BAB II
KAJIAN TEORITIK

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian yang pertama berjudul *"Strategi Rekrutmen Relawan Komite Nasional untuk Rakyat Palestina (KNRP) dalam Meningkatkan Penggalangan Dana"*oleh Eli Alawiyah, Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Ilmu Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta Tahun 2014. Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis jabarkan didalam skripsi dengan judul Strategi Rekrutmen Relawan Komite Nasional untuk Rakyat Palestina (KNRP) dalam Meningkatkan Penggalangan Dana, maka dapat disimpulkan bahwa cara yang digunakan untuk merekrut dengan menggunakan *Strategy Made* (strategi membina) yaitu strategi yang lebih mengutamakan pembinaan kepada para relawannya, melatih kemampuan, sifat, mental, kerjasama relawannya dan membangun kepedulian antar sesama. Rekrutmen relawan dilakukan secara bertahap yang memfokuskan pada pembinaan para relawannya. Setelah para relawan direkrut, kemudian KNRP memberikan fasilitas pelatihan atau training yang fungsinya sangat bermanfaat untuk menambah kefahaman relawan, memperkuat team work dan memberi motivasi lebih kepada relawan untuk terus bekerja dari hati dan sepenuh hati menggelang dana untuk saudara semuslim di Plestina dalam meraih pembebasan masjid Al-aqsha dan kemerdekaan Palestina.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Strategi harus disesuaikan dengan kondisi dan situasi yang dialami oleh organisasi tersebut. KNRP membuat persyaratan untuk orang-orang yang tertarik dan tergerak hatinya untuk menjadi relawan KNRP. Dan yang menjadi sasaran relawan bagi KNRP adalah kaum pemuda, pemuda dari kalangan mahasiswa, karena dinilai yang memiliki waktu waktu yang cukup efektif untuk kegiatan, senang bekerjasama dan memiliki kepedulian yang tinggi. Relawan KNRP difasilitasi forum silaturrahim atau pertemuan yang diadakan secara rutin tiap bulannya sebagai sarana penjagaan terhadap relawan yang telah bergabung, sehingga inilah yang dapat bertahannya KNRP. Kemudian mengevaluasi strategi rekrutmen. Kegiatan di KNRP yang diawadahi dalam satu forum rapat periodik. Rapat evaluasi bulanan dan juga rapat evaluasi tahunan yang juga menjadi momen pembaharuan kepemimpinan atau regenerasi pengurus KNRP.

Persamaan dengan penelitian adalah sama-sama meneliti tentang rekrutmen. Perbedaannya adalah objek penelitian yang berjudul "Strategi Rekrutmen Relawan Komite Nasional untuk Rakyat Palestina (KNRP) dalam Meningkatkan Penggalangan Dana" oleh Eli Alawiyah meneliti di Komite Nasional Untuk Rakyat Palestina (KNRP) sedangkan penelitian ini dilakukan di Jalan Raya Manyar No.53, Menur Pumpungan, Sukolilo, Kota Surabaya. Dan perbedaan lainnya dari penelitian Eli Alawiyah ialah tidak hanya meneliti tentang rekrutmen tetapi juga meneliti tentang implementasi dan evaluasi strategi rekrutmen relawan. Sedangkan penelitian ini meneliti tentang rekrutmen dan motifasi relawan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Penelitian yang kedua berjudul “Motif Relawan Kemanusiaan Rumah Zakat Cabang Depok” oleh Wahyu Ary Nugroho, Jurusan Muamalat (Ekonomi Islam), Fakultas Syariah dan Hukum UIN Syarif Hidayatullah Jakarta Tahun 2011. Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis jabarkan didalam skripsi dengan judul Motif Relawan Kemanusiaan Rumah Zakat Cabang Depok, maka dapat disimpulkan bahwa pola rekrutmen relawan Rumah Zakat ialah dengan pintu gerbang pertama yaitu diksar (pendidikan dasar) yang diadakan setahun sekali. Dan orang yang berhak menjadi relawan ialah bebas, dari golongan, background pendidikan dan aktifitas apa saja. Yang terpenting ialah mereka mau terlibat dan berkontribusi di Rumah Zakat.

Motif yang menyebabkan orang ingin terlibat menjadi relawan karena motif sosial. Hal ini lebih disebabkan karena tujuan utama mereka ialah agar dapat memberdayakan masyarakat dan membantu orang lain. Kebutuhan ini timbul karena seseorang ingin dapat bergaul dalam masyarakat, kebutuhan bersosialisai dengan sesamanya, kebutuhan mencari hubungan yang bermakna. Walaupun pada awalnya mayoritas karena ajakan teman dan hanya ikut-ikutan saja. Dan tingkat kepuasan mereka terhadap fee yang diberikan oleh Rumah Zakat sangat memuaskan.

Persamaan dengan penelitian yang ditulis oleh Wahyu Ary Nugroho dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang rekrutmen dan motifasi relawan. Perbedaannya adalah objek penelitiannya, Wahyu Ary

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Nugroho meneliti di Rumah Zakat cabang Depok sedangkan penelitian ini dilakukan di Rumah Zakat cabang Surabaya.

Penelitian yang ketiga berjudul "*Peran UKM KSR PMI UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Dalam Menyiapkan Penyesuaian Diri Relawan PMI*" oleh M. Misbahus Surur, Jurusan Bimbingan dan Konseling Islam, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Tahun 2016. Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis jabarkan didalam skripsi dengan judul Peran UKM KSR PMI UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Dalam Menyiapkan Penyesuaian Diri Relawan PMI, maka dapat disimpulkan bahwa hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa peran yang dilakukan UKM KSR PMI Unit VII UIN berupa bentuk dan fungsi peran organisasi dalam masyarakat yang terdiri dari tiga poin yaitu sebagai media dengan manajemen relawannya, kegiatan-kegiatan sebagai fasilitasnya dan dengan prinsip organisasi sebagai dorongan motivasi dan menyiapkan penyesuaian diri relawan PMI. Sedangkan sistem pengelolaan relawan PMI mengacu pada buku pedoman manajemen relawan PMI yang ada dan kemudian disesuaikan dengan aturan-aturan yang berlaku di UKM KSR PMI Unit VII UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tengtang relawan dan motivasi relawan, perbedaannya adalah obyek penelitiannya, penelitian yang diteliti oleh M. Misbahus Surur meneliti di UKM KSR PMI UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, sedangkan penelitian ini meneliti di Rumah Zakat Surabaya. Dan perbedaan yang lainnya adalah penelitiannya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

M. Misbahus Surur meneliti tentang penyesuaian diri dan peran relawan sedangkan penelitian ini meneliti tentang sistem rekrutmen relawan.

B.Kerangka Teori

1. Sistem

a. Pengertian Sistem

Menurut Davis sistem adalah sebagai bagian-bagian yang saling berkaitan yang beroperasi bersama untuk mencapai beberapa sasaran atau maksud. Sedangkan lucas mendefinisikan sistem sebagai suatu komponen atau variabel yang terorganisir, saling berinteraksi, saling bergantung satu sama lain lain. [1]

Secara sederhana suatu sistem dapat diartikan sebagai suatu kumpulan atau himpunan dari unsur, komponen, atau variabel-variabel yang terorganisasi, saling berinteraksi, saling tergantung satu sama lain yang terpadu.[2]

b. Karakteristik Sistem

suatu sistem mempunyai karakteristik atau sifat-sifat tertentu, yaitu mempunyai komponen-komponen, batas sistem, lingkunganluar sistem, penghubung, masukan, keluaran, pengolah dan sasaran atau tujuan.

---

[1]Al-Bahra Bin Ladjamudin, *Analisis dan Desain Sistem Informasi*, 2005, Graha Ilmu, Yogyakarta, hal. 3

[2] Wahyudi Kumorotomo,Subando Agus Margono. *Sistem Informasi Manajemen dalam Organisasi-organisasi publik*, 1996, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, hal. 8

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1) Komponen sistem

Suatu sistem terdiri dari dari sejumlah komponen yang saling berinteraksi, yang artinya saling bekerjasama membentuk suatu kesatuan. Komponen-komponen sistem atau elemen-elemen sistem dapat berupa suatu subsisten atau bagian-bagian dari sistem.

2) Batasan sistem

Batas sistem merupakan daerah yang membatasi antara suatu sistem dengan sistem yang lainnya atau dengan lingkungan luarnya. Batas sistem ini memungkinkan suatu sistem dipandang sebagai suatu kesatuan dan menunjukkan ruang lingkup dari sistem tersebut.

3) Lingkungan luar sistem

Lingkungan dari suatu sistem adalah apapun diluar batas dari sistem yang mempengaruhi operasi sistem. Lingkungan luar sistem dapat bersifat menguntungkan dan juga merugikan.

4) Penghubung sistem

Penghubung merupakan media yang menghubungkan antara satu subsisten dengan subsisten yang lainnya. Melalui penghubung ini kemungkinan sumber-sumber daya mengalir dari satu subsistem ke subsistem yang lainnya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

5) Masukan sistem

Masukan sistem adalah energi yang dimasukkan ke dalam sistem. Masukan dapat berupa masukan perawatan dan masukan sinyal maintenance input adalah energi yang di masukkan supaya sistem tersebut dapat berjalan.

6) Keluaran sistem

Keluaran sistem adalah energi yang diolah dan diklasifikasikan menjadi keluaran yang berguna. Keluaran dapat merupakan masukan untuk subsistem yang lain.

7) Pengolahan sistem

Suatu sistem dapat mempunyai suatu bagian pengolah atau sistem itu sendiri sebagai pengolahnya. Pengolah yang akan merubah masukan menjadi keluaran.

8) Sasaran sistem

Suatu sistem mempunyai sasaran atau tujuan, kalau sistem tidak mempunyai sasaran maka sistem tidak akan ada. Suatu sistem dikatan berhasil bila mengenai sasaran atau tujuannya. Sasaran sangat berpengaruh pada masukan dan keluaran yang dighasilkan. [3]

[3]Al-Bahra Bin Ladjamudin, *Analisis dan Desain Sistem Informasi*, 2005, Graha Ilmu, Yogyakarta, hal 3-5

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Rekrutmen

a. Pengertian Rekrutmen

Perekrutan adalah proses menarik orang-orang pada waktu yang tepat, dalam jumlah yang cukup, dan dengan persyaratan yang layak, untuk mengisi lowongan dalam organisasi. [4]

Rekruitmen antara lain meliputi upaya pencarian sejumlah calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah tertentu sehingga dari mereka perusahaan dapat menyeleksi orang-orang yang paling tepat untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada.

Kegiatan kunci yang merupakan bagian dari rekruitmen adalaha:

1) Menentukan kebutuhan jangka pendek dan jangka panjang perusahaan dalam hal jenis pekerjaan *(job title)* dan levelnya dalam perusahaan.
2) Terus berupaya mendapatkan informasi mengenai perkembangan kondisi pasar tenaga kerja.
3) Menyusun bahan-bahan rekruitmen yang efektif
4) Menyusun program rekruitmen yang sistematis dan terpadu yang berhubungan dengan kegiatan sumber daya manusia lain dan dengan kerja sama antara manajer lini dan karyawan
5) Mendapatkan pool calon karyawan yang berbobot atau memenuhi syarat

[4] R. Wayne Mondy, *Manajemen sumber Daya Manusia*, 2008, Erlangga, Jakarta, Hal. 132

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

6) Mencatat jumlah dan kualitas pelamar dari berbagai sumber dan masing-masing metode rekrutmennya
7) Melakukan tindak lanjut terhadap para calon karyawan baik yang diterima maupun yang ditolak, guna menengevaluasi efektif tidaknya rekrutmen yang dilakukan.

b. Tujuan Rekrutmen

Tujuan umum rekrutmen adalah menyediakan suatu pool calon karyawan yang memenuhi syarat bagi perusahaan. Sedangkan tujuan yang lebih spesifik antara lain:

1) Agar konsisten dengan strategi, wawasan dan nilai perusahaan
2) Untuk menentukan kebutuhan rekrutmen perusahaan di masa sekarang dan masa datang yang berkaitan dengan perubahan besar dalam perusahaan, perencaaan SDM, pekerjaan disain dan analisis jabatan.
3) Untuk meningkatkan pool calon karyawan yang memenuhi syarat seefisien mungkin
4) Untuk mendukung inisiatif perusahaan dalam mengelola tenaga kerja yang beragam
5) Untuk membantu meningkatkan keberhasilan proses seleksi dengan mengurangi calon karyawan yang sudah jelas tidak memenuhi syarat atau yang terlalu tinggi kualifikasinya.
6) Untuk membantu mengurangi kemungkinan keluarnya karyawan yang belum lama bekerja.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

7) Untuk mengkoordinasikan upaya rekruitmen dengan program seleksi dan pelatihan
8) Untuk mengevaluasi efektif tidaknya berbagai teknik dan lokasi rekrutmen bagi semua jenis pelamar kerja
9) Untuk memenuhi tanggung jawab perusahaan terhadap program-program tindakan alternatif dan pertimbangan hukum dan sosial lain menurut komposisi tenaga kerja.[5]

c. Sumber-Sumber Atau Metode Melakukan Kegiatan Rekrutmen

1) Sumber internal

Sumber-sumber internal meliputi karyawan yang ada sekarang yang dapat dicalonkan untuk dipromosikan, dipindahtugaskan atau di rotasi tugasnya, serta mantan karyawan yang bisa dikaryakan dan dipanggil kembali.

a) Promosi

Kasus promosi dari dalam didasarkan pada pertimbangan yang kuat. Karyawan internal mungkin lebih memenuhi syarat, bahkan pekerjaan yang tidak tampak unik, ternyata memerlukan pengenalan yang baik dengan orangnya, prosedur serta kebijakannya, dan karakteristik khusus lainnya dari perusahaan.

b) Transfer

[5]Randal Schuler, Susan Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1997, Erlangga, Jakarta, Hal. 227-228

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Transfer terjadi jika karyawan lama dipindahkan secara menyamping ke jenis pekerjaan yang lain. Transfer sering kali digunakan untuk mengembangkan karyawan yang memiliki wawasan perusahaan yang luas terhadap suatu pandangan yang mungkin perlu untuk promosi di masa mendatang.

c) Rotasi pekerjaan

Rotasi pekerjaan dapat digunakan untuk memperkenalkan karyawan pada berbagai aspek kehidupan perusahaan. Sebagai contoh: *Utah Department Of Social ervice* memiliki suatu program tempat para karyawan pelayanan sosial mempertukarkan pekerjaannya dengan dengan karyawan lain di devisi lain atau dengan karyawan dalam badan-badan federal sampai selama satu tahun. Pada akhir kontrak, mereka memiliki kesempatan untuk kembali keposisi lama mereka, atau tetap pada posisi yang baru. Program-program semacam ini memberi karyawan perspektif yang berbeda serta kesempatan untuk untuk mencoba posisi baru tanpa takut gagal.pada gilirannya, pihak manajemen mendapatkan kesempatan untuk member gambaran kepada karyawan sebelum menentukan komitmen jangka panjang. dll[6]

2) Sumber eksternal

[6]Randal Schuler, Susan Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1997, Erlangga, Jakarta, Hal. 232-236

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Merekrut dari luar memiliki sejumlah keuntungan, antara lain memasukkan orang-orang baru dengan gagasan segar. Jika calon internal masih membutuhkan pelatihan dalam rangka menambah bobotnya, mungkin lebih murah dan mudah untuk mencari calon karyawan yang sudah terlatih dan cakap. Sumber-sumber eksternal dapat juga menyediakan karyawan sementara yang memberikan fleksibilitas pada perusahaan untuk memperpanjang atau mengontrak ntenaga kerja

a) Program referal karyawan

Adalah iklan secara lisan, yaitu sarana bagi para karyawan lama memberi rekomendasi mengenai para pelamar dari luar perusahaan. Karena keterlibatan karyawan lama metode rekrutmen mencampur metode rekrutmen secara internal dan eksternal dan merupakan metode rekrutmen yang berbiaya rendah untuk setiap karyawan yang diterima.

b) Walk-in applicant

Sejumlah pelamar mencalonkan diri dengan mendatangi langsung bagian rekrutmen diperusahaan tersebut. Para pelamar walk-in applicant lebih banyak untuk pekerjaan klerikal dan jasa. Pelamar pekerjaan manajerial, para profesional dan tenaga penjual jarang yang melamar dengan cara ini

c) Sekolah

Sekolah dapat dikelompokkan dalam tiga jenis: sekolah menengah, sekolah kejuruan dan teknik, serta perguruan tinggi. Bagi kebanyakan perusahaan, semuanya merupakan sumber calon karyawan yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

penting, sekalipun tingkat kepentingannya bervariasi tergantung pada jenis pelamar yang dicari.[7]

d. Kelebihan dan kelemahan rekrutmen karyawan inernal dan eksternal

1) Rekrutmen internal

a) Kelebihan:

(a) Karyawan telah familiar dengan perusahaan

(b) Biaya rekrutmen dan pelatihan lebih rendah

(c) Meningkatkan moral dan motivasi karyawan

(d) Peluang berhasil, karena penilaian kemampuan dan keahlian lebih tepat

b) Kelemahan:

(a) Konflik politik promosi posisi

(b) Tidak berkembang

(c) Masalah moral tidak dipromosikan

2) Rekrutmen eksternal

a) Keunggulan:

(a) Memiliki gagasan dan pendekatan baru

(b) Bekerja mulai dengan lembaran bersih dan memperhatikan spesifikasi pengalaman

(c) Tingkat pengetahuan dan keahlian tidak tersedia dalam perusahaan yang sekarang

[7]Randal Schuler, Susan Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1997, Erlangga, Jakarta, Hal. 238-243

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b) Kelemahan:

(a) Keterbatasan keteraturan antara karyawan dan perusahaan

(b) Moral dan komitmen karyawan rendah

(c) Periode penyesuaian yang lama.[8]

Langkah-langkah dalam proses rekrutmen menurut Sorkidjo Notoadmodjo, diantaranya:

a. Analisis pekerjaan
b. Penerimaan pendahuluan pelamar
c. Tes-tes penerimaan
d. Wawancara
e. Pemeriksaan referensi
f. Tes kesehatan
g. Wawancara akhir
h. Keputusan penerimaan.

Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan keahlian tertentu, serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggungjawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Biasanya pelatihan merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera. Dalam hal ini,

[8] Sjafri Mangkuprawira, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Ghalia Indonesia, Bogor, Hal. 94

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

manfaat finansial bagi perusahaan biasanya terjadi dengan cepat. Sedangkan pendidikan memberikan pengetahuan tentang subjek tertentu, tetapi sifatnya lebih umum dan dan lebih terstruktur untuk jangka waktu yang jauh lebih panjang. disisi lain, pengembangan memiliki ruang lingkup lebih luas. Dapat berupa upaya meningkatkan pengetahuan yang mungkin digunakan segera atau sering untuk kepentingan dimasa depan. Pengembangan sering dikategorikan secara eksplisit dalam pengembangan manajemen, organisasi, dan pengembangan individu karyawan. Penekanan lebih pokok adalah pada pengembangan manajemen. Dengan kata lain, fokusnya tidak pada pekerjaan kini dan mendatang, tetapi lebih pada pemenuhan kebutuihan perusahaan jangka panjang.

Jika disebuah perusahaan beberapa manajernya diajarkan menggunakan Lotus 123 untuk mengelola anggaran perusahaan, hal itu disebut proses pelatihan. Jika manajer yang sama mengambil kursus dalam teori sistem umum dan sistem informasi manajemen, serta manajemen kepemimpinan untuk membantu perusahaan agar perkembangannya lebih efisien dan lebih efektif dalam jangka panjang, maka upaya perusahaan tersebut lebih tepat disebut sebagai kegiatan pengembangan.

Jika pelatihan dan pengembangan merujuk pada struktur total dari program di dalam dan luar pekerjaan karyawan yang dimanfaatkan perusahaan dalam mengembangkan keterampilan dan pengetahuan, utamanya untuk kinerja pekerjaan dan promosi karier. Setiap sistem

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pelatihan dan pengembangan yang bermakna harus terintegrasi dengan strategi SDM dalam perusahaan, jika ingin hal itu terlaksana secara efektif.

Menurut Michael R. Carrell et al ada tujuh maksud utama program pelatihan dan pengembangan, yaitu:

a. Memperbaiki kinerja
b. Meningkatkan keterampilan karyawan
c. Menghindari keusangan manajerial
d. Memecahkan permasalahan
e. Orientasi karyawan baru
f. Persiapan promosi dan keberhasilan manajerial
g. Memberikan kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personal.[9]

3 . Relawan

a. Pengertian Relawan

Relawan adalah orang-orang biasa yang memiliki hati luar biasa untuk menolong sesama, meski tidak jarang nyawa yang menjadi taruhan. Mereka adalah relawan kemanusiaan yang tanpa kenal lelah, tanpa pamrih, tanpa disuruh, bekerja dalam diam membantu saudara-saudara mereka yang terkenan musibah.

Relawan adalah orang yang melakukan sesuatu dengan sukarela (tidak karena diwajibkan atau dipaksa).[10]

[9]Sjafri Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia strategik*, 2011, Ghalia Indonesia, Bogor, hal. 134-135

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Ciri-ciri Relawan

Ciri-ciri relawan menurut Otomo dan Snyder dalam makalah Tuti Alawiyah adalah, sebagai berikut:

1) Selalu mencari kesempatan untuk membantu. Dalam membantu ini pertolongan yang diberikan membutuhkan waktu yang relatif lama serta tingkat keterlibatan yang cukup tinggi.
2) Komitmen yang diberikan relatif lama
3) Memerlukan *personal cost* yang tinggi (waktu, tenaga, uang, dan sebagainya)
4) Mereka tidak mengenal orang mereka bantu.
5) Tingkah laku yang dilakukan relawan adalah bukan keharusan.[11]

c. Faktor-faktor Yang Menyebabkan Orang Ingin Menjadi Relawan

1) Terjalinnya komunikasi yang harmonis didalah organisasi

Jalinan komunikasi yang baik akan membuat seseorang tetap berminat dan bertahan menjadi relawan. Komunikasi tersebut mencakup kualitas informasi yang mengalir dari organisasi kepada relawan. Informasi ini terdiri dari sejarah organisasi, visi dan misinya, serta *job description* untuk relawan, kedudukan dan penghargaan terhadap relawan dan umpan baliknya kepada relawan.

2) Jadwal kerja yang sesuai dan tugas kerja yang menarik

---

[10] Hasan Alwi, dkk. 2007*, Tim Redaksi "Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Tiga"*, Balai Pustaka, Jakarta, hal. 1099

[11] Makalah Tuti Alawiyah, 2007*, Hubungan Antara Persepsi Tentang Musibah Dengan Perilaku Prososial Pada Mahasiswa UIN Syarif Hidayatullah Jakarta Yang Pernah Menjadi Relawan*, hal. 40

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Relawan cenderung puas bila tugas kerja mereka terjadwal sesuai dengan keinginan mereka. Selain itu pekerjaan yang mereka lakukan harus melibatkan *job skill* (skill kemampuan kerja) dan tugas-tugas yang membuat mereka mengekspresikan diri. Sebagai contoh, relawan yang diberikan tugas kerja yang menantang dan dapat mengekspresikan diri mereka sendiri akan membuat mereka cenderung untuk bertahan lebih lama.

3) Kontribusi nyata relawan terhadap masyarakat

Faktor ini berhubungan erat dengan peran relawan yang dapat memberikan kontribusi nyata terhadap masyarakat yang membutuhkannya. Apakah itu melalui kontak langsung atau peran-peran kecil yeng efektif dan mampu memberikan kepuasan saat relawan beraktifitas. Relawan yang berpartisipasi aktif dan mampu memberikan perubahan terhadap masyarakat cenderung menghargai kontribusi kerelawanannya sebagai hal yang penting. Sebaliknya mereka frustasi karena tidak dapat memberikan kontribusi cenderung akan mengundurkan diri.

4) Pelatihan dan dukungan emosional

Dua hal ini adalah hal utama yang dicari relawan dari suatu organisasi. Relawan yang mengikuti pelatihan lebih berpeluang mendapatkan kepuasan dibanding mereka yang tidak. Selain itu, organisasi yang menawarkan program pelatihan jangka panjang yang variatif juga berpeluang memiliki jumlah relawan yang banyak, dapat

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

meningkatkan kepuasan relawan dan komitmen mereka. Kemudian dukungan emosional ini mencakup lingkungan yang kondusif antara karyawan, pemimpin relawan dan para relawan. Relawan suka bekerja dengan karyawan dan pemimpin yang mau berkolaborasi dalam menyelesaikan masalah, bekerja sama membuat proyek, proaktif dalam mengajak relawan untuk berinisiatif dan beraktifitas.

5) Kebersamaan kelompok

Membangun kebersamaan diantara relawan merupakan hal penting untuk mempertahankan kerelawanan mereka. Rasa kebersamaan ini akan membangun ikatan sesama relawan dan antara relawan dengan organisasi. [12]

4. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivating atau pemotivasian kegiatan merupakan salah satu fungsi manajemen berupa pemberian inspirasi, semangat dan dan dorongan kepada bawahan, agar bawahan melakukan kegiatan secara suka rela sesuai apa yang dikehendaki oleh atasan. Pemberian inspirasi, semangat dan dorongan oleh atasan kepada bawahan ditujukan agar bawahan bertambah kegiatannya, atau mereka lebih bersemangat melaksanakan tugas-tugas sehingga mereka lebih berdaya guna dan berhasil guna.[13]

[12]Michael E Sheer, 2008. *The Five Factors*, "Why People Still Volunteering Social Work With Volunteers" hal. 23-25

[13] M. Manullang, 2012, *Dasar-dasar Manajemen*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, hal. 12

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dasar bagi segala motivasi adalah harapan. Harapan, oleh karena itu, adalah syarat awal agar seseorang dapat termotivasi. Harapan adalah penyebab bagi sesuatu yang dihasilkan dan bahan bakar yang memberi tenaga kepada mesin. Tanpa harapan, tak seorangpun bisa termotivasi.

Motivasi adalah menggerakkan orang-orang untuk melakuakn sesuatu, sebab mereka sendiri ingin melakukannya.

b. Macam-macam motivasi

1) Motivasi berdasarkan sikap

Motivasi berdasarkan sikap menyangkut bagaimana orang berpikir dan merasa. Motivasi berdasarkan sikap adalah keyakinan diri mereka, kepercayaan diri mereka, sikap mereka terhadap kehidupan kehidupan positif maupun negatif. Motivasi berdasarkan sikap adalah bagaimana mereka merasakan masa depan dan bagaimana mereka bereaksi terhadap masa depan dan bagaimana mereka bereaksi di masa lampau.

2) Motivasi berdasarkan imbalan

Motivasi berdasarkan imbalan adalah ketika seseorang atau satu regu meraup imbalan dari satu aktivitas. Motivasi berdasarkan imbalan: jenis penghargaan atau hadiah yang menggairahkan orang, yang memacu mereka untuk bekerja lebih keras lagi.

Pribadi yang termotivasi berkata mengenai masa depan, mengenai rencana yang akan ia jalankan. Masa lalu digunakan pengalaman untuk

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mengenali dan membuat peluang menjadi keberhasilan. Pribadi yang termotivasi mempunyai satu gairah hidup dan menikmatinya.

Pribadi yang termotivasi adalah pribadi yang positif. Yaitu pribadi yang memperlihatkan karakteristik-karakteristikmengenai sikap yang:

a) Positif
b) Termotifasi oleh satu tujuan
c) Diharapkan membuahkan hasil.[14]

[14]Richard Denny, *Sukses Memotivasi Jurus Jitu Meningkatkan Prestasi*, 1995, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, hal. 2-7

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id