

**DIMENSI KETERLIBATAN RELAWAN SOSIAL PADA PENYELENGGARAAN
PELAYANAN KESEJAHTERAAN SOSIAL KEMENTERIAN SOSIAL REPUBLIK
INDONESIA**

***DIMENSIONS OF SOCIAL VOLUNTEER ENGAGEMENT ON THE IMPLEMENTATION
OF SOCIAL WELFARE SERVICES AT THE MINISTRY OF SOCIAL AFFAIRS OF THE
REPUBLIC OF INDONESIA***

Habibullah

Pusat Penelitian dan Pengembangan Kesejahteraan Sosial, Kementerian Sosial RI
Gedung Cawang Kencana, Jalan Mayjen Sutoyo Kav. 22 Cawang, Jakarta Timur, Indonesia
Email: habibullah@kemsos.go.id

Abstrak

Relawan sosial merupakan salah satu sumber daya manusia kesejahteraan sosial yang memiliki peran penting dalam penyelenggaraan kesejahteraan sosial. Menurut Peraturan Menteri Sosial RI Nomor 16 Tahun 2017 tentang Standar Nasional Sumber Daya Manusia Penyelenggara Kesejahteraan Sosial, relawan sosial adalah seseorang dan atau kelompok masyarakat baik yang berlatar belakang pekerjaan sosial maupun bukan berlatar belakang pekerjaan sosial tetapi melaksanakan kegiatan penyelenggaraan di bidang kesejahteraan sosial bukan di instansi sosial pemerintah atas kehendak sendiri dengan atau tanpa imbalan. Tidak banyak hasil penelitian yang mengkaji secara umum relawan sosial yang dibina oleh Kementerian Sosial Republik Indonesia (Kemensos RI). Oleh karena itu permasalahan artikel ini adalah bagaimana dimensi keterlibatan relawan sosial pada Kemensos RI. Tujuan penulisan artikel ini untuk mengurai secara umum dimensi keterlibatan relawan sosial pada Kemensos RI, dengan menggunakan kajian literatur. Definisi relawan sosial kurang tepat karena kenyataannya relawan sosial tersebut kebanyakan perorangan dan bekerja pada instansi sosial. Keterlibatan relawan sosial pada Kemensos RI tidak hanya ditentukan oleh Kemensos RI akan tetapi merupakan interaksi antara pertimbangan Kemensos RI dengan pertimbangan relawan sosial. Pada pertimbangan Kemensos RI ada empat dimensi yaitu keputusan untuk menggunakan relawan, jumlah relawan, kontribusi relawan untuk Kemensos RI, dan status relawan pada Kemensos RI. Sedangkan pertimbangan relawan yaitu pergantian relawan dari organisasi, karakteristik dan keragaman relawan, intensitas dan durasi komitmen relawan, dan kualitas kerja relawan. Artikel ini merekomendasikan pertimbangan Kemensos RI untuk menggunakan relawan sosial tidak hanya mengejar target kuantitas relawan sosial saja akan tetapi juga mempertimbangkan kualitas serta interaksi pertimbangan antara Kemensos RI dengan relawan sosial sehingga terjadi hubungan saling menguntungkan antara Kemensos RI dengan relawan sosial.

Kata Kunci: relawan sosial, Kemensos RI, kesejahteraan sosial, dimensi.

Abstract

Social volunteers are one of the human resources having an important role in the implementation of social welfare. According to Regulation number 16/2017 (Permensos No. 16/2017) of The Minister of Social Affairs of The Republic of Indonesia, Social volunteer is a person and a community group with or without background in social works, but carrying out activities in the field of social welfare of their own accord, not in the government social institutions, with or without emolument. There are not many research results examining Social volunteer in general terms under the supervision of the Ministry of Social Affairs of the Republic of Indonesia (Kemensos RI). Therefore, the problem of this article is how the dimensions of social volunteer interaction at Kemensos RI are like, The purpose of this article is to describe in general the

dimensions of social volunteer interaction at Kemensos RI, using a literature review. The definition of a social volunteer is not quite right because, in reality, most of the social volunteers are individuals and work in social institutions. The involvement of social volunteers at Kemensos RI is not only determined by Kemensos RI but also by an interaction between the consideration of Kemensos RI and that of social volunteers. In the consideration of Kemensos RI, there are four dimensions, namely the decision to use volunteers, the number of volunteers, the contribution of volunteers to Kemensos RI, and the status of volunteers at Kemensos RI. Meanwhile, the consideration of volunteers is the change of volunteers from their organization, factors and diversity, the intensity and duration of their commitment as well as the quality of their works. This article recommends the consideration of Kemensos RI to use social volunteers not only to pursue a target quantity of social volunteers, but also to consider the quality and interaction of consideration between Kemensos RI and social volunteers so that there is a mutually beneficial relationship between Kemensos RI and social volunteers.

Keywords: *social volunteers, Ministry of Social Affairs Republic of Indonesia, social welfare, dimension.*

PENDAHULUAN

Kesejahteraan sosial identik dengan kegiatan yang tidak dibayar atau bersifat sukarela dengan sumber daya manusianya yang disebut relawan. Namun relawan tidak hanya menjadi monopoli kesejahteraan sosial. Berbagai bidang juga menempatkan relawan sebagai sumber daya manusianya. Pada bidang Teknologi, Informasi dan Komunikasi dikenal dengan relawan TIK (Budhirianto, 2016). Bidang pemberdayaan perempuan dikenal juga dengan relawan perempuan (Laila & Asmarany, 2015). Pada bidang politik dikenal juga relawan pemenangan Pemilu/Pilkada (Purboningsih, 2015). Pada bidang kesehatan terdapat relawan kesehatan, misalnya relawan vaksin COVID-19. Pada saat terjadi bencana muncul relawan bencana dan biasanya disebut relawan kemanusiaan. Bahkan pada bidang perpajakan dikenal dengan relawan pajak (Darmayasa et al., 2020).

Relawan tersebut mempunyai kontribusi pada berbagai bidang tersebut baik relawan maupun organisasi mempunyai berbagai alasan dalam pelibatannya. Pelibatan relawan pada berbagai bidang tersebut disebabkan oleh berbagai hal, antara lain keterbatasan anggaran yang tersedia, keterbatasan organisasi menjangkau penerima layanan, munculnya

keinginan untuk menolong sesama dan lain sebagainya.

Kementerian Sosial Republik Indonesia (Kemensos RI) menyebut relawannya sebagai relawan sosial sebagai salah satu sumber daya manusia kesejahteraan sosial, selain pekerja sosial, tenaga kesejahteraan sosial dan penyuluh sosial. Berdasarkan penelitian (Habibullah et al., 2020) terdapat berbagai macam jenis dan jumlah relawan sosial yang direkrut dan dibina oleh Kemensos RI. Berdasarkan tabel 1. terdapat 12 jenis relawan sosial yang dibina oleh satuan kerja di lingkungan Kemensos RI.

Tabel 1. Jenis, Jumlah dan Pembina Relawan Sosial

Jenis Relawan	Jumlah	Pembina
Penyuluh Sosial Masyarakat	932	Puspensos
Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan	7201	Dit. PSKMM
Pendamping Orang dengan HIV/Aids	160	Dit. RSTS & KPO
Pendamping Tunasusila	32	Dit. RSTS & KPO
Pendamping Korban Perdagangan Orang/Korban Tindak Kekerasan	169	Dit. RSTS & KPO
Pendamping Bekas Binaan Warga Pemasarakatan	45	Dit. RSTS & KPO

Pendamping Gelandangan Pengemis	177	Dit. RSTS & KPO
Taruna Siaga Bencana	37.817	Dit. PSKBA
Fasilitator SLRT	7500	Dit. PSKMM
Petugas Puskesmas	600	Dit. PSKMM
Pekerja Sosial Masyarakat	60258	Dit. PSKMM
Tenaga Pelopor Perdamaian	745	Dit. PSKBS

Sumber: (Habibullah et al., 2020)

Meskipun jenis dan jumlahnya relatif banyak, namun seringkali masyarakat tidak banyak yang mengetahui keberadaan, tugas dan fungsi relawan sosial tersebut bahkan seringkali tugas dan fungsi relawan sosial tersebut tumpang tindih dengan sumber daya manusia kesejahteraan sosial lainnya (Habibullah, 2017). Hanya beberapa jenis relawan sosial saja yang dikenal oleh masyarakat karena relawan sosial berkontribusi nyata dalam penanganan Pemerlu Pelayanan Kesejahteraan Sosial (PPKS).

Beberapa relawan sosial tersebut yang pernah dikaji oleh beberapa peneliti antara lain: Penyuluh Sosial Masyarakat (Pensosmas), Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan (TKSK), Pendamping ODHA, Pekerja Sosial Masyarakat. Hasil penelitian tersebut antara lain menyimpulkan bahwa penyuluh sosial masyarakat telah melaksanakan peranannya sebagai agen perubahan, dan hasilnya sudah dirasakan oleh masyarakat lokal. Namun demikian, peranan yang dilaksanakan belum optimal disebabkan belum adanya regulasi yang secara khusus mengatur peranan mereka, masih kurangnya pengetahuan dan keterampilan terkait dengan pengembangan masyarakat, dan terbatasnya sarana prasarana yang mendukung pelaksanaan tugas (Sugiyanto & Suradi, 2020).

Penelitian tentang Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan (TKSK) menyimpulkan bahwa TKSK mempunyai peran strategis untuk selalu berusaha mendorong, memfasilitasi, serta berinisiatif untuk menggali potensi sumber daya manusia dan potensi sumber kesejahteraan

sosial yang ada. Sekaligus berperan juga untuk mengembangkan kesadaran anggota masyarakat tentang kendala maupun masalah yang dihadapi baik secara individu maupun kelompok (Sabarisman, 2019). Hasil penelitian tentang Pendamping ODHA menyatakan bahwa peran pendamping bagi ODHA menjadi sangat strategis dalam upaya mengembalikan keadaan dan kondisi ODHA menjadi lebih baik dari sebelumnya. Terdapat lima peran pendamping yang dapat dilakukan pekerja sosial dalam melakukan pendampingan terhadap ODHA (Latifah & Mulyana, 2017). Sedangkan hasil penelitian tentang Tagana menyatakan bahwa peran Tagana dalam kegiatan mitigasi bencana sangat signifikan untuk meningkatkan partisipasi masyarakat (Rahman, 2016).

Hasil penelitian tentang Pekerja Sosial Masyarakat menyatakan bahwa peran yang telah maksimal dilaksanakan oleh para Pekerja Sosial Masyarakat Tangerang Selatan, seperti peran sebagai pemberi dukungan, membentuk konsesus, membangun fasilitasi kelompok, menyampaikan informasi, melakukan pelatihan, membangun hubungan masyarakat, mengembangkan jaringan, berbagi pengalaman dan pengetahuan, mengumpulkan dan menganalisis data, menggunakan komputer, melakukan presentasi tertulis maupun verbal, manajemen, serta mengontrol finansial. Namun, dalam perjalanannya para pekerja sosial masyarakat masih sangat membutuhkan dukungan dari berbagai lembaga terkait seperti Dinas Sosial dan Pemerintah Daerah guna memaksimalkan berbagai peran yang masih belum dilaksanakan dengan baik seperti membentuk animasi sosial, melakukan mediasi dan negoisasi, memanfaatkan sumberdaya dan keterampilan, membangkitkan kesadaran masyarakat, melakukan konfrontasi, advokasi, dan memanfaatkan media (Juliantara, 2015).

Penelitian tentang relawan sosial di Indonesia tidak banyak dilakukan secara

menyeluruh membahas relawan sosial akan tetapi hanya terbatas pada relawan tertentu, misalnya Tagana, TKSK, PSM dan Pensosmas; dan belum meneliti tentang dimensi keterlibatan relawan sosial tersebut pada organisasi. Oleh karena itu diperlukan penelitian tentang relawan sosial secara umum dan meneliti tentang dimensi keterlibatan relawan sosial pada Kemensos RI sehingga dapat memberikan rekomendasi kebijakan pembinaan relawan sosial di lingkungan Kemensos RI.

Artikel ini melakukan kajian literatur mengenai dimensi keterlibatan relawan sosial pada penyelenggaraan pelayanan kesejahteraan sosial Kemensos RI dengan menggunakan dimensi keterlibatan relawan pada organisasi yang dikembangkan oleh Nesbit (2017) yaitu keputusan untuk menggunakan relawan, besaran jumlah relawan, kontribusi relawan untuk organisasi, status relawan dalam organisasi, keluar masuk relawan dari organisasi, karakteristik dan keragaman relawan, intensitas dan durasi komitmen relawan, kualitas kerja relawan sosial. Sehingga permasalahan kajian ini adalah bagaimana konsep umum, dimensi keterlibatan relawan sosial pada penyelenggaraan pelayanan kesejahteraan sosial Kemensos RI.

PEMBAHASAN

Relawan Sosial

Munculnya kegiatan relawan tidak terlepas dari keinginan untuk menolong sesama dan sifat dasar manusia sebagai makhluk sosial. Keinginan untuk menolong sesama tersebut dikenal dengan sikap altruisme. Altruisme merupakan keinginan untuk menguntungkan orang lain demi kepentingan orang lain tersebut daripada untuk kepentingan pribadi. Relawan merupakan individu yang tulus untuk membantu individu lain tanpa adanya upah atau gaji. Tujuan relawan sosial adalah membantu masyarakat untuk meningkatkan sumber daya

sosial, menjawab kebutuhan sosial dan meningkatkan kesejahteraan diri para relawan (Zanbar, 2019).

Hal tersebut sangat identik dengan definisi relawan informal yang berkembang terlebih dahulu sebelum muncul relawan formal yang berada pada organisasi tertentu. Relawan informal adalah seseorang yang melakukan pekerjaan untuk membantu orang lain yang tidak dilakukan melalui kelompok atau lembaga yang terorganisir. Kegiatan relawan informal antara lain memberikan pengasuhan anak atau perawatan lansia, memasak makanan, melakukan perbaikan rumah tangga, memberikan arahan, mendengarkan masalah teman, dan memberikan nasihat. Banyak kegiatan sukarela informal bersifat timbal balik, dengan individu bergiliran membantu satu sama lain, atau dengan orang-orang dalam kelompok informal membantu anggota kelompok lainnya (Bennett & Einolf, 2017). Jika dilakukan secara timbal-balik dan di Indonesia dikenal dengan istilah gotong royong (Habibullah, 2014).

Manfaat menjadi relawan tidak hanya bermanfaat bagi orang yang ditolong akan tetapi juga bermanfaat bagi relawan itu sendiri. Ada berbagai manfaat yang didapatkan menjadi relawan di antaranya adalah dapat mengurangi isolasi sosial (Priebe et al., 2020), selain itu sebagai sarana untuk pengembangan diri, mendapatkan pengalaman baru dan menjadi kepuasan tersendiri bagi relawan (Fitroh et al., 2019).

Berbagai penelitian sebelumnya mendefinisikan relawan. Relawan adalah orang yang tanpa dibayar menyediakan waktunya untuk mencapai tujuan organisasi, dengan tanggung jawab yang besar atau terbatas, tanpa atau sedikit latihan khusus tetapi dapat pula dengan latihan yang sangat intensif dalam bidang tertentu untuk bekerja sukarela membantu tenaga profesional (Laila et al.,

2015). Relawan adalah orang yang rela, bersedia tanpa syarat, untuk melakukan aktivitas tertentu. Relawan adalah orang yang bekerja dengan semangat pengabdian dan karenanya mereka bekerja mengabdikan dirinya tanpa pamrih. Mereka bekerja tanpa tendensi kepentingan. Walaupun kepentingan tersirat, itu kepentingan bersama, bukan kepentingan pribadi dan golongan (Purboningsih, 2015). Dengan demikian relawan dapat didefinisikan sebagai adalah seseorang dan/atau kelompok masyarakat yang melaksanakan penyelenggaraan kesejahteraan berdasarkan kesukarelaan.

Sedangkan relawan sosial merujuk kepada seseorang yang berbuat amal atau memiliki kepedulian untuk berbagi dengan orang lain (Nulhaqim, 2014). Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 tahun 2009 tentang Kesejahteraan Sosial mendefinisikan bahwa relawan sosial adalah seseorang dan/atau kelompok masyarakat baik yang berlatar belakang pekerjaan sosial maupun bukan berlatar belakang pekerjaan sosial tetapi melaksanakan kegiatan penyelenggaraan di bidang kesejahteraan sosial bukan di instansi sosial pemerintah atas kehendak sendiri dengan atau tanpa imbalan (Republik Indonesia, 2009). Berdasarkan definisi tersebut relawan sosial menyebutkan bahwa relawan sosial tersebut bekerja pada bidang penyelenggaraan kesejahteraan sosial akan tetapi bukan di instansi sosial pemerintah atas kehendak sendiri dengan atau tanpa imbalan. Pada praktiknya relawan sosial tersebut banyak yang bekerja atau berkedudukan di instansi sosial pemerintah baik pada tingkat pusat maupun daerah dengan mendapatkan imbalan berupa tali asih dari Kemensos RI. Tidak bisa dipungkiri bahwa relawan dapat bekerja pada instansi pemerintah, hal tersebut juga dialami oleh Amerika Serikat sebanyak 36 persen relawan bekerja pada instansi pemerintah (Brudney & Kellough, 2000).

Jenis-jenis relawan sosial dijelaskan pada Peraturan Menteri Sosial Nomor 16 tahun 2017 tentang Standar Nasional Sumber Daya Manusia Penyelenggara Kesejahteraan Sosial terdiri dari pekerja sosial masyarakat, karang taruna, tenaga pelopor perdamaian, taruna siaga bencana, tenaga kesejahteraan sosial kecamatan, wahana kesejahteraan sosial berbasis masyarakat, wanita pemimpin kesejahteraan sosial, kader rehabilitasi berbasis masyarakat, kader rehabilitasi berbasis keluarga, penyuluh sosial masyarakat, Lembaga Konsultasi Kesejahteraan Keluarga, Lembaga Peduli Keluarga dan Lembaga Kesejahteraan Sosial (Kementerian Sosial RI, 2017). Berdasarkan Permensos tersebut dapat dikategorikan bahwa relawan sosial dapat berupa perorangan maupun lembaga. Sedangkan hasil penelitian pendamping dan relawan sosial hanya mengidentifikasi relawan sosial sebagai perorangan (Habibullah et al., 2020).

Tabel 2. Perbandingan Relawan Sosial

No	Berdasarkan Permensos No. 16 tahun 2017	Berdasarkan Penelitian Pendamping dan Relawan Sosial
1	Pekerja Sosial Masyarakat	Pekerja Sosial Masyarakat
2	Penyuluh Sosial Masyarakat	Penyuluh Sosial Masyarakat
3	Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan	Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan
4	Taruna Siaga Bencana	Taruna Siaga Bencana
5	Tenaga Pelopor Perdamaian	Tenaga Pelopor Perdamaian
6	Karang Taruna	Pendamping Orang dengan HIV/Aids
7	Wanita pemimpin kesejahteraan sosial	Pendamping Tunasusila
8	Kader rehabilitasi berbasis masyarakat	Pendamping Korban Perdagangan Orang/Korban Tindak Kekerasan

9	Kader rehabilitasi berbasis keluarga	Pendamping Bekas Binaan Warga Pemasarakatan
10	Lembaga Konsultasi Kesejahteraan Keluarga	Pendamping Gelandangan Pengemis
11	Wahana kesejahteraan sosial berbasis masyarakat	Fasilitator SLRT
12	Lembaga Peduli Keluarga	Petugas Puskesmas
13	Lembaga Kesejahteraan Sosial	

Sumber (Habibullah et al., 2020)

Namun pengkategorian lembaga sebagai relawan sosial pada Peraturan Menteri Sosial Nomor 16 tahun 2017 kurang tepat jika berdasarkan definisi relawan sosial yang mengacu pada perorangan dan termasuk sumber daya manusia kesejahteraan sosial, sedangkan lembaga (karang taruna, lembaga konsultasi kesejahteraan keluarga, lembaga peduli keluarga, wahana kesejahteraan sosial berbasis masyarakat dan lembaga kesejahteraan sosial) dapat dikategorikan sebagai lembaga kesejahteraan sosial meskipun dalam aktivitas lembaga tersebut dapat bersifat kerelawanan dan anggota/sumber daya manusia pada lembaga tersebut dapat dikatakan relawan sosial.

Dimensi Keterlibatan Relawan pada Organisasi

Menurut Nesbit et al. (2018) keterlibatan relawan pada organisasi ditentukan oleh pertimbangan organisasi dan pertimbangan relawan itu sendiri. Pada pertimbangan organisasi ada empat dimensi yaitu keputusan untuk menggunakan relawan, jumlah relawan, kontribusi relawan untuk organisasi, dan status relawan dalam organisasi. Sedangkan untuk pertimbangan relawan yaitu pergantian relawan dari organisasi, karakteristik dan keragaman relawan, intensitas dan durasi komitmen relawan, dan kualitas kerja relawan.

Secara keseluruhan, delapan dimensi ini sangat mempengaruhi keterlibatan relawan dalam sebuah organisasi. Keterlibatan tersebut dapat bersifat terbatas hingga keterlibatan tidak terbatas relawan pada organisasi. Ruang lingkup keterlibatan relawan dalam sebuah organisasi tidak statis tetapi dapat berubah seiring waktu karena keputusan organisasi dan relawan. Perubahan ini bisa disengaja dan direncanakan atau tidak disengaja dan tidak direncanakan.

Pada kasus relawan sosial yang dibina oleh Kemensos RI keterlibatan relawan sosial dapat dilihat dari dimensi pertimbangan organisasi maupun relawan sosial.

Tabel 3. Dimensi Keterlibatan Relawan Pada Organisasi

Dimensi Keterlibatan Relawan Pada Organisasi	
I.	Pertimbangan Organisasi
a.	Keputusan untuk menggunakan relawan <ul style="list-style-type: none"> • Apakah akan menggunakan relawan atau tidak • Jenis relawan yang dicari/diizinkan (batasan usia, latar belakang, pendidikan, atau keterampilan yang diperlukan)
b.	Besaran penggunaan relawan <ul style="list-style-type: none"> • Jumlah relawan • Jumlah relawan relatif terhadap jumlah staf • Jumlah jam relawan • Jumlah jam relawan relatif terhadap jam staf • Jumlah jenis relawan tertentu
c.	Kontribusi relawan untuk organisasi <ul style="list-style-type: none"> • Tugas relawan • Peran relawan • Peran relawan relatif terhadap peran staf, tumpang tindih dalam peran • Perubahan staf dan relawan • Sifat tugas dan peran relawan relatif terhadap misi dan hasil organisasi
d.	Status sukarelawan dalam organisasi <ul style="list-style-type: none"> • Tingkat integrasi • Tingkat marjinalisasi • Status sukarelawan relatif terhadap status staf
II. Pertimbangan Relawan	

- a. Relawan masuk dan keluar dari organisasi
 - Keputusan untuk menjadi relawan untuk sebuah organisasi
 - Keputusan untuk berhenti menjadi relawan untuk sebuah organisasi
 - Jumlah relawan yang memasuki organisasi relatif terhadap mereka yang keluar (*turnover*)
 - Jumlah relawan baru yang relatif terhadap jumlah ideal organisasi relawan baru
- b. Karakteristik dan keragaman relawan
 - Demografi relawan (misalnya: usia, jenis kelamin)
 - Pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan relawan
 - Motivasi relawan
 - Jumlah atau persentase relawan yang mewakili kelompok minoritas atau kurang terwakili
 - Keragaman relawan relatif terhadap klien atau klien organisasi komunitas yang lebih besar, keterwakilan
 - Apakah relawan adalah karyawan, klien, pelindung, donor, atau anggota organisasi
- c. Intensitas dan durasi komitmen relawan
 - Jumlah jam berdonasi
 - Durasi pencarian peluang relawan (episodik, jangka pendek versus jangka panjang)
 - Durasi keseluruhan layanan (misalnya, jumlah acara, hari, minggu, bulan, atau tahun dilayani)
 - Kualitas kerja sukarelawan
 - Akurasi pekerjaan yang diselesaikan
 - Kecepatan dan ketepatan waktu pekerjaan yang dilakukan
 - Hadiri pertemuan pelatihan
 - Reliabilitas
 - *Absenteeism* dan jumlah shift kerja yang terlewat

Sumber (Nesbit, 2017)

Pertimbangan Organisasi

Kemensos RI memutuskan untuk menggunakan relawan sosial sebagai salah satu sumber daya manusia kesejahteraan tentunya dengan berbagai pertimbangan. Pada umumnya munculnya relawan sosial tersebut disebabkan:

1. Kebutuhan akan sumber daya manusia kesejahteraan yang tidak dipenuhi oleh sumber daya manusia kesejahteraan sosial yang berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN)

Kebutuhan akan sumber daya manusia kesejahteraan yang tidak dipenuhi oleh sumber daya manusia kesejahteraan sosial yang berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) baik yang bekerja pada Kemensos RI maupun pada Instansi Sosial di Pemerintah Provinsi maupun Pemerintah Kabupaten. Berdasarkan data Sistem Informasi Pegawai (Simpeg) Kemensos RI jumlah pegawai Kemensos RI sebanyak 3.827 orang dan sebagian besar berkedudukan di Kantor Pusat Jakarta. Hal tersebut tidak memungkinkan untuk menjangkau seluruh Pemerlu Pelayanan Kesejahteraan Sosial (PPKS) yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia.

2. Ada tidaknya suatu program

Program Kemensos RI didukung oleh sumber daya manusia kesejahteraan sosial yang berstatus ASN, Pendamping Sosial dan Relawan Sosial. Relawan sosial direkrut ketika anggaran program terbatas untuk membayar gaji dan honorarium jika merekrut pendamping sosial, tidak memerlukan keahlian tertentu untuk melaksanakan tugas tersebut serta tidak memerlukan jam kerja yang panjang.

3. Ketersediaan sumber daya keuangan

Kemensos RI untuk merekrut relawan sosial. Relawan sosial di Kemensos RI mendapatkan honorarium tiap bulannya berupa tali asih. Besaran tali asih yang diberikan oleh Kemensos RI bervariasi tergantung dengan jenis relawan sosial tersebut.

Tabel 4. Tali Asih Relawan Sosial

Jenis Relawan Sosial	Tali Asih
Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan	Rp500,000
TKS Disabilitas	Rp500,000
Pendamping ODHA	Rp500,000
Pendamping Tunasusila	Rp500,000
Pendamping Eks Napi	Rp500,000
Pendamping Gepeng	Rp500,000
Fasilitator SLRT	Rp350,000
Petugas Puskesmas	Rp350,000
Penyuluh sosial masyarakat	Rp250,000
Taruna Siaga Bencana	Rp250,000
Tenaga Pelopor Perdamaian	Rp250,000
Pekerja sosial kecamatan	0

Sumber (Habibullah et al., 2020)

Berdasarkan tabel 4 variasi besaran honorarium dari Rp.0 sampai dengan Rp.500.000/bulan. Tenaga kesejahteraan sosial kecamatan (TKSK) mendapatkan honorarium paling tinggi yaitu sebesar Rp.500.000/bulan. Sementara itu pekerja sosial masyarakat, sama sekali tidak mendapatkan honorarium dari Kemensos RI. Seringkali jumlah relawan sosial yang terdata berdasarkan pemberian honorarium yang dibayarkan oleh Kemensos RI sehingga ketika honorarium tidak lagi diberikan oleh Kemensos RI maka keterikatan antara relawan sosial dengan Kemensos RI tidak ada lagi ada ikatan kerja.

Besarnya honorarium TKSK dibanding dengan relawan sosial lainnya disebabkan besarnya tugas dan tanggung jawab TKSK. Salah satu tugasnya adalah sebagai koordinator keseluruhan kegiatan pada tingkat kecamatan, melakukan pendataan Pemerlu Pelayanan Kesejahteraan Sosial serta melaksanakan pendampingan program Kemensos RI ketika belum ada pendamping khusus. Mestinya TKSK

statusnya bukan sebagai relawan sosial akan tetapi berstatus ASN baik itu sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K).

4. Tidak mengutamakan tingkat pendidikan

Pada umumnya relawan sosial yang direkrut oleh Kemensos RI tidak mengutamakan tingkat pendidikan yang tinggi, meskipun pada kenyataannya tingkat pendidikan relawan sosial tersebut juga ada yang lulusan perguruan tinggi. Demikian juga untuk pengalaman, keahlian dan keterampilan juga tidak diutamakan yang penting ada kemauan untuk menjadi relawan sosial. Hal tersebut terkait dengan honorarium yang ditawarkan. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Nesbit et al. (2018) yang menyatakan bahwa ketersediaan sumber daya keuangan dan kapasitas organisasi untuk memberikan layanan memengaruhi keputusan tentang keterlibatan relawan. Keterbatasan pembiayaan program menyebabkan pemimpin untuk mencari alternatif pembiayaan yang rendah untuk pemberian layanan dan memperkerjakan relawan sosial merupakan pertimbangan kebijakan untuk mengatasi keterbatasan biaya program.

5. Jumlah relawan

Jumlah relawan sosial secara pasti juga masih menjadi masalah pada Kemensos RI. Seringkali jumlah relawan sosial tersebut tidak sesuai dengan fakta. Hal tersebut disebabkan beberapa relawan sosial merangkap menjadi relawan sosial lainnya, misalnya TKSK merangkap sebagai TKS Disabilitas, Fasilitator SLRT dan Tagana.

6. **Kontribusi relawan sosial**

Relawan sosial mempunyai kontribusi besar terhadap Kemensos RI (Irmayani et al., 2017; Habibullah et al., 2018; Susantyo et al., 2018) untuk melakukan pelayanan langsung terhadap masyarakat yang tidak dapat dijangkau oleh pemberi layanan kesejahteraan sosial yang berstatus ASN maupun Pendamping Sosial.

Pertimbangan Relawan Sosial

Keterlibatan relawan sosial pada Kemensos RI tidak hanya ditentukan oleh pertimbangan organisasi atau dilakukan oleh Kemensos RI. Akan tetapi keputusan untuk menjadi relawan sosial di Kemensos RI merupakan pertimbangan relawan sosial sendiri. Relawan sosial mempunyai berbagai alasan bergabung menjadi relawan sosial di Kemensos RI, tidak hanya didasari oleh ada tidaknya honorarium akan tetapi lebih sebagai upaya untuk memaksimalkan kemampuan yang ada, memperoleh keterampilan dan pengalaman keputusan selama menjadi relawan sosial serta kesadaran untuk berkontribusi ditengah keterbatasan dan tekanan publik terhadap pemerintah. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian (Brudney & Kellough, 2000) yang menyatakan bahwa sebanyak 75,8 persen relawan menjadi relawan sebagai upaya untuk memaksimalkan kemampuan serta sebanyak 62,1 persen sebagai upaya relawan sosial untuk meningkatkan keterampilan dan pengalaman.

1. **Waktu kerja**

Relawan sosial juga mempertimbangkan waktu kerja sebagai relawan sosial karena sebagai relawan sosial tentunya tidak bisa hanya mengandalkan sebagai relawan sosial sebagai pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Relawan sosial juga harus bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Jika jadwal kerja

untuk memenuhi kebutuhan dengan jadwal sebagai relawan sosial secara bersamaan maka relawan sosial seringkali mengutamakan jadwal kerja untuk pemenuhan kebutuhan.

2. **Pergantian relawan sosial**

Pergantian relawan sosial pada akhir program tidak mengganggu kinerja program, akan tetapi jika terjadi pergantian relawan sosial ketika program masih berjalan dapat mengganggu kinerja program yang sedang dilaksanakan. Hal tersebut disebabkan karena biasanya sebelum melaksanakan tugas sebagai relawan sosial tersebut diberikan pelatihan dasar untuk menjadi relawan sosial yang dilakukan secara bersama-sama pada waktu tertentu. Dengan demikian untuk mengurangi pergantian relawan sosial pada waktu yang kurang tepat maka Kemensos RI harus menjelaskan kepada relawan sosial yang akan direkrut mulai kapan relawan sosial tersebut bertugas dan sampai kapan tugas tersebut.

3. **Karakter dan keragaman**

Karakter dan keragaman relawan sosial juga menentukan pertimbangan relawan sosial untuk bergabung. Relawan sosial biasanya tertarik bergabung menjadi relawan sosial tertentu biasanya dengan mempertimbangkan karakter relawan sosial yang sudah bergabung. Karakter dan keberagaman tersebut meliputi jenis kelamin, kelompok umur, perwakilan dari suku tertentu, agama maupun golongan. Hal tersebut menyangkut identitas dan harga diri seseorang relawan sosial. Pada relawan sosial, Tagana khusus untuk relawan sosial penanggulangan bencana, biasanya didominasi oleh relawan sosial berjenis kelamin laki-laki karena dalam tugasnya membutuhkan kekuatan fisik dan

waktu kerja yang tidak menentu ketika terjadi bencana.

4. Kualitas kerja

Relawan sosial tertarik atau tidak tertarik untuk bergabung menjadi relawan sosial dengan mempertimbangkan kualitas kerja yang dilakukan oleh relawan sosial sebelumnya. Ada keinginan relawan sosial untuk melakukan kerja dengan kualitas yang hampir sama dengan relawan sosial sebelumnya. Kualitas kerja relawan sosial semestinya tidak hanya dihargai dengan pemberian honorarium berupa tali asih akan tetapi juga penghargaan berupa dukungan sosial, kebersamaan dan aktualisasi diri untuk menolong sesama jauh lebih berharga.

Dimensi keterlibatan yang dikemukakan oleh Nesbit (2017) dapat membantu menganalisa dimensi keterlibatan relawan sosial pada Kemensos RI, meskipun tidak semua dimensi sesuai dengan konteks Kemensos RI. Pertimbangan keterbatasan sumber daya baik sumber daya manusia maupun pembiayaan menjadi dimensi utama pada pertimbangan organisasi. Pada pertimbangan relawan sosial dimensi waktu kerja menjadi pertimbangan utama relawan sosial.

PENUTUP

Manfaat relawan sosial tidak hanya bermanfaat bagi orang yang ditolong akan tetapi juga bermanfaat bagi relawan itu sendiri antara lain dapat mengurangi isolasi sosial sebagai sarana untuk pengembangan diri, mendapatkan pengalaman baru dan menjadi kepuasan tersendiri bagi relawan. Definisi relawan sosial kurang tepat karena kenyataannya relawan sosial tersebut kebanyakan perorangan dan bekerja pada instansi sosial.

Pada kajian mempunyai keterbatasan tidak semua dimensi keterlibatan relawan pada organisasi menurut Nesbit relevan dengan

konteks penyelenggaraan pelayanan kesejahteraan sosial Kemensos RI sehingga analisis dilakukan pada dimensi-dimensi yang relevan saja. Namun dua dimensi utama yaitu pertimbangan organisasi dan pertimbangan relawan relevan dengan dimensi keterlibatan relawan pada penyelenggaraan pelayanan kesejahteraan sosial Kemensos RI.

Pada dimensi organisasi yaitu: 1) kebutuhan akan sumber daya manusia kesejahteraan yang tidak dipenuhi oleh sumber daya manusia kesejahteraan sosial yang berstatus ASN; 2) ada tidaknya suatu program; 3) sumber daya keuangan; 4. tidak mengutamakan tingkat pendidikan; 5) jumlah relawan; dan 6) kontribusi relawan sosial. Sedangkan pertimbangan relawan sosial yaitu: 1) waktu kerja; 2) pergantian relawan sosial; 3) karakter dan keberagaman; dan 4) kualitas kerja.

Oleh karena itu kajian ini merekomendasikan pertimbangan Kemensos RI untuk menggunakan relawan sosial tidak hanya mengejar target kuantitas relawan sosial saja akan tetapi juga mempertimbangkan kualitas serta interaksi pertimbangan antara Kemensos RI dengan relawan sosial sehingga terjadi hubungan saling menguntungkan antara Kemensos RI dengan relawan Sosial.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Puslitbangkesos Kemensos RI yang mempercayakan penulis untuk menjadi ketua tim penelitian Pemetaan Pendamping dan Relawan Sosial tahun 2020. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada anggota tim penelitian Pemetaan Pendamping dan Relawan Sosial.

DAFTAR PUSTAKA

Bennett, M. R., & Einolf, C. J. (2017). Religion, Altruism, and Helping Strangers:

- A Multilevel Analysis of 126 Countries. *Journal for the Scientific Study of Religion*, 56(2), 323–341. <https://doi.org/10.1111/jssr.12328>
- Brudney, J. L., & Kellough, J. E. (2000). Volunteers in state government: Involvement, management, and benefits. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 29(1), 111–130. <https://doi.org/10.1177/0899764000291007>
- Budhirianto, S. (2016). Model Pemberdayaan Relawan Tik Dalam Meningkatkan E-Literasi Masyarakat Di Kota Sukabumi. *Jurnal Penelitian Pos dan informatika*, 6(1), 19. <https://doi.org/10.17933/jppi.2016.060102>
- Darmayasa, Putra, B., Wibawa, & Nurhayanti, K. (2020). E-filling dan Relawan Pajak Dalam Meningkatkan Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi. In *Jurnal Kajian Akuntansi* (Vol. 4, Nomor 2). <https://doi.org/10.33603/JKA.V4I2.3949>
- Fitroh, R., Oktavia, W. K., & Hanifah, H. (2019). Perbedaan perilaku prososial ditinjau dari jenis kelamin pada relawan sosial. *Jurnal Psikologi Terapan dan Pendidikan*, 1(1), 9. <https://doi.org/10.26555/jptp.v1i1.15125>
- Habibullah. (2017). Pemanfaatan Potensi dan Sumber Kesejahteraan Sosial. *Sosio Konsepsia*, 6(02), 88–97.
- Habibullah, B. P. (2014). Gotong Royong Pada Program Bantuan Stimulan Pemulihan Sosial di Mamuju, Sulawesi Barat. *Sosio Konsepsia*, 3(2), 17–35. <https://ejournal.kemsos.go.id/index.php?journal=SosioKonsepsia&page=article&op=view&path%5B%5D=363&path%5B%5D=157>
- Habibullah, Mujiyadi, B., Suradi, Irmayani, Togiartua, N., & Sitepu, A. (2018). *Efektivitas Kinerja Sumber Daya Manusia Kesejahteraan Sosial di Daerah (Kasus 4 Dinas Sosial Provinsi)*. Pusat Penelitian dan Pengembangan Kesejahteraan Sosial.
- Habibullah, Suradi, Irmayani, Bilal, & Mujiyadi. (2020). *Pemetaan Pendamping dan Relawan Sosial*. Pusat Penelitian dan Pengembangan Kesejahteraan Sosial.
- Irmayani, Habibullah, Mujiyadi, & Kurniasari, A. (2017). *Pemetaan Sumber Daya Manusia Kesejahteraan Sosial*. Pusat Penelitian dan Pengembangan Kesejahteraan Sosial.
- Juliantara, K. (2015). *Peran Pekerja Sosial Masyarakat (Psm) Dalam Membina Masalah Pekerja Seks Komersil (Psk) di Tangerang Selatan*. <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/26034>
- Kementerian Sosial RI. (2017). *Peraturan Menteri Sosial Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2017 Tentang Standar Nasional Sumber Daya Manusia Penyelenggara Kesejahteraan Sosial*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Laila, K., & Asmarany, A. (2015). Altruisme Pada Relawan Perempuan Yang Mengajar Anak Berkebutuhan Khusus Di Yayasan Anak Jalanan Bina Insan Mandiri. *Jurnal Ilmiah Psikologi Gunadarma*, 8(1), 100337. <https://doi.org/10.35760/psi>
- Laila, Khoirun Nisfil, Asmarany, & Indah, A. (2015). Altruisme Pada Relawan Perempuan Yang Mengajar Anak Berkebutuhan Khusus Di Yayasan Anak Jalanan Bina Insan Mandiri. *Jurnal Psikologi*, 151(1), 10–17. <https://doi.org/10.1145/3132847.3132886>
- Latifah, D., & Mulyana, N. (2017). Peran Pendamping Bagi Orang Dengan Hiv/Aids

- (Odha). *Prosiding Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat*, 2(3), 306–311.
<https://doi.org/10.24198/jppm.v2i3.13543>
- Nesbit, R., Christensen, R. K., & Brudney, J. L. (2018). The Limits and Possibilities of Volunteering: A Framework for Explaining the Scope of Volunteer Involvement in Public and Nonprofit Organizations. *Public Administration Review*, 78(4), 502–513.
<https://doi.org/10.1111/puar.12894>
- Nulhaqim, S. A. (2014). Performa Pendidikan Kesejahteraan Sosial Indonesia. *Share : Social Work Journal*, 4(2).
<https://doi.org/10.24198/share.v4i2.13062>
- Priebe, S., Chevalier, A., Hamborg, T., Golden, E., King, M., & Pistrang, N. (2020). Effectiveness of a volunteer befriending programme for patients with schizophrenia: Randomised controlled trial. *British Journal of Psychiatry*, 217(3), 477–483.
<https://doi.org/10.1192/bjp.2019.42>
- Purboningsih, S. D. (2015). Gerakan Sosial Baru Perspektif Kritis: Relawan Politik dalam Pilpres 2014 di Surabaya. *Jurnal Review Politik*, 05(01), 100–125.
<http://jurnalpolitik.uinsby.ac.id/index.php/jrp/article/download/62/62>
- Rahman, A. (2016). Peran Taruna Siaga Bencana Dalam Mitigasi Bencana Di Kabupaten Serang Dan Sukabumi. *Sosio Konsepsia*, 6(1).
<https://doi.org/10.33007/ska.v6i1.311>
- Republik Indonesia. (2009). *Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2009 Tentang Kesejahteraan Sosial*.
- Sabarisman, M. (2019). Peran Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan Dalam Peningkatan Kesejahteraan Keluarga Penerima Manfaat Bantuan Sosial Pangan. *Sosio Informa*, 5(2), 145–161.
<https://doi.org/10.33007/inf.v5i2.1715>
- Sugiyanto, & Suradi. (2020). Peranan penyuluh sosial masyarakat sebagai agen perubahan dalam pengembangan masyarakat lokal: kasus kota banjarmasin. *Sosio Konsepsia*, 9(2), 185–197.
- Susantyo, B., Irmayani, N. R., Habibullah, H., Mujiyadi, B., Suradi, S., Nainggolan, T., Sugiyanto, S., & Sitepu, A. (2018). *Optimalisasi Peran dan Fungsi Pendamping Sosial: Studi di Empat Kota di Indonesia*. Pusat Penelitian dan Pengembangan Kesejahteraan Sosial.
- Zanbar, L. (2019). The Effect of Volunteering for Community Activity on the Social Resources of Low-SES Residents: Differences Between Volunteer Community Activists and Other Residents. *Voluntas*, 30(1), 164–174.
<https://doi.org/10.1007/s11266-018-0015-x>