian kinerja yang diterapkan P2TPA KK RDU sesuai dengan teori Robbin dan Coulter (2009:359) yakni metode *work standard*, dimana relawan dinilai berdasarkan standar operasional pelayanan dan penilaian ISO.

6. Kompensasi finansial langsung yang diberikan kepada relawan berupa gaji bulanan dan bingkisan lebaran. Sedangkan kesehatan dan kesempatan untuk membantu sesama, waktu kerja yang fleksibel, rasa bangga akan pencapaian tugas termasuk dalam kategori kompensasi non-finansial. Seluruh pembiayaan yang dikeluarkan oleh P2TPA KK RDU bersumber dari APBD serta sumber-sumber dana lain yang sah dan tidak mengikat, hal ini tercantum dalam Peraturan Gubernur no. 67 tahun 2012 Pasal 44. Temuan ini sesuai dengan teori Rivai dan Sagala (2009:740) yang membagi kompensasi menjadi dua, yakni kompensasi finansial dan non finansial.
7. Praktek pemutusan hubungan kerja yang terjadi di RDU adalah relawan mengajukan surat pengunduran diri serta adanya penarikan dari atasan untuk ditempatkan diposisi lain. Sistematika bagi relawan yang mengundurkan diri adalah mengajukan surat pengunduran dirinya kepada BPPM, sedangkan penarikan dari atasan dilakukan dengan pengajuan oleh pihak RDU kepada BPPM, agar relawan

bersangkutan dipindah tugaskan. Dalam praktek pemutusan hubungan kerja relawan di P2TPA KK RDU sesuai dengan teori Hasibuan (2014:209) yang mengatakan pemberhentian dilakukan karena perundang-undangan, keinginan organisasi, dan keinginan diri sendiri.

8. Hambatan dan tantangan yang dihadapi oleh relawan umumnya seperti konflik sesama relawan, jam kerja tidak menentu, gaji yang tidak mencukupi, menghadapi kasus yang berbeda, dan minimnya dana operasional.

14.2. Saran

1. Bagi relawan, disarankan untuk terus meningkatkan kualitas diri baik pikiran, jasmani, dan rohani dalam memberikan pelayanan kepada klien. Selain itu, relawan juga harus lebih disiplin dalam bekerja agar pelayanan yang diberikan kepada masyarakat dapat lebih baik, tepat, dan cepat. Relawan juga disarankan untuk lebih kreatif dan inovatif dalam menghadapi permasalahan dengan menemukan pemecahan atau mencari solusi yang tepat sehingga tidak mengganggu penyelesaian pekerjaannya.
2. Bagi Pusat Pelayanan Terpadu Perempuan dan Anak Korban Kekerasan “Resko Dyah Utami” Yogyakarta
Bagi P2TPA KK RDU hendaknya turut serta dalam peningkatan kemampuan dan keahlian relawannya dengan mengadakan pelatihan yang sesuai dengan bidang yang digeluti oleh relawan, sehingga relawan memiliki kemampuan yang lebih baik dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Selain itu, disarankan pula bagi P2TPA KK RDU untuk mengajukan proposal terkait dengan penambahan anggaran atau dana kepada pemerintah daerah untuk menunjang pengembangan relawan dan fasilitas penunjang lembaga.

3. Bagi Badan Pemberdayaan Perempuan dan Masyarakat

Bagi BPPM harus memberikan kesejahteraan kepada relawan di P2TPA KK RDU, baik dari segi dana operasional, gaji bulanan, tunjangan, pelatihan, dan fasilitas penunjang untuk relawan di P2TPA KK RDU. Agar relawan merasa lebih dihargai atas jerih payah dalam melintasi waktu, tempat, dan tenaga saat memberikan pelayanan kepada korban kekerasan beratas namakan Negara.

4. Bagi Masyarakat

Bagi masyarakat hendaknya untuk lebih menghargai pekerjaan relawan, karena relawan bekerja dengan memberikan seluruh waktu, tenaga dan pikirannya untuk masyarakat yang memerlukan pertolongan, meskipun kompensasi yang diberikan tidak banyak.

