



# SALAM

## Jurnal Sosial dan Budaya Syar-i

P-ISSN: 2356-1459. E-ISSN: 2654-9050

Vol. 9 No. 2 (2022), pp. 635-646

DOI: 10.15408/sjsbs.v9i2.25913

<http://journal.uinjkt.ac.id/index.php/salam/index>



## Efektivitas Peran Relawan Dalam Membangun Kesolidan Sebuah Organisasi\*

Imam Prawoto<sup>1</sup>

Dosen Institut Agama Islam Al Zaytun Indonesia

Mekarjaya, Gantar, Indramayu, Jawa Barat



[10.15408/sjsbs.v9i2.25913](https://doi.org/10.15408/sjsbs.v9i2.25913)

### Abstract:

In an organization, it is necessary to have souls willing to sacrifice and fight for each individual member. These souls are the main pillars of the establishment of an organization. Individuals who have this spirit are called organizational volunteers. In this context, it can be seen how many motivational motives a person has to volunteer. The research method used is a qualitative method with an empirical normative approach. The results of the study stated that in building organizational solidity, the role of volunteers (volunteers) who are willing to fight and sacrifice for the interests of their organization is needed. While in Islam, volunteering will be worth a deed of worship and be a good thing for the perpetrator.

**Keywords:** Volunteer; Organization; Solidarity

### Abstrak:

Dalam sebuah organisasi diperlukan adanya jiwa-jiwa mau berkorban dan berjuang pada setiap individu anggotanya. Jiwa-jiwa inilah yang menjadi penopang utama berdirinya sebuah organisasi. Individu-individu yang memiliki jiwa seperti ini disebut sebagai relawan organisasi. Dalam konteks ini, terlihat berberapa motif motivasi seseorang menjadi sukarelawan. Metode Penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif dengan pendekatan normative empiris. Hasil penelitian menyatakan bahwa dalam membangun kesolidan organisasi diperlukan peran relawan (volunteer) yang rela berjuang dan berkorban untuk kepentingan organisasinya. Sedang dalam Islam, menjadi sukarelawan akan bernilai amal ibadah dan menjadi kebaikan pada diri pelakunya.

**Kata Kunci:** Relawan; Organisasi; Kesolidan

---

\*Received: February 12, 2022, Revision: February 25, 2022, Published: April 12, 2022.

<sup>1</sup> **Imam Prawoto** adalah Dosen Institut Agama Islam Al Zaytun Indonesia, Mekarjaya, Gantar, Indramayu, Jawa Barat, alamat email: [imam.prawoto@iai-alzaytun.ac.id](mailto:imam.prawoto@iai-alzaytun.ac.id).

## A. PENDAHULUAN

Kegiatan volentir di Ma'had Al-Zaytun sangat jarang ditemui di tempat lain di Indonesia. Yang paling menarik adalah para pekerja sukarela, di mana mereka memilih bekerja untuk orang lain tanpa bayaran dan tanpa berharap pamrih sama sekali. Kajian ini merupakan kesempatan besar untuk memperoleh pemahaman yang mendalam tentang pengelolaan pekerja sukarela, dan untuk mulai memperkenalkan ide kerja sukarela ke Indonesia dan mempengaruhi masyarakat Indonesia di Indonesia untuk melakukan kerja sukarela. Kesukarelawan telah menerima lebih banyak perhatian dari berbagai negara di seluruh dunia, dan sekarang kesukarelaan menikmati pengakuan politik dan budaya yang lebih besar hari ini daripada yang terjadi dalam beberapa dekade terakhir.<sup>2</sup>

Pusat sukarelawan di New South Wales – Australia, melaporkan peningkatan 125% dalam jumlah pekerja sukarela yang terdaftar pada Januari 1991, dibandingkan dengan periode yang sama tahun 1990 (Studi kaum muda). Pada tahun 1996, sukarelawan di Selandia Baru memberikan kontribusi yang signifikan bagi kesejahteraan masyarakat Selandia Baru, karena jumlah tenaga kerja sukarela hampir setengah dari angkatan kerja berbayar Selandia Baru, yang dapat dianggap sebagai salah satu aset besar negara.<sup>3</sup> Namun, ada beberapa gagasan yang bertentangan yang diungkapkan orang tentang pekerja sukarela: mereka murah hati, mengisi kekosongan, pekerja tidak dibayar, tidak pernah mengecewakan Anda, bertanggung jawab, bekerja secara profesional.<sup>4</sup>

Volunteer adalah individu yang secara sukarela meluangkan waktu, tenaga, hingga dana pribadinya untuk membantu sesama demi kesejahteraan sosial. Dalam Kbbi bahasa Indonesia, Volunteer disebut Volunter atau sukarelawan. Sukarelawan adalah orang atau sekelompok orang yang menolong, melibatkan komitmen untuk membantu secara spontan individu, keluarga, masyarakat dalam memecahkan permasalahan sosial tanpa mengharapkan keuntungan.

Perilaku volunteer ini memiliki pengaruh terhadap diri seseorang. Dari sisi internal individu, bahwa salah satu cara untuk membangun kekuatan positif dalam diri manusia, yaitu dengan memiliki semangat melayani, berkontribusi, dan bermanfaat untuk orang lain atau makhluk lain. Kegiatan volunteer merupakan kegiatan yang melayani, berkontribusi serta bermanfaat untuk orang lain. Dengan demikian, ketika individu melakukan kegiatan volunteer maka individu tersebut akan merasa bahwa hidupnya memiliki "makna" (*have a meaningful life / life of contribution*).

Dari pembahasan ini penulis memfokuskan pembahasan pada beberapa pertanyaan yaitu; bagaimana kedudukan sukarelawan dalam suatu organisasi? apa motif motivasi seseorang menjadi sukarelawan?

---

<sup>2</sup> Anheier, H.K., Salomon, L.M. (1999). *Volunteering in cross-national perspective: initial comparisons*. Journal article Excerpt, 62.

<sup>3</sup> Woods, M. (1998). *Volunteers: A Guide for Volunteers and Their Organizations*. New Zealand: Hazard Press.

<sup>4</sup> Woods, M. (1998). *Volunteers: A Guide for Volunteers and Their Organizations*.

## B. METODE PENELITIAN

Penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan analisis data menggunakan statistik deskriptif. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur faktor ideal yang dapat mempengaruhi relawan. Metode kuantitatif digunakan untuk memenuhi pertanyaan “berapa”, “berapa lama” atau “seberapa besar” yang berkaitan dengan apa yang diukur dalam penelitian. Metode Kuantitatif adalah teknik penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data yang dapat diukur, dihitung, diklasifikasikan.<sup>5</sup> Penelitian dilakukan dengan cara mengumpulkan informasi atau data, kemudian mengelompokkan kemudian dihitung ke dalam bentuk angka (persen) dan langkah terakhir adalah mengubah angka menjadi bentuk diagram. Menurut Sutanapong & Louangrath, (2015) “Statistik deskriptif adalah deskripsi statistik dari kumpulan data.”<sup>6</sup>

## C. HASIL TEMUAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Yayasan Pesantren Indonesia (YPI) Al-Zaytun

YPI Al-Zaytun adalah organisasi nirlaba, berdasarkan Undang-Undang Indonesia No. 28 tahun 2004 dan diubah Undang-Undang No 15 tahun 2001, yayasan keagamaan yang didirikan secara resmi pada tanggal 25 Januari 1994, yang diresmikan oleh Presiden ketiga Indonesia, Prof. Ing. BJ Habibie, pada 27 Agustus 1999. Pesantren mengklaim diri sebagai Pusat Pendidikan Internasional yang memiliki motto “Semangat Pesantren Tapi Sistem Modern”. Visinya adalah untuk mengembangkan toleransi dan perdamaian.<sup>7</sup>

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, Pesantren memiliki beberapa arti, yaitu: “Sebuah Madrasah; Sebuah rumah kos tempat santri atau santri belajar Al-Qur'an dan sebagainya; Sebuah pondok”. Oleh karena itu, YPI adalah sebuah yayasan nirlaba yang menyelenggarakan pendidikan Pesantren dari tingkat awal hingga tingkat sarjana yang diakui oleh Kementerian Pendidikan Republik Indonesia dari memiliki sertifikat akreditasi ke semua tingkat organisasinya.<sup>8</sup>

YPI Al-Zaytun sebagai pesantren memberikan bukti konkrit adanya peran serta dan keterlibatan para volunteer atau sukarelawan dalam membangun dan membesarkan pesantren. Sehingga dapat menjadi percontohan adanya kontribusi sukarelawan dalam bertindak dan berbuat karena Allah Swt semata.

---

<sup>5</sup> MacDonald, S, & Headlam, N. (2011). *Research Methods Handbook*. Manchester: Centre for Local Economic Strategies.

<sup>6</sup> Sutanapong, C., & Louangrath, P.I. (2015). *Descriptive and Inferential Statistics*. *Research & Methodology in Social Science*, Vol. 1, No. 1, 22-35.

<sup>7</sup> Yayasan Pesantren Indonesia. (2014, January 1). *Al-zaytun*. *Al-zaytun pusat pendidikan pengembangan budaya toleransi dan perdamaian*. Indramayu, West Java, Indonesia: Yayasan Pesantren Indonesia Al-Zaytun.

<sup>8</sup> Kamus Besar Bahasa Indonesia. (2016). *Pesantren*. Retrieved Maret 17, 2020, from kbbs.kemdikbud.go.id: <https://kbbs.kemdikbud.go.id/entri/pesantren>

## 2. Permasalahan terkait Relawan

Sukarelawan telah menawarkan banyak manfaat bagi masyarakat, organisasi, dan relawan itu sendiri.<sup>9</sup> Peran relawan dalam suatu organisasi bukan tanpa tantangan, baik bagi individu yang menjadi relawan maupun organisasi yang harus mengorientasikan diri dan memberikan peran bagi relawan. Namun, dalam beberapa kasus, beberapa organisasi memilih untuk menghindari penggunaan sukarelawan sepenuhnya atau menggunakannya secara selektif, karena ada masalah yang mengidentifikasi ketidakhadiran, pergantian yang cepat, dan konflik di antara sukarelawan itu sendiri.<sup>10</sup> Selain itu, Farmer & Fedor (2001) menemukan bahwa organisasi yang mengandalkan relawan seringkali harus mentolerir kinerja yang buruk dan menghadapi kesulitan mempertahankan standar kinerja relawan.

Tetapi jika kita melihat lebih dekat organisasi juga dapat menjadi faktor yang menyebabkan penurunan kinerja sukarela. Organisasi yang tidak membimbing relawannya sehingga kurangnya pengalaman kerja menjadi penyebab ketidakpuasan terhadap hasil yang diperoleh.<sup>11</sup> Menurut Junrong (2016) “Dalam perjalanan pelayanan relawan, relawan harus dihormati dan dirawat secara manusiawi, mereka memiliki akses kesempatan pelatihan dan beberapa keuntungan yang sama dengan karyawan biasa.”<sup>12</sup>

Dari sekian banyak permasalahan yang berkisar antara organisasi dan relawan Menurut Junrong (2016) ada tiga permasalahan utama yaitu lambatnya manajemen, seriusnya pergantian relawan, dan sulitnya relawan dalam beradaptasi dengan organisasi. Situasinya akan berbeda ketika organisasi memberikan kesempatan kepada relawan untuk mengaktualisasikan diri.<sup>13</sup> Oleh karena itu, penting untuk menciptakan situasi yang kondusif, kontribusi organisasi dan relawan harus dilakukan dalam bentuk sinkronisasi tujuan yang berorientasi pada nilai-nilai budaya organisasi.

Pastinya setiap organisasi memiliki permasalahan yang berbeda-beda baik itu terkait dengan relawan atau tidak dan mereka harus mencari solusi yang tepat untuk mengubur masalah tersebut. Dalam konteks relawan, yang bekerja pada nilai-nilai kemanusiaan, kinerja dan hasil mereka dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik. Dengan melihat pola-pola tersebut, sebuah organisasi perlu memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja relawan. Namun relawan pun harus

---

<sup>9</sup> Stukas, A. A, Snyder, M, & Clary, E. G. (2016). *Understanding and Encouraging Volunteerism and Community Involvement*. The Journal of Social Psychology, 156 (3), 243-255.

<sup>10</sup> Wilson, D.M., Justice, C., Thomas, R., Sheps, T., et al. (2005). *End-of-life care volunteers: a systematic review of the literature*. Health Service Management Research, 18(4), p.244-257. Retrieve September 9, 2006, from Proquest Multiple databases.

<sup>11</sup> Haski-Leventhal, D, & Bargel, D. (2008). *The volunteer stages and transitions model: Organizational socialization of volunteers*. Human Relations, 61, No 1, 67-102. doi:10.1177/0018726707085946

<sup>12</sup> Junrong, Z. (2016). *Issues and Cause Analysis in Volunteer Management in Chinese Non-profit Organizations*. Innovation in Regional Public Service for Sustainability, 200-202.

<sup>13</sup> Dinar, W., Armanu, & Noermijati. (2017, January). *The Influence of Organization Culture and Motivation On the Volunteer's Intention to Leave Mediated By The Work Satisfaction: A Study On Volunteers At Non Profit Organization Save Street Child In East Java Province*. RJOAS, 1(61), 138. doi: <https://doi.org/10.18551/rjoas.2017-01.14>

memiliki keinginan untuk berkembang. Akan menjadi masalah yang lebih buruk ketika hanya satu pihak yang mencoba membangun organisasi.

Berkaitan dengan keunikan karakteristik relawan terkait keterlibatannya dalam organisasi serta faktor-faktor yang mempengaruhi komitmennya dalam organisasi. Studi penulis memberikan penekanan pada hubungan antara motivasi, kepuasan serta komitmen organisasi di antara relawan.

Tentunya setiap organisasi memiliki masalah yang berbeda, apakah itu terkait dengan sukarelawan atau tidak? Mereka harus menemukan solusi yang tepat untuk menangani masalah tersebut. Dalam konteks relawan yang bekerja pada nilai-nilai kemanusiaan, kinerja dan hasil mereka dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik. Dengan melihat pola-pola ini, organisasi perlu memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja sukarelawan. Akan tetapi di sisi lain, sukarelawan juga harus memiliki keinginan untuk berkembang. Hal ini akan menjadi masalah yang lebih buruk ketika hanya satu pihak yang mencoba membangun institusi tersebut.

Mengenai keunikan karakteristik relawan terkait dengan keterlibatan mereka dalam organisasi, serta faktor yang mempengaruhi komitmen mereka dalam organisasi. Penulis memberi penekanan pada hubungan antara motivasi, kepuasan serta komitmen organisasi di antara para sukarelawan.

### 3. Faktor motivasi untuk Relawan

Woods (1998)<sup>14</sup> mendefinisikan sukarelawan sebagai orang yang lebih suka memberikan layanan tanpa pembayaran atau penghargaan finansial apa pun. Namun, ia menambahkan bahwa orang menjadi sukarelawan karena banyak alasan, termasuk mendapatkan pengalaman kerja, mengekspresikan agama atau kepercayaan, menghindari kesepian, terlihat bagus di CV, keluar rumah, menggunakan keterampilan untuk kebaikan masyarakat, tetap aktif, mendapatkan tunjangan, memperoleh kepercayaan diri, dan banyak alasan lainnya. Gallegos,<sup>15</sup> mengatakan bahwa "secara umum, motivasi sukarelawan bervariasi tergantung pada karakteristik, kepribadian, dan pengalaman individu itu sendiri." Peneliti lain mendefinisikan relawan sebagai mereka yang memberikan layanan kepada masyarakat, melakukannya atas kehendak bebas mereka sendiri, dan tidak menerima imbalan uang untuk layanan mereka.<sup>16</sup> Menurut Bussell & Forbes sebagaimana dikutip dalam Gallegos,<sup>17</sup> bahwa tindakan sukarela biasanya dianggap sebagai kontribusi waktu dalam upaya memberikan bantuan atau bantuan tanpa kompensasi finansial.

---

<sup>14</sup> Woods, M. (1998). *Volunteers: A Guide for Volunteers and Their Organizations*.

<sup>15</sup> Gallegos, J. (2018). *High School Volunteer Motivation and Retention in a Non-Profit Organization: A Case Study on Big Brothers Big Sisters*. Thesis. Northridge: California State University.

<sup>16</sup> Noble, J. (1997). *Volunteers and paid workers: A collaborative approach*. Adelaide: Consulting Psychologists Press.

<sup>17</sup> Gallegos, J. (2018). *High School Volunteer Motivation and Retention in a Non-Profit Organization: A Case Study on Big Brothers Big Sisters*.

Kegiatan volunteer dalam agama Islam merupakan pengamalan dari ajaran Islam itu sendiri. Islam mengajarkan umatnya supaya saling tolong menolong dalam kebaikan. Hal ini tercantum dalam Al-Qur'an surat al-Maidah [5]: 2 "*dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa...*". Ayat ini merupakan ruh/motivator bagi seorang muslim yang beriman untuk saling tolong menolong dalam kebaikan. Kegiatan volunteer bagi seorang muslim terinspirasi dari ayat ini. Seorang muslim yang meyakini ayat ini akan termotivasi untuk melakukan kegiatan volunteer.<sup>18</sup>

Secara khususnya, dari sudut pandangan Islam, kesukarelaan bermakna memberi khidmat bakti kepada manusia lain dengan hati yang ikhlas karena Allah sentiasa menjaga perilaku yang baik dan sentiasa memelihara batas-batas syara'. Kesukarelaan secara umumnya dapat dimaksudkan sebagai melakukan sesuatu dengan kehendak sendiri, tidak dipaksa atau dikerah, dengan niat yang ikhlas dan dengan tidak mengharapkan apa-apa pulangan untuk diri sendiri.

Islam memberikan petunjuk yang amat menggalakkan akan amalan kesukarelaan melalui ayat al-Quran yang merujuk konsep *fastabiqul khairat*, yaitu berlomba-lombalah berbuat kebajikan. Firman Allah Swt: *Mereka beriman kepada Allah dan hari penghabisan, mereka menyuruh kepada yang ma'ruf dan mencegah yang mungkar dan bersegera kepada (mengerjakan) pelbagai kebajikan, mereka itu termasuk orang yang soleh* (Surah Al-Imran: 114).

Berdasarkan ayat ini, asas-asas utama yang perlu dititikberatkan dalam kerja-kerja kesukarelaan ialah memelihara hubungan yang rapat dengan Allah Swt (*hablu min Allah*) dan, pada waktu yang sama, memelihara hubungan sesama manusia (*hablu min 'an nas*).

Islam menekankan pentingnya roh pengorbanan yang terwujud dalam diri seorang muslim dan berharap balasan pahala di akhirat kelak. Dengan roh ini, seorang muslim akan lebih bersedia untuk membantu dan membela golongan yang terbiar, tertindas dan memerlukan bantuan.

Menurut Zweigenhaft et al (1996), alasan orang menjadi sukarelawan tetap menjadi pertanyaan yang belum terselesaikan, karena mereka tampaknya menjadi sukarelawan karena berbagai alasan, termasuk rasa puas dalam membantu orang lain atau kepedulian terhadap mereka yang kurang beruntung. Fitch (1987)<sup>19</sup> menjelaskan bahwa orang menjadi sukarelawan karena motivasi altruistik, egoistik dan kewajiban sosial. Motivasi altruistik menyajikan penghargaan abstrak sebagai faktor intrinsik dari tindakan sukarela seperti membantu orang. Selain itu, Lublin (2005)<sup>20</sup> menyebutkan dalam artikelnya bahwa orang melakukan pekerjaan sukarela untuk meningkatkan harga diri, keahlian, dan jaringan mereka. Selanjutnya, Nelson et. all menulis bahwa

---

<sup>18</sup> Al-Maraghi, Ahmad Al-Mustafa. (1993). *Tafsir Al-Maraghi*. Semarang: PT. Karya Toha Putra Semarang, jilid 27.

<sup>19</sup> Fitch, R.T. (1987). *Characteristics and motivations of college students volunteering for communityservice*. Journal of College Student Personnel, 28, 424-431.

<sup>20</sup> Lublin, J.S. (2005, Aug 2) *Unemployed Executives Find Coaching Others Helps Their Own Hunt*. Wall Street Journal, p.B1. Retrieved May 27, 2006, from Proquest Multiple databases.

relawan memiliki tiga motif: untuk mendapatkan pengembangan diri, afiliasi dan altruisme.<sup>21</sup>

Studi mereka menemukan bahwa relawan yang lebih muda, yang sering mencoba untuk memulai karir, termotivasi untuk pengembangan diri mereka. Salah satu faktor seseorang menjalani profesi relawan adalah usianya.<sup>22</sup> Mereka ingin meningkatkan keterampilan dan kemampuan mereka, yang mengakibatkan waktu yang lebih singkat dalam pekerjaan sukarela mereka. Orang yang termotivasi untuk berafiliasi mencerminkan kebutuhan akan kontak sosial yang diinginkan. Penelitian oleh Ainsworth (2019) mengungkapkan "Motivator lainnya meliputi faktor sosial, pengembangan pribadi, faktor solidaritas, kepedulian masyarakat, dan faktor protektif. Hal ini sesuai dengan penjelasan Wood,<sup>23</sup> bahwa mereka adalah orang-orang yang menghindari kesepian, yang ingin keluar. Di sisi lain, altruisme mencerminkan relawan yang lebih menghargai membantu orang lain, lebih peduli pada kebutuhan dan kebahagiaan orang lain daripada mereka sendiri. Penelitian lain juga menyebutkan bahwa relawan yang memiliki motivasi altruistik menemukan bahwa mereka berpartisipasi dalam kegiatan relawan adalah untuk memberikan manfaat kepada orang lain.<sup>24</sup> Ini mungkin karena mereka memiliki pengalaman memiliki anggota keluarga di panti jompo atau mereka mungkin ingin memberi kepada masyarakat.

Menurut Zweigenhaft et al (1996), alasan orang menjadi sukarelawan tetap menjadi pertanyaan yang belum terselesaikan, karena mereka tampaknya sukarela dengan berbagai alasan, termasuk rasa kepuasan dalam membantu orang lain atau kepedulian terhadap mereka yang kurang beruntung. Fitch (1987)<sup>25</sup> menjelaskan bahwa orang menjadi sukarelawan karena motivasi kewajiban altruistik, egoistik dan sosial. Motivasi altruistik menyajikan imbalan abstrak sebagai faktor intrinsik dari tindakan sukarela seperti membantu orang. Selain itu, Lublin (2005)<sup>26</sup> menyebutkan dalam artikelnya bahwa orang melakukan pekerjaan sukarela untuk meningkatkan harga diri, keahlian, dan jaringan mereka. Selanjutnya, Nelson et. all (2004) menulis bahwa sukarelawan memiliki tiga motif, yaitu untuk mendapatkan pengembangan diri, afiliasi dan altruisme.<sup>27</sup>

---

<sup>21</sup> Nelson, H.W, Hooker, K., Dehart, K.N., Edwards, J.A., Lanning, K. (2004). *Factors Important to Success in the Volunteer Long-Term Care Ombudsman Role. The Gerontologist*, 44(1), p.116-120. Retrieved April 29, 2006, from Proquest Multiple databases.

<sup>22</sup> Gallegos, J. (2018). *High School Volunteer Motivation and Retention in a Non-Profit Organization: A Case Study on Big Brothers Big Sisters*.

<sup>23</sup> Woods, M. (1998). *Volunteers: A Guide for Volunteers and Their Organizations*.

<sup>24</sup> Clary, E.G., Snyder, M., Ridge, R.D., Copeland, J., Stukas, A.A., Haugen, J., & Miene, P. (1998). *Understanding and assessing the motivations of volunteers: A Functional approach. Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 1516-1530. Doi:10.1037/0022-3514.74.6.1516

<sup>25</sup> Fitch, R.T. (1987). *Characteristics and motivations of college students volunteering for community service*. 424-431.

<sup>26</sup> Lublin, J.S. (2005, Aug 2) *Unemployed Executives Find Coaching Others Helps Their Own Hunt. Wall Street Journal*, p.B1. Retrieved May 27, 2006, from Proquest Multiple databases.

<sup>27</sup> Nelson, H.W, Hooker, K., Dehart, K.N., Edwards, J.A., Lanning, K. (2004). *Factors Important to Success in the Volunteer Long-Term Care Ombudsman Role. The Gerontologist*, 44(1), p.116-120.

Motivasi sukarela didefinisikan oleh Shye (2010) sebagai faktor pendukung yang berperan untuk mempertahankan kontribusi mereka untuk menjadi sukarelawan dan berkomitmen pada organisasi. Menurut Martin, Slavich, Gellock (2019)<sup>28</sup> tentang faktor-faktor motivasi yang "...penting untuk mengetahui faktor-faktor motivasional yang mempengaruhi keinginan individu untuk menjadi sukarelawan." Hal ini penting karena motivasi itu sendiri dapat menjadi fokus untuk retensi relawan. Mereka akan cenderung menetap jika motivasinya telah terpenuhi dengan baik. Senada dengan Lowenberg & Akdere (2018) bahwa motivasi umum dalam studi retensi dan elemen motivasi yang sering terlihat adalah altruisme, sosial dan pembelajaran.<sup>29</sup>

#### 4. Inventarisasi Fungsi Sukarelawan (VFI)

Clary dkk. (1998)<sup>30</sup> menulis tentang Functions Served by Volunteerism, yang membahas tentang motivasi orang untuk melakukan sukarelawan serta faktor retensi pada kesukarelaan. Mereka mengadopsi strategi analisis fungsional, metode yang disarankan oleh Snyder (1993), seperti yang ditulis dalam Clary et al. (1998)<sup>31</sup> yang secara eksplisit berkaitan dengan faktor-faktor, gagasan dan tujuan, yang memicu dan menciptakan fenomena psikologis - yaitu, fungsi pribadi dan sosial yang dilayani oleh pikiran, perasaan, dan tindakan individu.

Enam Fungsi Motivasi dilayani oleh kesukarelaan menurut Clary et al. atau yang lebih dikenal dengan Volunteering Functions Inventory (VFI) adalah:<sup>32</sup>

**Pertama; Nilai.** Dianggap sebagai motivasi intrinsik. Ini adalah kesempatan untuk mengekspresikan nilai-nilai yang berkaitan dengan kepedulian altruistik dan kemanusiaan bagi orang lain.

**Kedua; Pemahaman.** Kesempatan untuk memberikan pengalaman belajar baru dan kesempatan untuk melatih pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang mungkin tidak dipraktikkan. Gildron (1978) seperti yang ditulis dalam Clary et al. (1998) menggambarkan bahwa relawan yang ingin menerima manfaat yang berkaitan

---

<sup>28</sup> Martin, T.R., Slavich, M., Gellock, J.L. (2019). *Volunteer Motivations, Satisfaction, and Future Intent: A Comparative Analysis Between Student-Athletes and Service Learning Students*. Journal of Athlete Development and Experience, Vol. 1: Iss. 3, Article 2.

<sup>29</sup> Lowenber, K., & Akdere, M. (2018, July). *Integrated Review of Volunteer Retention and Implications for Training*. International Journal of Volunteer Administration, XXXIII, Number 2, 28.

<sup>30</sup> Clary, E.G., Snyder, M., Ridge, R.D., Copeland, J., Stukas, A.A., Haugen, J., & Miene, P. (1998). *Understanding and assessing the motivations of volunteers: A Functional approach*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 1516-1530. Doi:10.1037/0022-3514.74.6.1516

<sup>31</sup> Clary, E.G., Snyder, M., Ridge, R.D., Copeland, J., Stukas, A.A., Haugen, J., & Miene, P. (1998). *Understanding and assessing the motivations of volunteers: A Functional approach*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 1516-1530. Doi:10.1037/0022-3514.74.6.1516

<sup>32</sup> Clary, E.G., Snyder, M., Ridge, R.D., Copeland, J., Stukas, A.A., Haugen, J., & Miene, P. (1998). *Understanding and assessing the motivations of volunteers: A Functional approach*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 1516-1530. Doi:10.1037/0022-3514.74.6.1516

dengan pengembangan diri, pembelajaran, dan variasi dalam hidup melalui kesukarelaan.<sup>33</sup>

Ketiga; **Sosial**. Satu fungsi motivasi berhubungan dengan hubungan dengan orang lain, sedangkan itu mungkin menawarkan kesempatan untuk bersama teman-teman seseorang atau untuk terlibat dalam aktivitas yang dipandang menguntungkan oleh orang lain yang penting.

Keempat; **Karir**. Fungsi ini berkaitan dengan manfaat yang dapat diperoleh dari pekerjaan sukarela maupun utilitarian.

Clary et al. (1998)<sup>34</sup> menulis tentang Fungsi yang dilakukan oleh Volunteerism, peduli dengan motivasi orang untuk melakukan sukarelawan, serta faktor retensi pada kesukarelaan. Mereka mengadopsi strategi analisis fungsional, metode yang disarankan oleh Snyder (1993), seperti yang ditulis dalam Clary et al. (1998) yang secara eksplisit berkaitan dengan faktor-faktor, ide-ide dan tujuan, yang memicu dan menciptakan fenomena psikologis - yaitu, fungsi pribadi dan sosial yang dilayani oleh pikiran, perasaan, dan tindakan individu.

Salah satu fungsi motivasi yang terkait dengan hubungan dengan orang lain, yang mana itu mungkin menawarkan peluang untuk bersama satu teman atau untuk terlibat dalam kegiatan yang dipandang menguntungkan oleh orang lain yang penting. Islam mengajarkan umatnya supaya saling tolong menolong dalam kebaikan. Hal ini tercantum dalam al-Qur'an surat al-Maidah [5]:2" *dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa...*". *Ayat ini merupakan ruh/motivator bagi seorang muslim yang beriman untuk saling tolong menolong dalam kebaikan. Kegiatan volunteer bagi seorang muslim termotivasi dari ayat ini. Seorang muslim yang meyakini ayat ini, akan termotivasi untuk melakukan kegiatan.*<sup>35</sup>

**Kelima; Protective**. Fungsi Protektif lebih untuk mengurangi masalah diri yang berhubungan dengan ego defensif atau eksternalisasi. Dengan demikian, fungsi Protektif memusatkan perhatian pada penghapusan aspek-aspek negatif yang melingkupi ego.

**Keenam; Peningkatan**. Studi menemukan bahwa orang yang secara sukarela memperoleh kepuasan berhubungan dengan pertumbuhan pribadi dan harga diri, bertentangan dengan fungsi Protektif, sedangkan fungsi peningkatan berpusat pada pertumbuhan dan perkembangan ego dan melibatkan upaya positif ego.<sup>36</sup>

---

<sup>33</sup> Clary, E.G., Snyder, M., Ridge, R.D., Copeland, J., Stukas, A.A., Haugen, J., & Miene, P. (1998). *Understanding and assessing the motivations of volunteers: A Functional approach. Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 1516-1530. Doi:10.1037/0022-3514.74.6.1516

<sup>34</sup> Clary, E.G., Snyder, M., Ridge, R.D., Copeland, J., Stukas, A.A., Haugen, J., & Miene, P. (1998). *Understanding and assessing the motivations of volunteers: A Functional approach. Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 1516-1530. Doi:10.1037/0022-3514.74.6.1516

<sup>35</sup> Al-Maraghi, Ahmad Al-Mustafa. (1993). *Tafsir Al-Maraghi*.

<sup>36</sup> Anderson, A. R., and L. W. Moore. 1979. *Host specificity in the genus Agrobacterium. Phytopathology* 69:320-323.

**Ketujuh; Pelindung.** Fungsi Pelindung lebih untuk mengurangi masalah diri terkait dengan defensif ego atau eksternalisasi. Dengan demikian, fungsi Perlindungan memperhatikan pada penghapusan aspek negatif yang mengelilingi ego.

Ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi relawan, yaitu motif altruistic dan motif egoistic. Motif altruistic lebih didasarkan pada perhatian terhadap kesejahteraan orang lain tanpa memperhatikan kesejahteraan diri sendiri. motif ini memusatkan perhatian pada motivasi untuk membantu orang lain dan keinginan untuk melakukan kebaikan tanpa memperhatikan imbalan. Sengan motif egoistic lebih kepada upaya peningkatan pengetahuan mereka tentang dunia dan untuk mengembangkan dan melatih keterampilan yang mungkin tidak mereka miliki sebelumnya.

#### D. KESIMPULAN

Dari pembahasan diatas maka dapat diambil beberapa kesimpulan bahwa peran dan fungsi sukarelawan dalam suatu organisasi sangat penting. Karena dengan keberadaan akan dapat memberikan kestabilan dan kesuksesan suatu organisasi dalam mencapai visi, misi dan tujuannya.

Ada beberapa fungsi motivasi yang diinginkan oleh sukarelawan dalam melakukan kegiatannya, yaitu; nilai, pemahaman, sosial, karir, protektif, peningkatan, dan pelindung. Sedang motif yang mempengaruhi motivasi seseorang menjadi sukarelawan adalah motif altruistic dan motif egoistic.

#### REFERENCES:

- Al-Maraghi, Ahmad Al-Mustafa. (1993). *Tafsir Al-Maraghi*. Semarang: PT. Karya Toha Putra Semarang, jilid 27.
- Anderson, A. R., and L. W. MOORE. 1979. *Host specificity in the genus Agrobacterium*. *Phytopathology* 69:320-323.
- Anheier, H.K., Salomon, L.M. (1999). Volunteering in cross-national perspective: initial comparisons. *Journal article Excerpt*, 62.
- Cekindo Business International. (2020). *Memahami Organisasi Non-profit di Indonesia: Cara Mendirikan Yayasan*. Retrieved March 17, 2020, from cekindo.com: <https://www.cekindo.com/id/blog/memahami-organisasi-non-profit-di-indonesia-cara-mendirikan-yayasan>
- Clary, E.G., Snyder, M., Ridge, R.D., Copeland, J., Stukas, A.A., Haugen, J., & Miene, P. (1998). *Understanding and assessing the motivations of volunteers: A Functional approach*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 1516-1530. Doi:10.1037/0022-3514.74.6.1516
- Dinar, W., Armanu, & Noermijati. (2017, January ). The Influence Of Organization Culture And Motivation On The Volunteer's Intention To Leave Mediated By The Work Satisfaction: A Study On Volunteers At Non Profit Organization

- Save Street Child In East Java Province. *RJOAS*, 1(61), 138. doi: <https://doi.org/10.18551/rjoas.2017-01.14>
- Farmer, S.M. & Fedor, D.B. (2001). Changing the focus on volunteering: an investigation of volunteers' multiple contributions to a charitable organization. *Journal Management*, 27(2), p191-211. Retrieved March 5, 2006, from the Business Source Premier database.
- Fitch, R.T. (1987). *Characteristics and motivations of college students volunteering for communityservice*. *Journal of College Student Personnel*, 28, 424-431.
- Gallegos, J. (2018). *High School Volunteer Motivation and Retention in a Non-Profit Organization: A Case Study on Big Brothers Big Sisters*. Thesis. Northridge: California State University.
- Haski-Leventhal, D, & Bargel, D. (2008). The volunteer stages and transitions model: Organizational socialization of volunteers. *Human Relations*, 61, No 1, 67-102. doi:10.1177/0018726707085946
- Junrong, Z. (2016). Issues and Cause Analysis in Volunteer Management in Chinese Non-profit Organizations. *Innovation in Regional Public Service for Sustainability*, 200-202.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. (2016). *Pesantren*. Retrieved Maret 17, 2020, from kbbi.kemdikbud.go.id: <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/pesantren>
- Lowenber, K., & Akdere, M. (2018, July). *Integrated Review of Volunteer Retention and Implications for Training*. *International Journal of Volunteer Administration*, XXXIII, Number 2, 28.
- Lublin, J.S. (2005, Aug 2) *Unemployed Executives Find Coaching Others Helps Their Own Hunt*. *Wall Street Journal*, p. B1. Retrieved May 27, 2006, from Proquest Multiple databases.
- MacDonald, S, & Headlam, N. (2011). *Research Methods Handbook*. Manchester: Centre for Local Economic Strategies.
- Martin, T.R., Slavich, M., Gellock, J.L. (2019). *Volunteer Motivations, Satisfaction, and Future Intent: A Comparative Analysis Between Student-Athletes and Service Learning Students*. *Journal of Athlete Development and Experience*, Vol. 1: Iss. 3, Article 2.
- Nelson, H.W, Hooker, K., Dehart, K.N., Edwards, J.A., Lanning, K. (2004). *Factors Important to Success in the Volunteer Long-Term Care Ombudsman Role*. *The Gerontologist*, 44(1), p.116-120. Retrieved April 29, 2006, from Proquest Multiple databases.
- Noble, J. (1997). *Volunteers and paid workers: A collaborative approach*. Adelaide: Consulting Psychologists Press.
- Prabowo, T., S, Noermijati, & Irawanto, D., W. (2018, March). *The Influence of Transformational Leadership and Work Motivation On Employee Performance*

Mediated By Job Satisfaction. *Journal of Applied Management*, 16, 172.  
doi:10.21776.

Prawoto, Imam; Rohmah, S.N.; Sunarya, F.R. (2020). Peran Preventif Pemimpin Dalam Pencegahan Penyebaran COVID-19; Strategi Syaykh Al-Zaytun di Ma'had Al-Zaytun dan Kontribusinya Terhadap Masyarakat Sekitar. *Salam: Jurnal Sosial & Budaya Syar-i*, 7(5):8-10.

Sutanapong, C., & Louangrath, P.I. (2015). Descriptive and Inferential Statistics. *Research & Methodology in Social Science*, Vol. 1, No. 1, 22-35.

Wilson, D.M., Justice, C., Thomas, R., Sheps, T., et al. (2005). End-of-life care volunteers: a systematic review of the literature. *Health Service Management Research*, 18(4), p.244-257. Retrieve September 9, 2006, from Proquest Multiple databases.

Woods, M. (1998). *Volunteers: A Guide for Volunteers and Their Organizations*. New Zealand: Hazard Press.

Yayasan Pesantren Indonesia. (2014, January 1). AL-ZAYTUN. *AL-ZAYTUN PUSAT PENDIDIKAN PENGEMBANGAN BUDAYA TOLERANSI DAN PERDAMAIAN*. Indramayu, West Java, Indonesia: Yayasan Pesantren Indonesia Al-Zaytun.