

**PERAN UKM KSR PMI UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
DALAM MENYIAPKAN PENYESUAIAN DIRI RELAWAN PMI**



SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat**

Memperoleh Gelar Sarjana Strata I

Oleh:

**M. Misbahus Surur
NIM 11220098**

Pembimbing:

**Dr. Nurjannah, M.Si.
NIP 196003101987032001**

**PRODI BIMBINGAN DAN KONSELING ISLAM
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2016



PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR
Nomor: B- 5257/UIN.02/DD/PP.009/11 /2016

Skripsi/Tugas Akhir dengan Judul
PERAN UKM KSR PMI UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
DALAM MENYIAPKAN PENYESUAIAN DIRI RELAWAN PMI

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : M. Misbahus Surur
Nomor Induk Mahasiswa : 11220089
Telah dimunaqosyahkan pada : 28 November 2016
Nilai munaqosyah : A/B
Dan dinyatakan diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas
Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

TIM MUNAQOSYAH
Ketua Sidang

Dr. Nurjannah, M.Si.

NIP : 19600310 198703 2 001

Penguji I

Penguji II

Drs. H. Abdullah M.Si.

NIP. 19640204 199203 1 004

Slamet, S.Ag. M.Si

NIP. 19691214 199803 1 002

Yogyakarta, 28 November 2016

Dekan

Fkultas Dakwah dan Komunikasi



Dr. Nurjannah, M.Si.

NIP. 19600310 198703 2 001



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu'ailkum Wr.Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk, dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : M. Misbahus Surur
NIM : 11220098
Judul Skripsi : Peran UKM KSR PMI UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Dalam Menyiapkan Kinerja Relawan PMI.

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan/Program Studi Bimbingan dan Konseling Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang Bimbingan dan Konseling Islam.

Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqosahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 16 November 2016

Ketua Jurusan



A. Said Hasan Basri, S.Psi, M.Si.
NIP 19750427 200801 1 008

Pembimbing

Dr. Nurjannah, M.Si.
NIP 19600310 198703 2 001

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : M Misbahus Surur
NIM : 11220098
Program Studi : Bimbingan dan Konseling Islam
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi penulis yang berjudul **“Peran UKM KSR PMI UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dalam Menyiapkan Penyesuaian Diri Relawan PMI”** dan seluruh isinya benar-benar hasil karya pribadi, kecuali pada bagian-bagian tertentu yang penulis ambil sebagai acuan dan telah penulis lakukan tindakan yang sesuai dengan etika keilmuan.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka sepenuhnya menjadi tanggungjawab penulis.

Yogyakarta, 18 November 2016

Yang menyatakan,



M Misbahus Surur
11220098

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan untuk:

Keluarga saya Ayah dan Ibu tersayang M Munib dan Wiwik Sholikahtin serta keluarga besar saya yang memberikan kasih sayang tiada henti-hentinya dengan tulus, memberi semangat ketika hampir menyerah, dan mengingatkan ketika salah.



MOTTO

وَالْعَصْرِ ۱ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ ۲ إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ
وَتَوَّصَّوْا بِالْحَقِّ وَتَوَّصَّوْا بِالصَّبْرِ ۳

“Demi masa (1), Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian (2), kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran (3). (QS. Al-Ashr : 1-3).*

“Anggaplah berbuat baik kepada orang
Sebagai kewajiban kita

Tapi janganlah menganggap kebaikan orang kepada kita
sebagai kewajibannya”†

-= K.H. A. Mustafa Bisri =-

* Al-Qur'an, 103:1-3.

† Dwi Irwanto, *Problematika Pernikahan Dini di Kecamatan Padureso Kabupaten Kebumen* (Analisis Sosiologi Hukum Islam), skripsi UIN SUKA Yogyakarta. 2016.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الحمد لله رب العالمين ، وبه نستعين على أمور الدنيا والدين، أشهد أن لا اله الا الله وحده لا شريك له وأشهد أن محمدا عبده ورسوله لا نبي بعده، اللهم صل وسلم على سيدنا محمد وعلى اله وأصحابه أجمعين ، أما بعد

Syukur Alhamdulillah senantiasa penulis panjatkan kehadiran Allah SWT. yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Peran UKM KSR PMI UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dalam Menyiapkan Penyesuaian Diri Relawan PMI”. Skripsi ini disusun untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu pada Jurusan/Program Studi Bimbingan dan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis tidak terlepas dari hambatan-hambatan yang dihadapi, akan tetapi atas bimbingan dan kerjasama yang baik dari berbagai pihak, semua hambatan yang penulis hadapi dapat teratasi. Oleh karena itu, tidak lupa penulis sampaikan salam hormat serta ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Drs. KH. Yudian Wahyudi, M.A., Ph.D. selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta;
2. Ibu Dr. Nurjannah M.Si. selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, beserta jajarannya.

3. Bapak A. Said Hasan Basri, S.Psi. M.Si. selaku Ketua Program Studi Bimbingan dan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta;
4. Bapak Nailul Falah S.Ag.,M.Si, selaku Dosen Pembimbing Akademik yang dengan penuh perhatian selalu meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan akademik sejak pertama kali penulis terdaftar sebagai mahasiswa di Fakultas Dakwah dan Komunikasi;
5. Ibu Dr. Nurjannah, M.Si. selaku pembimbing skripsi ini. Terimakasih yang sebesar-besarnya, karena telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan sampai akhirnya skripsi ini selesai;
6. Ayahanda M. Munip dan Ibunda tercinta Wiwik Sholikhatin yang senantiasa mendukung dan mendoakan saya tiada henti dan tanpa lelah juga memberikan suntikan motivasi. Trimakasih yang sebesar-besarnya saya ucapkan kepada beliau yang sangat luar biasa. Dan juga kepada adik-adik saya, afif, Asyaryl, dan Irsyadunnas.terimakasih atas kalian semua;
7. Buat Keluarga Besar saya, baik dari bapak ataupun dari ibu, pakhde, budhe yang tak bisa saya sebutkan satu persatu, sepupu-sepupu saya cak Fendi, cak Fafan dan adik-adiknya, cak Saiin se-keluarga,dan adiknya, tante Lidaini sekeluarga, tante Nur dan cak Ju, tante Nur dan Cak Nanang, tante Lailul dan Om Andri, yang selalu mendukung dan memberi semangat, Tak lupa dengan Pak yik Suwondo, dan mbok nyik. terimakasih juga saya ucapkan;
8. Buat Keluarga Besar KSR PMI Unit VII UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, beserta semua pengurus, anggota, dan alumninya, yang telah memberikan

tempat untuk bersosial, mengembangkan diri dan mengabdikan, saya ucapkan terimakasih;

9. Teman-teman dari keluarga besar KSR PMI Unit VII UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dan teman-teman seperjuangan angkatan 2013A Anwar, Desky, Anshori, Adib, Hakam, Halim, Indah, Citra, Ismah, Lina, Rahayu, (Cacing) Tari, Asmi, Ina, Faridah, May, Nurul, Nony, yang telah memberikan motivasi dalam pembuatan skripsi ini hingga sampai selesai. Terima kasih banyak;
10. Sesepeuh Alumni KSR PMI Unit VII UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, yang super-super, sebagai panutan dan teladan yang baik, mas Mukhsinun, mas Anas, mas Shofan, mas Zaki, mas Chakim, mas Anis, mas Dedi, bang Yadi, mbk Ayu, mbk Sita, mbk Ika, mbk Ade, mbk Fifah, terimakasih atas bimbingan dan ilmunya selama ini;
11. Teman-teman pondok Minhajut Tamyiz dan temen-temen kontrakan, mas Pendi, mas Irvan, mas Rifqi Fairus, Wahyu, Dhani, Ubet, Irvan porjo, Adib uye, Adib Palembang, Ayiz, Mungkidi, Afif gede, Acus, Duwi, Ikfi, Ihwan, Afid, Afif cilik terimakasih banyak sudah menemani selama di jogja dan kebersamaanya selama ini. Trimakasih sudah menjadi teman yang baik selama di jogja.
12. Teman-teman BKI angkatan 2011 yang sudah lebih dulu lulus, trimkasih selama ini sudah menjadi teman belajar di kampus, dan juga buat yang tersisa, Andi, Fadil, Yudis, Nuryo, Arkham, Tsani kecil, Ita, dan yang lainnya,

Kalian semua istimewa dan luar biasa. Terimakasih atas kebersamaan yang akan menjadi kenangan selama ini;

13. Seseorang yang berinisial “ID” yang selalu memberikan semangat, dukungan, dan dorongan untuk selalu mengerjakan skripsi ini sampai selesai. Terimakasih atas perhatianmu, dan kebersamaanya yang akan selalu menjadi kenangan indah selama ini.
14. Semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian penulisan skripsi ini, yang ingin disebut dalam skripsi ini maupun yang tidak.

Harapan penulis semoga Allah SWT memberikan pahala yang setimpal kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini, teriring dengan do'a *Jazākumullāh aḥ san al-jazā`*.

Penulis menyadari banyaknya kekurangan dalam skripsi ini, maka dari itu penulis menghargai saran dan kritik dari semua pihak.

Yogyakarta, 16 November 2016.
Penulis,

M Misbahus Surur
NIM. 11220098

ABSTRAK

M. MISBAHUS SURUR, “Peran UKM KSR PMI UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Dalam Menyiapkan Penyesuaian Diri Relawan PMI”. Prodi Bimbingan dan Konseling Islam, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2016.

Penelitian ini bertujuan untuk mendiskripsikan dan menganalisis mengenai upaya-upaya KSR PMI Unit VII UIN dalam menyiapkan penyesuaian diri relawan PMI, sistem pengelolaan relawan yang menjadikan relawan PMI memiliki kinerja yang siap dalam melaksanakan tugas-tugas pelayanan dengan baik.

Penelitian ini menggunakan metode penilitan deskriptif kualitatif pengambilan datanya dilakukan dengan observasi, wawancara dan dokumentasi, data yang diperoleh hasil observasi dari kegiatan-kegiatan dan program-program kerja UKM KSR PMI Unit VII UIN, adapun yang menjadi informan adalah 6 pengurus harian dan 5 koordinator bidang dan beberapa anggota, dari data yang diperoleh kemudian dianalisis dan didekripsikan dalam bentuk kalimat untuk mempermudah dalam melakukan pembahasan dalam penelitian ini.

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 dalam 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.

Kata Kunci: *Peran UKM KSR PMI UIN, Penyesuaian Diri Relawan PMI.*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang	5
C. Rumusan Masalah	11
D. Tujuan Penelitian	11
E. Manfaat Hasil Penelitian	11
F. Kajian Pustaka	12
G. Landasan Teori	15
1. Tinjauan Peran	15
2. Tinjauan Organisasi Sosial	21
3. Manajemen Sumber Daya Manusia	25
4. Tinjauan Penyesuaian Diri	35

H. Metodologi Penelitian	39
1. Jenis Penelitian.....	39
2. Subjek dan Objek Penelitian	40
3. Teknik Pengumpulan Data.....	41
4. Analisis Data	44
BAB II. PROFIL UKM KSR PMI UNIT VII UIN SUNAN KALIJAGA	
YOGYAKARTA	46
A. Letak Posko (Pos Komando/Sekretariat)	46
B. Sejarah Singkat Berdiri dan Berkembangnya	47
C. Palang Merah Indonesia (PMI) Cabang Kota Yogyakarta	52
D. Struktur Organisasi	55
E. Keadaan Pengurus dan Anggota KSR PMI UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Priode 2015/2016.....	67
F. Sarana dan Prasarana.....	70
G. Bentuk-bentuk Kegiatan.....	74
BAB III. UKM KSR PMI UNIT VII UIN SUNAN KALIJAGA	
YOGYAKARTA SEBAGAI WADAH SUKARELAWAN.....	78
A. Manajemen Relawan sebagai Media dalam Menyiapkan Penyesuaian Diri Relawan	79
B. Kegiatan-kegiatan sebagai Fasilitas dalam Menyiapkan Penyesuaian Diri Relawan	90
C. Prinsip-prinsip Gerakan sebagai Motivasi dalam Menyiapkan Penyesuaian Diri Relawan	95

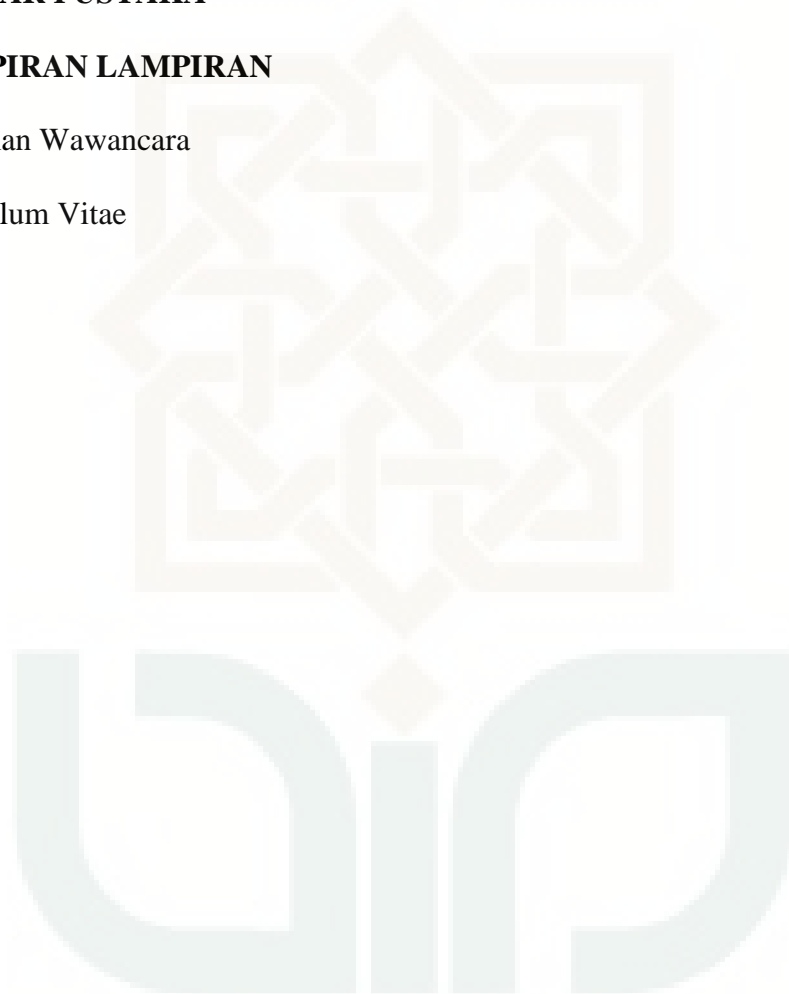
BAB IV. PENUTUP	101
A. Kesimpulan	101
B. Saran.....	102
C. Kata Penutup	104

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN LAMPIRAN

Pedoman Wawancara

Curriculum Vitae



DAFTAR TABEL

BAB II

Struktur Organisasi KSR PMI Unit VII UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Priode 2015/2016.....	57
Table 1. Data Anggota KSR PMI Unit VII UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta kepengurusan 2015/2016	69
Table 2. Data Sarana Komunikasi.....	70
Table 3. Data Sarana Administrasi/Kesekretariatan	71
Tabel 4. Data Sarana Pertolongan Pertama.....	72
Tabel 5. Data Sarana Barang-barang Paket.....	73

BAB III

Tabel 1. Silabus Pelatihan Dasar KSR Jumlah Residen Berdasarkan Kelas ...	84
Tabel 2. Susunan Program Kerja KSR PMI Unit VII UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Priode 2015/2016.....	90

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Untuk membatasi penafsiran yang lebih luas yang memungkinkan untuk terjadinya kesalahpahaman terhadap judul penelitian “*Peran UKM KSR PMI UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Dalam Menyiapkan Kinerja Relawan PMI*”. Maka dari itu penulis perlu untuk memberikan penegasan terhadap istilah-istilah dalam judul penelitian di atas sebagai berikut:

1. Peran

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, *Peran* diartikan sebagai seperangkat tingkat yang diharapkan dimiliki oleh orang yang berkedudukan dalam masyarakat.¹ Dengan demikian Peran merupakan sebuah tindakan yang dilakukan oleh seseorang, organisasi, lembaga atau kelompok yang memiliki fungsi tertentu dalam lingkungan masyarakat.

Adapun *Peran* yang dimaksud penulis adalah tindakan yang dilakukan oleh KSR PMI UIN dalam membentuk anggota yang siap menjalankan berbagai macam program kerja dan kegiatan-kegiatan pelayanan pertolongan pertama.

¹ Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1989), hlm. 667.

2. Unit Kegiatan Mahasiswa Korps Sukarela Palang Merah Indonesia UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (UKM KSR PMI UIN SUKA)

UKM adalah organisasi wadah pengembangan kegiatan minat, bakat, dan keterampilan kemahasiswaan ditingkat PTAI. Keanggotaannya terdiri dari para mahasiswa lintas fakultas dan jurusan/prodi.² Kepengurusannya adalah otonom masing-masing unit sesuai AD/ART masing-masing. Fungsi UKM adalah mengembangkan kemampuan mahasiswa dibidang minat, bakat, dan keterampilan yang dikelompokkan kedalam bidang penalaran, bidang minat khusus, bidang kesejahteraan, dan bidang kerohanian.

Sedangkan Korps Sukarela Palang Merah Indonesia (KSR PMI) adalah kesatuan atau unit di dalam perhimpunan PMI yang merupakan wadah kegiatan atau wadah pengabdian bagi anggota biasa perhimpunan PMI dan pribadi-pribadi yang menyatakan diri dan menjadi anggota KSR PMI, serta memenuhi syarat menjadi anggota KSR PMI.³

Jadi yang dimaksud dengan UKM KSR PMI UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dalam penelitian ini adalah organisasi wadah di tingkat PTAI dan di bawah naungan PMI Cabang Kabupaten/kota setempat, yang digunakan sebagai sarana atau tempat mahasiswa dalam mengembangkan minat, bakat dan keterampilanya dalam bidang kepalangmerahan dan sosial kemanusiaan.

² Fakultas Dakwah dan Komunikasi, *Pedoman Akademik Fakultas Dakwah dan Komunikasi*, (Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi, 2014) hlm. 14.

³ PMI, *Pedoman KSR PMI Perguruan Tinggi*, (Jakarta: Kantor Pusat PMI, 2003), hlm 1.

3. Menyiapkan Penyesuaian Diri

Di dalam situs web Kamus Besar Bahasa Indonesia menyiapkan berasal dari kata dasar “siap” yang kemudian bisa bermakna: menyediakan, mengatur, menyelesaikan, mengadakan, dan atau mengusahakan supaya siap.⁴

Dari segi bahasa penyesuaian adalah kata yang menunjukkan keakraban, pendekatan dan kesatuan kata. Penyesuaian diri dalam ilmu jiwa adalah proses dinamika yang bertujuan untuk mengubah kelakukanya agar terjadi hubungan yang lebih sesuai antara dirinya dan lingkungannya. Sedangkan *adjustment* atau penyesuaian dalam lapangan sosial kejiwaan adalah sering diartikan dengan penyesuaian yang berarti penyesuaian diri antara individu dengan lingkungan sosial dan kejiwaan sekitarnya yang selalu menuntut agar menyetarakan antara individu dan lingkungannya.⁵

Berdasar penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan menyiapkan penyesuaian diri adalah upaya untuk membuat individu mampu menyetarakan diri dan mengubah kelakuannya dalam berhubungan sehingga lebih sesuai dengan lingkungannya.

Adapun yang dimaksud dengan menyiapkan penyesuaian diri dalam penelitian ini adalah tindakan UKM KSR PMI UIN dalam membentuk

⁴ <http://kbbi.web.id/siap>, 07/12/2016.

⁵ Mustafa Fahmi, *Penyesuaian Diri Pengertian dan Peranannya dalam Kesehatan Mental*, (Jakarta: Bulan Bintang, 1982), hlm. 13.

relawan PMI yang memiliki kepercayaan diri dan dapat menyesuaikan diri dengan baik, sehingga mampu melaksanakan tugasnya.

4. Relawan Palang Merah Indonesia

Relawan PMI adalah seseorang yang melaksanakan kegiatan kepalangmerahan baik secara tetap maupun tidak tetap sesuai dengan prinsip-prinsip dasar Gerakan Palang Merah Dan Bulan Sabit Merah Internasional, serta diorganisasikan oleh Palang Merah Indonesia (PMI).⁶ Sukarelawan PMI diwadahi dalam : a) Sukarelawan Remaja (Palang Merah Remaja). b) Sukarelawan Korps Sukarela (KSR Perguruan Tinggi dan KSR PMI Kabupaten/Kota). c) Sukarelawan Tenaga Sukarela (TSR, Berbasis Masyarakat, komunitas). d) Donor Darah Sukarela (DDS).⁷

Adapun yang dimaksud dengan relawan PMI dalam penelitian ini adalah anggota sukarelawan KSR PMI UIN Sunan Kalijaga yang sedang melakukan tugas atau kegiatan kepalangmerahan di bidang pelayanan baik di dalam maupun di luar lingkungan kampus.

Sebagaimana penegasan judul yang sudah dipaparkan oleh penulis di atas maka yang dimaksud dengan “*Peran UKM KSR PMI UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Dalam Menyiapkan Penyesuaian Diri Relawan PMI*” adalah fungsi UKM KSR PMI UIN SUKA dalam membentuk Relawan PMI yang memiliki kepercayaan diri dan bisa menyesuaikan diri

⁶ Palang Merah Indonesia, *Pedoman Manajemen Relawan (Ksr-Tsr)*, (Jakarta: Palang Merah Indonesia, 2008), hlm. V.

⁷ Palang Merah Indonesia, *Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga*, (Jakarta: Musyawarah Nasional XX), hlm, 27.

dengan baik dengan lingkungan. Sehingga menjadi relawan PMI yang siap dan mampu menjalankan kegiatan, atau tugas-tugasnya.

B. Latar Belakang

Gerakan Palang Merah dan Bulan Sabit Merah adalah salah satu organisasi kemanusiaan yang terbesar di dunia, terdapat 185 perhimpunan nasional yang diakui dan jaringannya di masing-masing Negara mulai dari Provinsi (Daerah), Kabupaten/Kota (Cabang), hingga Kecamatan (Ranting).⁸ Organisasi ini memiliki prinsip-prinsip dasar yang disahkan pada tahun 1965 di Wina (Austria) oleh Konferensi Internasional Palang Merah dan Bulan Sabit Merah XX yaitu: *Kemanusiaan, Kesamaan, Kenetralan, Kemandirian, Kesukarelaan, Kesatuan, Kesemestaan*.⁹

Pada awalnya, Perhimpunan Nasional Palang Merah dan Bulan Sabit Merah ditugaskan pada waktu perang untuk membantu petugas kesehatan angkatan bersenjata dalam merawat para prajurit yang menjadi korban. Namun berhubung bagian medis militer sudah berkembang dan setelah perang dunia 1 kebutuhan masyarakat besar sekali sehingga menjadikan perhimpunan ini mulai bertindak untuk memperbaiki kondisi penduduk sipil yang juga terkena dampak pertikaian bersenjata dan akhirnya sejak saat itu perhimpunan nasional memiliki peranan yang sangat luas baik mengenai jenis kegiatannya maupun kategori orang yang diperhatikan, baik dimasa perang maupun dimasa damai

⁸ Palang Merah Indonesia, *Pedoman Manajemen Relawan*, hlm. 1.

⁹ ICR, *Mengenal Lebih Jauh Tentang Gerakan Palang Merah dan Bulan Sabit Merah Internasional*, (ttp: Comite Internasional Geneve, 1998), hlm. 8.

seperti: mendirikan dan menyelenggarakan rumah sakit, melatih petugas kesehatan, melaksanakan program pendidikan dalam bidang perawatan anak dan kesehatan umum, menolong para orang yang cacat, yang tidak mampu dan tua, menyediakan pengangkutan ambulans, menyelenggarakan operasi penyelamatan baik di jalan, di laut maupun di gunung, memberikan kursus P3K (pertolongan pertama pada kecelakaan). Dan lain sebagainya yang masih terkait dalam hal kemanusiaan.¹⁰

Indonesia yang juga mendirikan Perhimpunan Palang Merah Indonesia (PMI) sebagai suatu organisasi kemasyarakatan yang bergerak di bidang sosial kemanusiaan. Awal pembentukannya diprakarsai Pemerintah dan kemudian menjadi bagian dari anggota perhimpunan Internasional Palang Merah dan Bulan Sabit Merah. PMI sebagai badan penolong bekerja untuk memberikan pertolongan kepada sesama umat manusia dalam segala keadaan. Adapun dalam situasi damai mereka memberikan pertolongan dan bantuan kepada korban kecelakaan dan bencana alam, serta ikut berpartisipasi dalam pembangunan kesejahteraan masyarakat. Hal ini sesuai dengan bunyi anggaran dasar tahun 1949, BAB III, pasal III, ayat (1) dan (2).¹¹ Sebagai sebuah organisasi perhimpunan Palang Merah Indonesia juga memiliki sebuah struktur dan komponen organisasi mulai dari pengurus, anggota, relawan dan karyawan, yang masing-masing memiliki peranan tersendiri sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

¹⁰ *Ibid.*, hlm. 21.

¹¹ Anggaran Dasar PMI tahun 1949, bab III, pasal III, ayat (1) dan (2), hlm. 103-109.

Ulla Nuchrawaty Usman, dalam buku *Pedoman Manajemen Relawan* mengatakan bahwa. Gerakan Palang Merah dan Bulan Sabit Merah sedunia merupakan gerakan yang memiliki tugas yang sangatlah luas dan bervariasi khususnya dalam bidang kemanusiaan. Dalam melakukan tugas kemanusiaan gerakan ini memiliki keunikan yaitu semua kegiatan utamanya dilakukan oleh relawan. Relawan menjadi tulang punggung kegiatan palang merah indonesia, mulai dari yang masih muda dan belum memiliki pengetahuan sampai mereka yang sudah memiliki keahlian khusus dan sangat berpengalaman.¹² Pernyataan tersebut sesuai dengan pengertian sukarelawan yang menjelaskan bahwa sukarelawan adalah orang yang melakukan sesuatu dengan sukarela (tidak karena diwajibkan atau dipaksakan).¹³ Adapun dalam organisasi PMI relawan adalah seseorang yang melaksanakan kegiatan kepalangmerahan baik secara tetap maupun tidak tetap sesuai dengan prinsip-prinsip dasar Gerakan Palang Merah dan Bulan Sabit Merah Internasional, serta di organisasikan oleh Palang Merah Indonesia (PMI).¹⁴

Berbicara mengenai sukarelawan yang merupakan ujung tombak organisasi PMI dalam menjalankan sebagian besar kegiatannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Di dalam organisasi Palang Merah Indonesia memiliki wadah sukarelawan yang bisa dikatakan tidak sedikit yang tersebar diberbagai komponen masyarakat dari mulai kalangan remaja sampai orang tua

¹² Palang Merah Indonesia, *Pedoman Manajemen Relawan*, hlm.iii.

¹³ Dekdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, cet.III,(Jakarta: Balai Pustaka, 1996) hlm. 970.

¹⁴ Palang Merah Indonesia, *Pedoman Manajemen Relawan*, hlm. V.

yang kemudian diwadahi dalam : a) Sukarelawan Remaja (Palang Merah Remaja). b) Sukarelawan Korps Sukarela (KSR Perguruan Tinggi dan KSR PMI Kabupaten/Kota). c) Sukarelawan Tenaga Sukarela (TSR, Berbasis Masyarakat, komunitas). d) Donor Darah Sukarela (DDS).¹⁵ pengelompokan ini tidak hanya sekedar pengelompokan akan tetapi dari masing-masing wadah sukarelawan tersebut memiliki peranan atau tugas yang berbeda dalam menjalankan misi kepalangmerahan atau kemanusiaan.

UKM KSR PMI UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang merupakan salah satu wadah sukarelawan PMI dan sekaligus sebagai organisasi wadah pengembangan minat, bakat, dan keterampilan kemahasiswaan di tingkat PTAI. Hal ini menjadikan UKM KSR PMI UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dituntut untuk memiliki anggota (Relawan PMI) yang mempunyai kepribadian baik, rasa kesetiakawanan, jiwa sosial kemanusiaan dan mental yang kuat serta kepercayaan diri. Karena dalam melaksanakan tugas kepalangmerahan terkhusus dalam kasus bencana atau kecelakaan, mereka harus berani melakukan tindakan medis layaknya seorang perawat atau dokter yang mana hal ini sangat membutuhkan keterampilan, keilmuan, dan mental yang kuat sehingga mampu menyesuaikan diri dengan baik dalam segala kondisi yang dihadapi.

Dalam proses menjadi seorang Relawan PMI mereka akan diberikan pendidikan dan pelatihan yang merupakan proses pembekalan pengetahuan,

¹⁵ Palang Merah Indonesia, *Anggaran Dasar dan Anggaran*, hlm, 27.

keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan-tugas-tugas kepalangmerahan sesuai dengan Prinsip Dasar Gerakan Palang Merah dan Bulan Babit Merah Internasional.¹⁶ hal ini sudah menjadi syarat yang harus dipenuhi seseorang untuk menjadi seorang sukarelawan, disamping itu proses ini juga dijadikan untuk memupuk jiwa-jiwa kemanusiaan atau jiwa sosial dan mental yang kuat.

Sebagai makhluk sosial yang akan bermasyarakat dan berkeluarga seseorang berproses dengan berinteraksi antar sesama yang kemudian memerlukan penyesuaian diri dalam prakteknya. D.B. Klien mengatakan bahwa kesehatan mental dari setiap warga negara tidak dapat dipisahkan dari pengaruh-pengaruh sosial yang membantu membentuk kepribadiannya, dan ia harus beroprasi dengan atau menentang pengruh-pengaruh tersebut dalam kehidupan sehari-hari.¹⁷

Sedangkan Yustinus Semium, dalam bukunya kesehatan mental mengemukakan bahwa kesehatan mental merupakan bagian yang penting dari penyesuaian diri. Menurutnya orang yang mendapat gangguan mental adalah orang yang tidak dapat menyesuaikan diri dengan baik.¹⁸

UKM KSR PMI UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta adalah tempat yang sesuai untuk seorang mahasiswa yang merupakan agen-agen penerus bangsa sekaligus seorang sukarelawan. Untuk menjadi mahasiswa yang peduli pada

¹⁶ Palang Merah Indonesia, *Pedoman Manajemen Relawan*, hlm. 31.

¹⁷ Yustinus Semium. *Kesehatan Mental 1*, (Yogyakarta: Kanisius, 2006), hlm. 27.

¹⁸ *Ibid*, hlm. 22.

sesama sekaligus bertanggungjawab terhadap masyarakat dan kebangsaan, maka menjadi relawan PMI adalah salah satu cara mewujudkannya. Sebagaimana prinsip-prinsip organisasi Perhimpunan Palang Merah dan Bulan Sabit Merah Internasional yang mengandung nilai-nilai kemanusiaan.

Sebagaimana penulis ketahui UKM KSR PMI UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta memiliki sejarah yang cukup baik, dimulai dari mencetak anggota yang pernah menjadi kepala markas PMI Kota Yogyakarta, juga pernah mengadakan kegiatan yang tingkatnya nasional yang mendatangkan ketua PMI pusat Jakarta yang saat itu menjadi Wakil Presiden Indonesia, dan banyak alumni-alumni yang menjadi orang-orang yang berperan dalam organisasi dibidang kebencanaan, baik sebagai pemateri, pelaku ataupun pemandu, bahkan dulu ketika bencana gempa yang terjadi di Bantul Yogyakarta dan bencana Gunung Merapi ada beberapa anggota KSR PMI UIN yang memiliki peran penting dalam oprasi tanggap darurat di PMI.

Dari penjelasan panjang lebar di atas dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya KSR PMI UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta tidak bisa secara langsung menugaskan seorang (anggota) relawan PMI, akan tetapi sebagai ujung tombak organisasi PMI dalam melaksanakan tugas kepalangmerahan yang begitu kompleks itu, mereka para relawan PMI perlu adanya pembekalan pengetahuan, keterampilan dan sikap, serta kemampuan untuk menyesuaikan diri. Sehingga siap dalam melakukan tugas-tugas kepalangmerahan dengan baik. Oleh karena itu penulis ingin meneliti lebih lanjut mengenai *Peran UKM KSR PMI UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Dalam Menyiapkan Penyesuaian*

Diri Relawan PMI. Terbukti bahwa KSR PMI UIN pernah meraih predikat relawan teladan se-kota Yogyakarta. dan juga selalu menjadi penggerak dalam kumpulan relawan se-Kota-Yogyakarta.

C. Rumusan Masalah

Sebagaimana dijelaskan dalam latar belakang di atas, peneliti merumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana tindakan yang dilakukan UKM KSR PMI untuk menyiapkan penyesuaian diri relawan PMI dalam melaksanakan tugas pelayanan ?
2. Bagaimana sistem pengelolaan relawan PMI yang dilakukan oleh UKM KSR PMI UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta ?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui tindakan-tindakan yang dilakukan UKM KSR PMI dalam menyiapkan penyesuaian diri relawan PMI sehingga siap bertugas.
2. Mengetahui sistem pengelolaan relawan dan kriteria-kriteria relawan PMI yang ada dalam UKM KSR PMI UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

E. Manfaat Hasil Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang akan dilakukan adalah :

1. Secara teoritis penelitian ini sebagai sumbangsih karya ilmiah dan diharapkan dapat menambah wawasan keilmuan terutama dalam bidang studi Bimbingan dan Konseling Islam, kaitannya dengan membentuk individu yang mampu menyesuaikan diri.

2. Secara praktis, penelitian ini dapat berguna dan bermanfaat bagi para individu yang membacanya dan sebagai pengembangan ataupun masukan untuk membentuk Relawan PMI UKM KSR PMI yang siap bertugas dan mampu menyesuaikan diri dengan baik.

F. Kajian Pustaka

Ada banyak sekali penelitian ataupun buku yang memang sudah membahas mengenai tema yang terkait dengan penelitian ini yang telah memunculkan beberapa hasil yang telah diterbitkan. Dalam hal ini penulis menganggap bahwa penelitian yang membahas tema yang sama perlu untuk diketahui guna untuk membedakan penelitian ini dengan penelitian-penelitian yang sebelumnya.

Adapun penelitian yang terkait adalah penelitian yang disusun oleh Habib Muslim Jurusan Bimbingan dan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN SUKA Yogyakarta yang berjudul “ Peran UKM INKAI dalam Menjaga Kesehatan Mental Mahasiswa UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta”. Yang menekankan pembahasan mengenai bagaimana UKM INKAI dalam menjaga kesehatan mental mahasiswa UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.¹⁹ Adapun hasil dari penelitiannya berupa peran yang dilakukan oleh UKM INKAI dalam menjaga kesehatan mental mahasiswa terdiri dari tiga fungsi peran: 1) sebagai media, yaitu sebagai sarana untuk berlatih dan berinteraksi terhadap sesama manusia, 2) sebagai fasilitas, yaitu memfasilitasi

¹⁹ Habib Muslim, *Peran Ukm Inkai Dalam Menjaga Kesehatan Mental Mahasiswa Uin Sunan Kalijaga Yogyakarta*, skripsi, UIN SUKA Yogyakarta, 2013.

anggota untuk mengembangkan kreasi mahasiswa, 3) sebagai motivasi, yaitu intisari dari ajaran karate sebagai pendorong untuk melakukan yang lebih baik.

Dalam penelitian yang lain terkait mengenai Peran UKM adalah penelitian yang berjudul “Peran Unit Kegiatan Mahasiswa Perguruan Pencak Silat Cepedi (UKM PPS CEPEDI) UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dalam Pembinaan Mental Spiritual”. Yang dilakukan oleh Yusron Daroini Fakultas Dakwah dan Komunikasi jurusan Bimbingan dan Konseling Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, adapun penelitian ini memfokuskan pembahasan penelitian pada fungsi dari seluruh kegiatan yang dilakukan dalam UKM PPS CEPEDI sebagai rangkaian dalam pembinaan mental spiritual. Dengan obyek penelitiannya kegiatan pembinaan mental sepiritual yang dilaukan di UKM tersebut dan yang menjadi subyek penelitiannya adalah pendiri, pelatih dan anggota Unit Kegiatan Mahasiswa Perguruan Pencak Silat CEPEDI UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.²⁰ Hasil dari penelitian memperlihatkan bahwa dalam menjalankan perannya dalam kegiatan pembinaan mental spiritual, Unit Kegiatan Mahasiswa Perguruan Pencak Silat CEPEDI bertindak sebagai sebuah lembaga yang bertugas untuk memberikan motivasi, menyediakan segala sarana dan prasarana, serta menjadi sarana atau media untuk membentuk kepribadian pesilat yang sehat secara mental dan spritual.

Penelitian yang dilakukan Andi Agustanis yang berjudul “Pembinaan Karakter Relawan (studi pada Anggota KSR PMI Unit VII UIN Sunan Kalijaga

²⁰ Yusron Daroini, *Peran Unit Kegiatan Mahasiswa Perguruan Pencak Silat Cepedi (UKM PPS CEPEDI) Uin Sunan Kalijaga Yogyakarta dalam Pembinaan Mental Sepiritual*, skripsi, UIN SUKA Yogyakarta, 2010.

Yogyakarta)” dalam penelitian ini memfokuskan pada pembentukan karakter yang kemudian membahas mengenai bagaimana upaya pembinaan yang dilakukan oleh KSR PMI Unit VII UIN untuk membentuk karakter relawan yang responsif terhadap gejala sosial kemanusiaan, metode yang dilakukan dalam pembinaan, dan motivasi relawan dalam mengikuti pembinaan. Subyek penelitian adalah pengurus PMI Cabang Kota Yogyakarta (Bidang Diklat), pengurus (periode 2004) anggota penuh dan anggota alumni KSR PMI Unit VII UIN, sedangkan objeknya upaya (arahan, tahapan dan sasaran) pembinaan karakter (sifat-sifat kejiwaan), materi dan metode yang digunakan sebagai upaya pembinaan relawan KSR PMI Unit VII UIN Sunan Kalijag Yogyakarta.²¹ berdasarkan pembahasan yang dilakukan dalam penelitian ini memperoleh hasil bahwa pembinaan karakter relawan yang dilakukan oleh KSR PMI Unit VII UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta melaksanakan pembinaan secara formal dan informal, yang menjadikan adanya peningkatan pengetahuan, keterampilan, sikap, kepribadian dan jiwa kemanusiaan yang ada pada setiap relawan. Dengan metode pemberian materi menggunakan metode klasikal dan partisipatif yang telah disesuaikan dengan materi dan tahap-tahap pembinaan.

Dari beberapa tinjauan pustaka yang dilakukan oleh peneliti kaitannya dalam penelitian ini yaitu, ada yang memang memiliki kemiripan yang hanya berbeda obyek dan subyeknya saja dan ada juga yang melakukan penelitian di

²¹ Andi Agustanis, *Pembinaan Karakter Relawan (studi pada Anggota Korp Sukarela PMI Unit VII Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta)*, skripsi, UIN SUKA Yogyakarta, 2005.

UKM KSR PMI, namun dari beberapa penelitian yang ditemui belum ada yang memfokuskan penelitian pada peran Korps Sukarela dari segi menyiapkan penyesuaian diri Anggota (Relawan PMI) dalam melaksanakan tugas pelayanan. Oleh karena itu penulis menjadikan ini sebagai pertimbangan untuk melanjutkan penelitian yang lebih jauh mengenai kegiatan yang dilakukan untuk menyiapkan penyesuaian diri relawan PMI dan tugas pelayanan yang dilakukan oleh UKM KSR PMI UIN SUKA Yogyakarta sebagai UKM yang bergerak di bidang sosial kemanusiaan yang fokus di bidang kesehatan.

G. Landasan Teori

1. Tinjauan Peran

a. Pengertian Peran

Dalam kamus Oxford Dictionary peran yaitu tugas seseorang atau fungsi.²² Soejono Soekamto dalam buku “memperkenalkan sosiologi” menjelaskan bahwa peran adalah seperangkat tindakan yang diharapkan dari pemilik status dalam masyarakat. Status merupakan sebuah posisi dari suatu sistem sosial, sedangkan peran atau peranan adalah pola perilaku yang terkait pada status tersebut.²³

Gross, Mason dan Mc Eachern berpendapat dalam buku karangan David Bery “pokok-pokok pikiran dalam sosiologi” menjelaskan bahwa peran adalah sebagai seperangkat harapan yang

²² The New Oxford Illustrated Dictionary, (Oxford University Press, 1982), hlm. 1466.

²³ Soejono Soekamto, *Memperkenalkan Sosiologi*, (Jakarta: CV. Rajawali, 1989), hlm.

dikenakan pada individu yang mempunyai kedudukan sosial tertentu.²⁴ Peran atau peranan (Role) merupakan aspek dinamis dari kebudayaan (status). Apabila seseorang telah melaksanakan hak dan kewajiban sesuai dengan kedudukan maka dia telah menjalankan suatu peranan. Antara peran dengan kedudukan tidak dapat dipisahkan oleh karena yang satu tergantung dengan yang lain dan sebaliknya juga demikian. Tidak ada peran tanpa kedudukan dan tidak ada kedudukan tanpa peran.²⁵

Sebuah unsur dinamis dari suatu kedudukan atau posisi itulah peran sebagaimana dijelaskan dalam pengertian di atas. Pentingnya peranan adalah karena dia mengatur perilaku seseorang, peranan menyebabkan seseorang pada batas-batas tertentu dapat meramalkan perbuatan-perbuatan orang lain sehingga orang lain yang bersangkutan akan dapat menyesuaikan perilaku sendiri dengan orang-orang sekelompoknya.²⁶

Sebagaimana pendapat para ahli di atas maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa peran merupakan perangkat yang menjadikan seseorang teratur dalam berperilaku, karena di dalamnya menentukan batas-batas tertentu dalam berbuat sehingga yang

²⁴ David Bery, *Pokok-Pokok Pikiran dalam Sosiologi*, (Jakarta: CV. Rajawali, 1982), hlm. 99.

²⁵ Soerjono Soekamto, *Sosiologi Suatu Pengantar*, (Jakarta: CV. Rajawali, 1982), hlm.237.

²⁶ *Ibid.*, hlm. 238

bersangkutan lebih mudah dalam melakukan penyesuaian diri. Hal ini secara sadar ataupun tidak akan kita alami dalam kehidupan bermasyarakat terlebih dalam lingkungan sebuah organisasi yang di dalamnya memiliki aturan-aturan tertentu untuk organisasi ataupun lingkungan sekitarnya.

b. Ruang Lingkup Peran

Peran lebih menunjuk pada fungsi, penyesuaian diri dan sebagai suatu proses, jadi seseorang menduduki suatu posisi dalam masyarakat serta menjalankan peran. Peran mencakup tiga hal, yaitu:²⁷

- 1) Peran meliputi norma-norma yang dihubungkan dengan posisi atau tempat seseorang dalam masyarakat.
- 2) Peran adalah suatu konsep apa yang dilakukan oleh individu dalam masyarakat sebagai organisasi.
- 3) Peran juga dapat dikatakan sebagai perilaku individu yang penting bagi struktur sosial masyarakat.

c. Unsur-unsur Peranan

Sebagai pola prilaku peranan mempunyai beberapa unsur, antara lain:²⁸

²⁷ *Ibid.*, hlm. 238.

²⁸ Soejono Soekamto, hlm. 35.

1) Peranan ideal

Peranan ideal adalah pola yang diharapkan oleh masyarakat terhadap status-status tertentu. Misalnya peranan ideal yang diharapkan dari seorang ayah dan ibu terhadap anak-anaknya.

2) Peranan yang dianggap oleh diri sendiri

Peranan ini merupakan hal yang oleh individu harus dilakukan pada situasi-situasi tertentu. Artinya dalam situasi tertentu dia harus melakukan peranan tertentu. Misalnya seorang ayah yang mempunyai anak yang sudah menginjak masa remaja, menganggap dia harus lebih banyak berperan sebagai kakak daripada seorang ayah. Dalam hal ini mungkin saja peranan dianggap diri sendiri berbeda dengan peranan ideal yang diharapkan masyarakat.

3) Peranan yang dilaksanakan atau dikerjakan

Peranan ini adalah merupakan peranan yang sesungguhnya dilaksanakan yang terwujud dalam perikelakuan yang nyata. Peranan dalam kenyataan mungkin saja berbeda dengan peranan ideal maupun peranan yang dianggap diri sendiri. Peranan yang dilaksanakan secara aktual senantiasa dipengaruhi oleh sistem kepercayaan, harapan-harapan persepsi dan juga oleh kepribadian individu yang bersangkutan.

d. Peranan dan fungsinya

Poin-poin dari peranan dan fungsinya adalah sebagai berikut:

- 1) Peran atau peranan adalah sebagai hal yang harus dilaksanakan apabila struktur dalam masyarakat hendak dipertahankan.
- 2) Peranan hendaknya diletakkan pada individu oleh masyarakat yang dianggap mampu untuk melaksanakannya. Mereka harus terlebih dahulu melatih dan mempunyai pendorong untuk melaksanakannya.
- 3) Dalam sebuah lembaga atau kelompok masyarakat kadang-kadang dijumpai individu yang tidak mampu melaksanakan peran sebagai harapan oleh masyarakat. Dalam pelaksanaannya merupakan pengorbanan yang terlalu banyak di atas kepentingan-kepentingan pribadi.
- 4) Apabila semua sanggup dalam melaksanakan peran, belum tentu masyarakat memberikan peluang yang seimbang, bahkan seringkali terlihat betapa masyarakat atau lembaga membatasi peluang-peluang tersebut.²⁹

e. Bentuk dan Fungsi Peran Organisasi dalam Masyarakat

Sebagaimana penjelasan mengenai peran yang begitu melekat dengan adanya posisi atau kedudukan seseorang dalam bermasyarakat, berikut bentuk dan fungsi peran organisasi dalam masyarakat yaitu:

²⁹ Abdul Zaini, *Sosiologi Skematika Teori dan Terapan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1993), hlm. 97.

1) Sebagai mediator

Artinya adalah sebagai wakil dari masyarakat dan sebagai pengantar dalam menjalin kerjasama yang harmonis serta mengakomodasi kepentingan-kepentingan masyarakat kepada pihak-pihak yang terkait. Kegiatan yang dapat dilakukan dalam melakukan mediator meliputi kontak perilaku, negosiasi, pendamai pihak ketiga, serta sebagai macam resolusi konflik.

2) Sebagai motivator

Artinya adalah sebagai pemberi dan penanggungjawab dan selalu berusaha meningkatkan sumberdaya anggota serta etos kerja agar bisa dijadikan modal kemajuan ke depan.

3) Sebagai fasilitator

Adalah sebuah bentuk tanggung jawab untuk membantu anggota agar mampu menagani tekanan situasional maupun transisional. Strategi-strtegi khusus yang dilakukan antara lain dengan pemberian harapan, pengurangan penolakan, ambivalensi, pengakuan perasaan, pengidentifikasian dan pendorongan kekuatan-kekuatan personal dan aset-aset sosial, pemilihan dan pemeliharaan.³⁰

³⁰ *Ibid.*, hlm 102.

2. Tinjauan Organisasi Sosial

a. Pengertian Organisasi Sosial

Bernad mendefinisikan organisasi sebagai kumpulan individu yang terkoordinir secara sadar sehingga bisa juga dinyatakan sebagai suatu sistem yang terdiri dari berbagai kegiatan yang saling berhubungan.³¹ Sedangkan Davis mendefinisikan organisasi sebagai kelompok individu, yang bekerja sama di bawah seorang pimpinan, untuk mencapai suatu tujuan tertentu.³²

Swastha Bassu, menambahkan bahwa pengertian organisasi yang didasarkan pada arti kata organisasi yaitu: organisasi berasal dari kata organ (sebuah kata dalam bahasa Yunani) yang berarti alat.³³ sehingga dapat didefinisikan sebagai sebuah wadah yang memiliki multi peran dan didirikan dengan tujuan mampu memberikan serta mewujudkan keinginan berbagai pihak, dan tak terkecuali kepuasan bagi pemiliknya.

Pada dasarnya pendapat mengenai organisasi di atas saling melengkapi satu sama lain, akan tetapi untuk lebih memperjelas sekaligus menyimpulkan. Richard L Daft mendefinisikan organisasi sebagai suatu kesatuan sosial dari sekelompok individu (orang), yang

³¹ Bernad, Christer I, *The Functions of the Executive*, (Cambridge: Massachusetts, Harvard University Press, 1938), hlm.

³² Davis Ralph, *The Fundamentals of Top Management*, (New York: Harper & Brothers Publisher, 1951), hlm.

³³ Swastha Bassu, *Pengantar Bisnis Modern (Pengantar Ekonomi Perusahaan Modern)*, Edisi Ketiga, (Yogyakarta: Liberty, 2002), hlm.13.

saling berinteraksi menurut suatu pola yang terstruktur dengan cara tertentu sehingga setiap anggota organisasi mempunyai tugas dan fungsinya masing-masing, dan sebagai suatu kesatuan mempunyai tujuan tertentu, dan juga mempunyai batas-batas yang jelas sehingga organisasi dapat dipisahkan secara tegas dari lingkungan.³⁴

Mendefinisikan organisasi perlu adanya kata yang menegaskan bidang kajian atau tujuan yang konkrit dalam organisasi tersebut, sehingga membuat lebih fokus dalam membahas organisasi mulai dari aspek-aspek atau unsur-unsur yang ada di dalamnya, perilaku organisasi yang meliputi tujuan, fungsi, tugas dan kegiatan-kegiatan sebagai batasan antara organisasi dan lingkungan yang ada di sekitarnya.

Adapun Organisasi sosial sebagaimana termaktub dalam UU 6 tahun 1974, tentang Pokok-pokok Kesejahteraan sosial, dikatakan dalam pasal I, bahwa organisasi sosial merupakan suatu perkumpulan sosial yang tidak berbadan hukum berfungsi sebagai sarana partisipasi masyarakat dalam melaksanakan usaha kesejahteraan sosial.

Selanjutnya Berdasar pendapat dari beberapa ahli yang mengemukakan pengertian mengenai organisasi sosial maka penulis menyimpulkan bahwa organisasi sosial di sini adalah organisasi sosial yang bergerak dengan tujuan kemanusiaan.

³⁴ Richard L Daft, *Organization, Theory and Design*, (St.paul-Minnesota: West Publishing Company, 1983),hlm.8.

b. Prilaku Organisasi Sosial

Prilaku Organisasi Hakikatnya mendasarkan pada ilmu prilaku itu sendiri yang dikembangkan dengan pusat perhatian pada tingkahlaku manusia dalam suatu organisasi. Kerangka dasar dalam pemikiran tersebut paling tidak melibatkan dua komponen, yakni individu-individu yang berperilaku dan organisasi formal sebagai wadah dari prilaku itu.³⁵

Sedangkan Miftah Toha menyimpulkan dalam bukunya bahwa Prilaku organisasi adalah secara langsung berhubungan dengan pengertian, ramalan, dan pengendalian terhadap tingkah-laku orang-orang dalam suatu organisasi, dan bagaimana prilaku orang-orang tersebut mempengaruhi usaha-usaha pencapaian tujuan organisasi.³⁶

Kaitanya terhadap organisasi sosial yang bergerak dibidang sosial kemanusiaan. Maka prilaku organisasi kurang lebih adalah melakukan kegiatan pelayanan sosial. Freidlander mengemukakan beberapa jenis pelayanan sosial yang diusahakan melalui organisasi sosial yaitu:³⁷

- 1) Bantuan sosial (*public assistance*)
- 2) Asuransi sosial (*social insurance*)

³⁵ Miftah Toha, *Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), hlm. 2.

³⁶*Ibid.*, hlm. 5.

³⁷ Friedlander W, *Concept and Methodes Of Sosial Work*, (New Jersey: Inc Englewood Cliffs, 1980), hlm. 5-10.

- 3) Pelayanan kesejahteraan keluarga (*family welfare services*)
- 4) Pelayanan kesejahteraan anak (*child welfare services*)
- 5) Pelayanan kesehatan dan pengobatan (*health and medical services*)
- 6) Pelayanan kesejahteraan jiwa (*mental hygiene services*)
- 7) Pelayanan koreksional (*correctional services*)
- 8) Pelayanan kesejahteraan pemuda pengisi waktu luang (*youth leisure-time services*)
- 9) Pelayanan kesejahteraan bagi veteran (*Veteran services*)
- 10) Pelayanan ketenagakerjaan (*employment services*)
- 11) Pelayanan bidang perumahan (*housing services*)
- 12) Pelayanan sosial internasional (*international social services*)
- 13) Pelayanan kesejahteraan sosial masyarakat (*community social services*)

Banyaknya jenis kegiatan dalam sebuah organisasi sosial merupakan cerminan perilaku organisasi tersebut. Hal ini secara langsung menuntut organisasi tersebut untuk memiliki struktur yang jelas sebagai sarana untuk mengkoordinir sumber daya manusia dalam pembagian tugas-tugasnya sehingga kegiatan dapat berjalan dengan baik.

J Winardi dalam bukunya mendeskripsikan sebuah elemen-elemen suatu organisasi. Bahwa setiap organisasi berlandaskan sejumlah manusia tiada organisasi dapat eksis tanpa manusia. Organisasi-

organisasi memiliki suatu tujuan yang mengarahkan upaya-upaya orang-orang di dalam organisasi tersebut, meskipun terkadang tujuan individu pada organisasi mungkin berbeda. Organisasi secara sadar menstruktur aktivitas-aktivitas anggotanya dengan jalan membagi tugas-tugas antar mereka, dan mengembangkan sebuah sistem untuk mengkoordinasi mereka. Akhirnya dapat dikatakan bahwa setiap organisasi memiliki batas yang jelas, yang menyatakan siapa saja berada di dalamnya dan siapa saja berada di luarnya.³⁸

3. Manajemen Sumber Daya Manusia

Agar organisasi dapat berjalan dengan baik maka harus dikelola dengan manajemen yang baik. Manajemen itu sendiri berasal dari kata kerja *to manage*, yang artinya mengurus, mengatur, melaksanakan, dan mengelola.³⁹

Manajemen berorientasi bisnis menekankan proses perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*orgnizing*), dan pengarahan (*directing*) dalam rangka meningkatkan dana memperbaiki pelaksanaan dan hasil suatu organisasi. Dalam pekerjaan sosial, proses yang sama tersebut dapat digunakan untuk memperkuat pelaksanaan badan pelayanan dan untuk meningkatkan pelayanan.⁴⁰ Begitu juga dengan proses manajemen dalam

³⁸ J. Winarji, *Teori Organisasi dan Pengorganisasian, Ed1, Cet1*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003), hlm. 27.

³⁹ Faustino Crdoso Gomes, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2000), hlm, 1.

⁴⁰ Skidmore, Reks A, *Social Work Administration, Dinamic Management and Human Relationships*, (Allyn & Bacon, 1995), hlm, 17.

organisasi pelayanan sosial tidak jauh berbeda dengan proses manajemen organisasi lainnya.

Adapun manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan personil (pegawai) bagi pencapaian yang efektif mencapai sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan individu, organisasi, masyarakat, nasional dan internasional.⁴¹

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan salah satu aspek dalam menilai keefektifan atau performa organisasi sosial, di samping itu juga sumber daya manusia dianggap faktor yang penting diantara faktor yang lain dalam mengelola organisasi, terlebih organisasi yang bergerak dalam bidang pelayanan sosial kemanusiaan atau organisasi sosial. Mengenai sumber daya manusia dalam organisasi pelayanan manusia paling tidak terdiri dari tiga komponen yaitu:⁴²

- 1) Dewan, anggota dewan sebaiknya aktif, memikirkan keseluruhan urusan-urusan organisasi, bertanggung jawab terhadap pengumpulan dana, dan mengikuti perkembangan para stafnya dalam melakukan kegiatan sehari-hari terhadap organisasi.
- 2) Staf, organisasi sebaiknya memiliki staf yang berkualitas dan terlatih yang mampu melakukan tugas kegiatan yang cukup luas.

⁴¹ Faustino Crdoso Gomes, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, hlm, 4-5.

⁴² Thomas Wolf, *Managing a Nonprofit Organization*, (New York, Prentie Hall Press, 1990), hlm, 290-294.

- 3) Sukarelawan, dalam organisasi yang sangat membutuhkan sukarelawan, setiap individu harus sungguh-sungguh atau dapat dipercaya (*be committed*), berikan tugas yang jelas, dan penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan.

Dalam organisasi pelayanan sosial kemanusiaan berbagai kegiatan pelayanan sosial, peran para relawan dalam kegiatan-kegiatan tertentu begitu penting. Skidmore menyatakan bahwa para administrator pekerjaan sosial yang berkompeten mengakui bahwa para relawan merupakan sumber penting. Pergerakan para relawan telah menjadi momentum, dan jutaan orang menyediakan pelayanan kesejahteraan sosial dan pelayanan-pelayanan dalam berbagai setting kegiatan.⁴³

Sebagaimana dijelaskan di atas sumber daya manusia dalam organisasi pelayanan sosial kemanusiaan yang terdiri tiga komponen, Dewan, staf dan relawan. Relawan menjadi salah satu sumber daya manusia yang sangat potensial dalam pelaksanaan kegiatan pelayanan sosial dari suatu organisasi pelayanan sosial. Brown and Korten mengemukakan karakteristik energi kerelawanan sebagai berikut: Pertama, bahwa energi kerelawanan adalah murah, paling tidak secara keuangan dan politik, dan ada dengan kuantitas potensial yang mendalam. Kedua, energi kerelawanan tidak mudah dikendalikan oleh mekanisme yang digunakan untuk mengontrol bentuk energi sosial lainnya. Lebih jauh lagi,

⁴³ Skidmore, Rek A, *Sosial work Administration, Dinamic Management and Human Relationships*, (Allyn & Bacon, 1995), hlm, 223-224.

sulit jika dikatakan tidak mungkin untuk membelinya dan menyimpannya. Dan yang ketiga adalah bahwa energi kerelawanan adalah sesuatu yang mungkin dapat meningkatkan kekuatannya sendiri (*self-reinforcing*).⁴⁴

Kerelawanan telah menjadi bagian dari pengalaman kemanusiaan. *To Volunteer* (menjadi relawan) adalah pilihan untuk berbuat dengan sikap tanggungjawab sosial yang seharusnya diakui, tanpa suatu kepentingan nyata yang ingin dicapai secara nyata. Menjadi relawan berarti beranjak dari suatu kewenangan mendasar, beranjak dari sesuatu yang diharapkan atau yang tidak dapat dihindarkan. Thomas Wolf mengemukakan paling tidak terdapat sepuluh alasan mengapa mau menjadi relawan yaitu:⁴⁵

- 1) *Sense of self-satisfaction* (kepuasan diri)
- 2) *Altruism* (altruisme, rasa ingin menolong sesama)
- 3) *Companionship/ meeting people* (berkumpul/ bertemu orang)
- 4) *Learning about a field* (mempelajari sesuatu)
- 5) *Creating/ maintaining an organization* (mencipta atau mengelola organisasi)
- 6) *Developing professional contacts* (mengembangkan kemampuan profesional)

⁴⁴ Terjemahan bebas dari L. David Brown & David C. Korten, *working More Effectivity with Nongovernmental Organizations* dalam Samuel Paul & Arturo Israel, *Nongovernmental Organizations and The Work Bank, Cooprtation for Development, The Work Bank*, (1991), hlm. 53-54.

⁴⁵ Thomas Wolf, *Managing a Nonprofit Organization*, (New York, Prentie Hall Press, 1990), hlm, 70-71.

- 7) *Getting a head in the corporation* (memperoleh posisi pemimpin perusahaan)
- 8) *Getting treaning/ experience* (memperoleh pelatihan/ pengalaman)
- 9) *Providing entry to a particular organization* (memasuki organisasi tertentu)
- 10) *Social panache* (kepuasan sosial tertentu).

Sebuah penelitian yang dilakukan oleh YB Suparlan dan Malik Wisnu Wardhana memperoleh kesimpulan mengenai kualifikasi teladan yang sangat khas mengenai relawan yaitu: peka dan peduli terhadap penderitaan orang lain yang dilandasi oleh rasa cinta kasih sesama, terpanggil untuk menolong sesama, rendah hati, dan tulus ikhlas dalam melaksanakan pengabdian, memiliki sifat kesesamaan yang universal serta menghargai harkat martabat orang lain.⁴⁶

Alasan atau motivator seseorang menjadi relawan sering dikaitkan dengan adanya sifat altruisme yaitu sifat untuk membantu atau menolong orang lain yang mengalami kesulitan hidup. Flashman and Quick mengemukakan pendapatnya mengenai altruistik antaralain: 1) Altruisme merupakan faktor motivasional utama dalam perilaku relawan, 2) Membuat pembagian antara egoistik dan altruisme secara jelas. Kita perlu menyadari bahwa kita hidup dalam suatu kesatuan sistem dimana kehidupan masing-masing kita saling mempengaruhi kita semua, 3) Sebagai suatu tanggapan

⁴⁶ YB. Suparlan & Malik WW, *Kualifikasi Kepribadian, Kemampuan Teknis Pelayanan, Sumbangan Nonteknis Pelayanan, Durasi, Dan Dampak Pengabdian Relawan Sosial Teladan*, penelitian kualitatif, Depsos-BPPKS Yogyakarta, 1997, hlm, 135.

kreatif terhadap banyak tantangan yang dihadapi di dunia, kita memasuki abad kedua puluh akan ditandai munculnya hubungan secara paralel baik dalam altruisme dan aktivitas kerelawanan.⁴⁷

Potensialitas relawan itu sendiri dapat dilihat dari ciri, sifat, dan motivasi relawan untuk berkiprah di bidang pelayanan sosial kemanusiaan, akan tetapi untuk mengkaji persoalan kerelawanan itu sendiri perlu mengetahui karakteristik organisasi pelayanan sosial kemanusiaan itu sendiri, yang kemudian mengharuskan untuk memahami prinsip-prinsip manajemen. Malayu SP. Hasibuan memberikan penjelasan bahwa manajemen sumberdaya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.⁴⁸ adapun beberapa aktifitas yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia secara umum mencakup:⁴⁹

- 1) Rancangan organisasi
- 2) Staffing
- 3) Sistem reward, tunjangan-tunjangan, dan pematuhan
- 4) Manajemen performansi
- 5) Pengembangan pekerjaan dan organisasi

⁴⁷ Patricia C Dunn, *Volunteer Management, Encyclopedia of Sosial Work*, 3 19 edition, (Nasw, 1994), hlm.

⁴⁸ Malayu S P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (jakarta: Bumi Aksa, 2000), hlm, 10.

⁴⁹ Faustino Crdoso Gomes, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, hlm, 4.

6) Komunikasi, serta hubungan masyarakat.

Sebagaimana penjelasan mengenai manajemen sumber daya manusia maka dalam menyiapkan sumber daya manusia khususnya relawan yang efektif. Patricia C Dunn menyebutkan bahwa relawan harus dilatih, disupervisi, dicatat, dievaluasi, dan dibimbing, ketika kegiatannya tidak efektif. Orientasi dan pelatihan berjalan merupakan landasan untuk mempertahankan para relawan secara efektif. Maka perlu adanya kegiatan-kegiatan yang terdiri dari:

1) Orientasi dan pelatihan

Orientasi terdiri dari pengenalan umum terhadap organisasi, seperti gambaran mengenai misi dan tujuan organisasi, struktur dan programnya.

Pelatihan adalah proses pembelajaran formal yang diperlukan para relawan dengan menghadiri lokakarya, kursus, seminar, atau pelatihan kerja. Para relawan termotivasi untuk semakin mempertajam keterampilan atau mempelajari keterampilan-keterampilan baru. sehingga melakukan pelatihan yang disediakan akan membuat mereka dapat meningkatkan pelayanan.

2) Pengakuan dan penghargaan

Menyatakan apresiasi terhadap pekerjaan relawan atau kritis bagi keberhasilan program, perlu dilakukan secara berkelanjutan. Melakukan pertemuan khusus staf (organisasi) yang bekerjasama

dengan relawan dalam proses perencanaan kegiatan juga merupakan salah satu pengakuan yang berarti bagi para relawan.

3) Evaluasi kegiatan relawan

Para relawan layaknya seperti halnya pekerjaan yang dibayar, sebaiknya pekerjaannya dievaluasi. Evaluasi adalah suatu penilaian baik terhadap organisasi dan para relawan, penampilan (kerja) relawan sebaiknya ditinjau secara priodik.⁵⁰

Selanjutnya berbicara mengenai manajemen sumber daya manusia, bagaimana mengelola sumber daya manusia dalam sebuah organisasi kemanusiaan, atau pelayanan sosial. Maka semua itu memiliki tujuan akhir untuk membentuk sumber daya manusia yang efektif dalam melakukan tugas atau pekerjaannya, artinya yang ingin dicapai dalam sebuah organisasi adalah kinerja dari tenaga kerja dan kinerja organisasi. Suyadi Prawirosentono mengemukakan bahwa kinerja atau performansi adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.⁵¹

⁵⁰ Patricia C Dunn, *Volunter Management*, (Encyclopedia Of Sosial Work, 3, 19 th, NASW Press, 1995), hlm, 2483-2490.

⁵¹ Suryadi Prawirosentono, *Kebijakan Kinerja Kryawan, ed, pertama*, (Yogyakarta, BPFE, 1999), hlm, 2.

Dalam sebuah organisasi yang membutuhkan kinerja seorang relawan. Organisasi seharusnya memiliki alasan yang jelas mengapa para relawan dibutuhkan harus jelas sebelum para relawan didaftar (masuk dalam organisasi). Faktor kunci dalam mendesain pekerjaan adalah menentukan hubungan pekerjaan tersebut dengan misi organisasinya. pekerjaan relawan seharusnya sudah tersusun dalam struktur organisasi. Berikut beberapa hal yang perlu disiapkan dalam mendesain pekerjaan antara lain: ⁵²

1) Deskripsi pekerjaan (*job descriptions*)

Deskripsi pekerjaan yang baik adalah tidak rumit dan berbelit tetapi jelas dan tepat. Deskripsi posisi relawan sebaiknya berisikan informasi tentang: a) tugas-tugas yang akan dilakukan oleh relawan, b) waktu yang di butuhkan untuk posisi tertentu, c) posisi seseorang kepada siapa relawan bertanggungjawab, d) siapa yang memberi tugas resmi, e) kualifikasi (pendidikan dan keterampilan-keterampilan khusus), f) jenis pelatihan yang dibutuhkan (latihan kerja atau secara formal), g) manfaat jika ada.

2) Perekrutan Relawan

Alat perekrutan terbaik adalah program relawan yang istimewa dan pekerjaan yang penuh arti bagi relawan. Sebaiknya direncanakan dengan hati-hati dan di dalamnya telah ditentukan sumber-sumber

⁵² Patricia C Dunn, *Volunter Management*, hlm. 2486-2487.

relawan yang baik, yang akan memotivasi mereka untuk bergabung dan permudah cara-cara bagi mereka.

3) Seleksi dan penempatan relawan

Selanjutnya adalah tahap penyeleksian dan kemudian dilakukan dengan penempatan relawan pada posisi yang sesuai dengan kualifikasinya.

Dari berbagai penjelasan yang telah dipaparkan dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud mengelola sumber daya manusia adalah melakukan proses manajemen sumber daya manusia sebagaimana manajemen sebuah organisasi dalam merencanakan konsep pekerjaan yang baik dan menempatkan para pekerja (sumber daya manusia) yang sesuai. Untuk dapat melaksanakan itu sebuah organisasi perlu mengetahui beberapa hal diantaranya: jenis-jenis sumber daya manusia yang diperlukan, motivasi yang dimiliki dari masing-masing sumber daya manusia yang ada, karakteristik, keahlian, atau potensi yang ada pada sumber daya manusia tersebut, mengembangkan sumber daya manusia dengan menyediakan pendidikan dan pelatihan yang dibutuhkan. Sehingga pada akhirnya terbentuk sumber daya manusia yang efektif dan sesuai dengan kebutuhan sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya.

4. Tinjauan Penyesuaian Diri

Penyesuaian diri ialah kemampuan seseorang untuk hidup dan bergaul secara wajar terhadap lingkungannya, sehingga ia merasa puas terhadap dirinya dan terhadap lingkungannya.⁵³

Penyesuaian diri mengandung banyak arti, antara lain usaha manusia untuk menguasai tekanan akibat dorongan kebutuhan, usaha memelihara keseimbangan antara pemenuhan kebutuhan dan tuntutan lingkungan, dan usaha menyelaraskan hubungan individu dengan realitas. Ia memberikan respon mental dan perilaku manusia dalam usahanya mengatasi dorongan-dorongan dari dalam diri agar diperoleh kesesuaian antara tuntutan dari dalam diri dan dari lingkungan. Ini berarti penyesuaian diri merupakan proses dan bukannya kondisi statis.⁵⁴

Selanjutnya di dalam agama Islam kemampuan individu dalam penyesuaian diri terhadap diri sendiri dan terhadap lingkungan sosialnya merupakan pola positif (ijabiy) dalam kesehatan mental.⁵⁵ Ajaran Islam membantu orang dalam menumbuhkan dan membina pribadinya melalui penghayatan nilai-nilai ketaqwaan dan keteladanan yang diberikan Nabi Muhammad SAW.

⁵³ Sofyan S. Willis, *Remaja dan Masalahnya*, (Bandung: Alfabeta, 2008), hlm. 55.

⁵⁴ Nur Ghufro dan Rini Risnawita S, *Teori-teori Psikologi*, (Yogyakarta: Ar-ruzz Media, 2010), hlm. 50.

⁵⁵ Abdul Mujib dan Jusuf Mudzakir, *Nuansa-nuansa Psikologi Islam*, (Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2002), Cet II, hlm. 133.

Al-Qur'an sebagai tuntunan agama Islam banyak sekali ayat-ayat yang berkaitan dengan uraian definisi kesehatan mental, yang meliputi hubungan manusia dengan dirinya sendiri, dengan sesama manusia, dengan lingkungan, dan dengan Allah SWT. Dalam Islam mental yang sehat didefinisikan sebagai kemampuan individu menyesuaikan dirinya dengan lingkungan sehingga tercipta keharmonisan antara potensi diri pribadinya dengan potensi masyarakat. sebagaimana dalam (Q.S. Al-Hujurat : 10)

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ ١٠

Artinya: Orang-orang beriman itu sesungguhnya bersaudara. Sebab itu damaikanlah (perbaikilah hubungan) antara kedua saudaramu itu dan takutlah terhadap Allah, supaya kamu mendapat rahmat. (Q.S. Al-Hujurat: 10)⁵⁶

Ayat di atas menjelaskan bahwa Islam menganjurkan individu untuk menyesuaikan diri dengan baik terhadap lingkungannya dan menjelaskan bagaimana cara-cara untuk mencapainya seperti dengan saling menolong, toleransi kasih sayang, berbuat baik pada sesama, karena orang mukmin adalah saudara. Selain itu juga Islam mengajarkan bahwa individu wajib tunduk atau patuh terhadap etika dan norma dalam bermasyarakat. Islam juga melarah individu untuk menyesuaikan diri dengan perilaku-prilaku yang tidak baik, seperti menjauhi perilaku dengki, saling membenci, berburuk sangka, dan permusuhan.

⁵⁶ Al-Quran, 49: 10.

Sebagaimana ayat yang berkaitan dengan kebahagiaan (Q.S. Al-Qashash: 77)

وَأَبْنَعُ فِيمَا ءَاتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ٧٧

Artinya: Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan. (Q.S. Al-Qashash: 77)⁵⁷

Ayat di atas menerangkan bahwa Allah memerintahkan orang islam untuk mencari kebahagiaan akhirat dan kenikmatan dunia dengan jalan berbuat baik dan menjauhi perbuatan munkar. Hal ini merupakan faktor penting dalam usaha untuk menjaga kesehatan mental yang kemudian diartikan sebagai terwujudnya keserasian yang sungguh-sungguh antara fungsi-fungsi kejiwaan dan terciptanya penyesuaian diri antara manusia dengan dirinya sendiri dan lingkungannya yang berlandaskan keimanan dan ketaqwaan serta bertujuan untuk mencapai hidup yang bermakna bahagia di dunia dan di akhirat. Kemampuan menyesuaikan diri dalam Islam bukanlah penyesuaian diri yang otomatis (*automatic conformity*), melainkan penyesuaian diri yang bertanggung jawab yang didasarkan pada pandangan dan kehendak individu.

⁵⁷ Al-Quran, 28: 77.

Aspek-aspek penyesuaian diri menurut Mustafa Fahmi ada beberapa aspek, yaitu:⁵⁸

a. Penyesuaian Pribadi

Penyesuaian diri adalah penerimaan individu terhadap dirinya, tidak benci, lari, dongkol, atau tidak percaya padanya. Kehidupan kejiwaanya ditandai oleh sunyi dari kegoncangan dan keresahan jiwa yang menyertai rasa kurang dan ratapan terhadap nasib diri.

Dasar pertama dari tidak terjadinya penyesuaian diri pada seseorang adalah kegoncangan emosi yang dideritanya. Kegoncangan emosi tersebut terjadi akibat adanya berbagai dorongan yang masing-masing mendorong individu kepada pandangan yang berlainan. Misalnya konflik antara dorongan sosial, kejujuran mencapai rizki yang tidak sah. Dari contoh tersebut jelaslah bahwa tidak ada peristiwa konflik terjadi, kecuali apabila seseorang dihadapkan kepada hambatan, benturan atau tekanan.

b. Penyesuaian Sosial

Dalam lapangan ilmu jiwa sosial, proses ini dikenal dengan nama “proses penyesuaian sosial”. Penyesuaian sosial terjadi dalam lingkungan hubungan sosial tempat individu hidup dan berinteraksi dengannya.

⁵⁸ Mustafa Fahmi, *Penyesuaian Diri Pengertian dan Peranannya dalam Kesehatan Mental*, (Jakarta: Bulan Bintang, 1982), hlm. 14

Penyesuaian sosial yang terjadi mempunyai sifat pembentukan, karena eksistensi pribadi dan masyarakat bagi individu mulai mengambil bentuk sosial yang berpengaruh dalam masyarakat dan keluarga.

Penyesuaian diri menunjukkan bahwa dalam kehidupan sehari-hari seseorang akan selalu berbenturan dengan segala yang tidak sesuai dengan dirinya sehingga menuntut untuk selalu menyesuaikan diri. Secara garis besar faktor-faktor yang mempengaruhi penyesuaian diri dibedakan menjadi dua:

a. Faktor Internal

Faktor internal yaitu faktor yang berasal dari diri individu yang meliputi kondisi jasmani, psikologis, kebutuhan, kematangan, intelektual, emosional, mental dan motivasi.

b. Faktor Eksternal

Faktor eksterna yaitu faktor yang berasal dari lingkungan individu yang meliputi lingkungan rumah, keluarga, sekolah, dan masyarakat.⁵⁹

H. Metodologi Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bersifat kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian lapangan yang dilakukan oleh penulis secara langsung untuk melihat realita lapangan secara langsung.

⁵⁹ Nur Ghufro dan Rini Risnawati S, *Teori-teori Psikologi*, hlm. 55.

Penelitian ini juga bisa disebut dengan penelitian naturalisasi setting dan perilaku kebudayaan subyek sebagaimana sehari-hari mereka agar dapat dipahami makna dibalik perilaku itu.⁶⁰

Adapun dalam pelaksanaannya, penulis mengamati secara langsung kegiatan baik di ruangan maupun di lapangan, hal ini dikarenakan kegiatan UKM KSR PMI UIN dilakukan di dalam ruangan dan di luar ruangan atau lapangan. Selain itu juga peneliti akan melakukan wawancara dengan subyek yang berkaitan sebagai sumber informasi atau informan, sehingga peneliti bisa memperoleh data yang memang diperlukan untuk melengkapi data dalam penelitian ini.

2. Subjek dan Objek Penelitian

Di dalam penelitian pastinya akan ada subjek dan objek yang akan diteliti. Adapun dalam penelitian ini subjek adalah yang sumber informasi atau informan memiliki keterlibatan secara langsung dengan objek penelitian. Yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah 2 pelatih, 4 pengurus yang terdiri dari 2 pengurus harian (inti) dan 2 koordinator bidang, dan 5 anggota yang ada di UKM KSR PMI UIN.

Sedangkan yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah peran UKM KSR PMI UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yaitu bagaimana sistem dalam menyiapkan penyesuaian diri anggota (relawan) untuk pelayanan dari mulai proses merekrut, mengadakan pendidikan dan pelatihan, sampai

⁶⁰ Purwanto, *Metodologi Penelitian Kualitatif untuk Psikologi dan Pendidikan*, (Yogyakarta: Pustaka pelajar, 2000), hlm. 20.

dalam melakukan penugasan dalam pelayanan. Sehingga tergambar jelas konsep apa yang dilakukan UKM KSR PMI dalam menyiapkan anggota (relawan) yang berkepribadian dan bisa menyesuaikan diri dengan baik di lingkungan tempat mereka ditugaskan untuk pelayanan.

3. Teknik Pengumpulan Data

Adapun dalam penelitian ini untuk pengumpulan datanya peneliti menggunakan beberapa teknik yang akan dilakukan yaitu:

a. Observasi pada kegiatan pelatihan

Observasi atau melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap fakta-fakta yang ditemukan di lapangan. Ini dilakukan untuk mengetahui kejadian-kejadian ataupun tingkah laku anggota (relawan) yang terjadi di lokasi penelitian. Sanafiah Fisal (1990) mengklasifikasikan observasi menjadi observasi berpartisipasi (*partisipan observation*), observasi yang secara terang terangan dan samar (*overt observation dan covert observation*), dan observasi yang tak berstruktur (*unstructured observation*).⁶¹

Adapun dalam penelitian ini peneliti menggunakan observasi partisipatif yaitu sambil melakukan pengamatan peneliti juga terlibat dalam kegiatan yang sedang diamati dalam artian peneliti ikut belajar dan mempraktekkan apa yang dilakukan sebagai sumber data penelitian, yang akan diamati peneliti yaitu segala bentuk kegiatan

⁶¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta CV, 2013), hlm. 310.

UKM KSR PMI UIN yang bersifat membentuk penyesuaian diri relawan. Seperti pelatihan, pendidikan, dan tugas pelayanan. yang mempengaruhi membentuk kepribadian dan kepercayaan diri dan bisa menjadikan anggota yang siap bertugas.

b. Wawancara (*interview*)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam.⁶² Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara tak berstruktur yaitu wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan data. Tujuannya untuk mendapatkan sejumlah informasi yang berkaitan dengan cara yang dilakukan untuk menyiapkan relawan dan bagaimana kepribadian relawan dalam artian kesiapan relawan dalam melaksanakan tugas PMI yaitu anggota UKM KSR PMI UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Adapun dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara dengan sebagian anggota yaitu TP, AW, UMN, YN, dan TC. Dari jumlah keseluruhan anggota tahun 2015/2016 ini dikarenakan jumlah dari separuhnya tidak terlalu aktif dalam kegiatan dan juga anggota

⁶² *Ibid*, hlm. 317.

yang menjadi pengurus KSR PMI UIN SUKA Yogyakarta. Selain itu juga peneliti juga wawancara dengan beberapa fasilitator yang terlibat dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan, dengan melakukan wawancara dari beberapa sumber yang terkait tersebut peneliti berharap bisa mendapatkan gambaran secara lebih jelas dalam sebuah kegiatan yang dilakukan.

Selanjutnya pewawancara hanya membuat pokok-pokok masalah yang akan diteliti, selanjutnya saat proses wawancara berlangsung, mengikuti situasi dan pewawancara harus pandai mengarahkan agar tidak ada penyimpangan (kehilangan arah).⁶³

Untuk menghindari kekurangannya, maka peneliti membatasi kebebasan tersebut dengan mengadakan struktur (pedoman interview/interview guide) sehingga data yang diperoleh dapat disusun menurut sistematika tertentu.⁶⁴

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu, dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.⁶⁵ Adapun dalam penelitian ini peneliti akan mengumpulkan data-data mengenai UKM KSR PMI UIN

⁶³ Ahmadi dan Cholil Narbuko, *Metodologi penelitian*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 1999), hlm, 85.

⁶⁴ Nasution, *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*, (Jakarta; PT Bumi Aksara, 2000), hlm. 119.

⁶⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, hlm. 329.

SUKA, dan juga berbagai macam data lainya yang berkaitan dengan kepentingan penelitian ini.

4. Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih yang mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri dan orang lain.⁶⁶ Dalam menganalisis data yang terkumpul dari lapangan penulis menggunakan metode deskripsi kualitatif, yaitu mendeskripsikan data-data yang diperoleh dalam bentuk-bentuk kalimat. Metode kualitatif (ucapan atau tulisan) dan perilaku yang diamati dari orang-orang (subyek) itu sendiri.⁶⁷

Pada tahap inilah penulis mulai melakukan analisis data-data yang telah diperoleh dari lapangan mengenai peran UKM KSR PMI dalam menyiapkan kinerja Relawan PMI.

Miles and Huberman (1984) mengemukakan bahwa analisis kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus

⁶⁶ *Ibid*, hlm. 335.

⁶⁷ Arif furehan, *Pengantar Metodologi Kualitatif*, (Surabaya: Usaha Nasional, 1992), hlm.23.

sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas analisis data yaitu: data reduction, data display, dan conclusion drawing/verifikation:⁶⁸

a. *Data reduction* (reduksi data)

Mereduksi data berarti merangkum, memilih, memfokuskan hal-hal yang pokok dan penting, dan membuang yang tidak perlu. Yang bisa memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk proses selanjutnya.

b. *Data display* (penyajian data)

Penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya.

c. *Conclusion drawing/verification*

Penarikan kesimpulan dan verifikasi dari data yang diperoleh kemudian diolah dan disusun.

Dari langkah-langkah dalam menganalisis data di atas ini akan menjadi acuan dalam menganalisa data-data dalam penelitian sehingga tercapai uraian sistematis, akurat dan jelas.

⁶⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, hlm. 337.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

UKM KSR PMI Unit VII UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta adalah bagian dari organisasi PMI berupa wadah Sukarelawan Korp Sukarela PMI Unit Perguruan Tinggi, yaitu Unit ke-VII di lingkungan PMI Cabang Kota Yogyakarta. Selain itu juga sebagai lembaga intra kampus UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang berupa UKM (Unit Kegiatan Mahasiswa).

Berdasarkan dari penelitian yang telah dilakukan dan sebagaimana Rumusan Masalah di depan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Tindakan yang dilakukan oleh UKM KSR PMI Unit VII UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dalam menyiapkan penyesuaian diri relawan PMI untuk bertugas merupakan bentuk dan fungsi peran organisasi dalam masyarakat yang terdiri dari tiga poin, yaitu: sebagai media, fasilitas, dan motivasi untuk menyiapkan penyesuaian diri relawan PMI. Sebagai media dengan melakukan manajemen relawan, sebagai fasilitas yaitu tempat untuk berkegiatan atau wadah dalam mengadakan kegiatan-kegiatan, dan menjadikan prinsip-prinsip gerakan sebagai motivasi dalam menyesuaikan diri. Mengelola relawan adalah tindakan untuk memenuhi aspek keilmuan seorang relawan melalui pendidikan dan pelatihan, sedangkan kegiatan-kegiatan untuk mengembangkan kapasitasnya dengan memperbanyak pengalaman, dan penguatan prinsip gerakan

sebagai dorongan motivasi. Dengan begitu relawan mendapatkan bekal yang cukup dan siap melakukan tugas pelayanan ataupun tugas-tugas yang lain.

2. Sistem pengelolaan relawan PMI yang dilakukan oleh UKM KSR PMI Unit VII UIN sendiri mengacu pada buku pedoman Manajemen Relawan organisasi PMI yang kemudian disesuaikan dengan kondisi, kebutuhan, dan aturan-aturan yang ada pada UKM KSR PMI Unit VII UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

B. Saran

Sebagaimana hasil penelitian yang sudah dipaparkan di atas, peneliti memiliki beberapa saran sebagai pengembangan keilmuan dan penelitian selanjutnya yaitu:

1. Saran untuk Peneliti selanjutnya

Pengkajian mengenai menyiapkan relawan dalam melakukan tugas pelayanan sebenarnya masih cukup umum dan kurang spesifik untuk peneliti, karena dalam pengkajiannya mencakup manajemen relawan yang sangat kompleks untuk dibahas, misalnya mengenai pembinaanya, pengembanganya, dan kondisi psikis atau mentalnya. Dan masing-masing itu bisa juga menjadi subjek penelitian sehingga keilmuannya menjadi lebih berkembang dan lebih baik lagi.

2. Saran untuk UKM KSR PMI Unit VII UIN

Sebagaimana proses yang dilakukan oleh UKM KSR PMI Unit VII UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta memang sudah cukup baik, akan tetapi akan

lebih baik lagi dengan adanya evaluasi dan pengkajian lagi dalam proses pelaksanaan manajemen relawan dan program-program kerja lainnya, sehingga lebih baik lagi dalam menyiapkan relawan untuk melakukan pelayanan.

3. Saran untuk Relawan

Proses untuk menjadi seorang relawan yang profesional memakan waktu yang tidak sebentar, dan tenaga yang juga tidak sedikit, di samping itu tugas pelayanan yang dilakukan oleh seorang relawan sangat kompleks. Untuk itu akan lebih baik jika teman-teman relawan lebih banyak untuk menggali keilmuan yang mendukung kinerjanya dan mengikuti kegiatan-kegiatan yang lebih relevan sebagai pengalaman untuk kedepannya.

4. Saran untuk Universitas

Unit Kegiatan Mahasiswa yang notabene sebagai salah satu lembaga intra kampus seharusnya mendapat dukungan yang lebih lagi, baik berupa dukungan moral, dukungan materi, dan motivasi. Sehingga mahasiswa yang mengikuti UKM tersebut lebih leluasa dalam mengembangkan keilmuan, mental untuk bersosial, dan pengalaman sebagai modal kedepannya.

5. Saran untuk Pembaca

Penelitian ini masih memiliki banyak sekali kekurangan baik dari segi penulisan ataupun pembahasan yang dilakukan hal ini merupakan ketebatasan peneliti yang masih kurang dari segi keilmuan ataupun pengalaman dalam penelitian, oleh karena itu peneliti akan sangat berterima

kasih jika ada keritik atau saran yang membangun untuk memperbaiki penelitian ini.

C. Kata Penutup

Alhamdulillah ku panjatkan kehadiran Allah SWT berkat izin dan bimbingan-Nya akhirnya penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. selanjutnya peneliti menyadari bahwa tidak ada kesempurnaan selain kesempurnaan-Nya, seperti dalam penyusunan skripsi ini yang masih banyak sekali kekurangan dan kesalahan. Oleh karena itu peneliti sangat berharap mendapatkan banyak kritik dan saran yang konstruktif dari semua pihak dengan tangan terbuka, sehingga skripsi ini menjadi lebih baik lagi trimakasih.

Akhir kata semoga apa yang telah peneliti susun ini semoga memberikan kemanfaatan bagi semua pihak yang terkait. *Amiin yaa robbal' alamiin.*

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi dan Cholil Narbuko, *Metodologi penelitian*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 1999.
- Ananto, Punomo. *Kesegaran Jasmani*. Lembaga Administrasi Negara-republik indonesia, 2000.
- Bassu, Swastha. *Pengantar Bisnis Modern (Pengantar Ekonomi Perusahaan Modern)*, Edisi Ketiga, Yogyakarta: Liberty, 2002.
- Bernad, Christer 1, *The Functions of the Executive*, Cambridge: Massachusetts, Harvad University Press, 1938.
- Bery, David. *Pokok-Pokok Pikiran dalam Sosiologi*. Jakarta: CV. Rajawali, 1982.
- Chaplin, *Kamus Psikologi*, jakarta: Rajawali Pres, 1993.
- Crdozo, Faustino Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Offset, 2000.
- Daroini, Yusron. *Peran Unit Kegiatan Mahasiswa Perguruan Pencak Silat Cepedi (UKM PPS CEPEDI) Uin Sunan Kalijaga Yogyakarta dalam Pembinaan Mental Sepiritual*, Skripsi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2010.
- Daft, Richard L. *Organization, Theory and Desing*, St.paul-Minnesota: West Publishing Company, 1983.
- Dunn, Patricia C. *Volnter Management*, NASW: Encyclopedia of sosial Work, 1995.
- Drajat, Zakiyah. *Kesehatan mental*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung, 2001.
- Friedlander W, *Concept and Methodes Of Sosial Work*, New Jersey: Inc Englewood Cliffs, 1980.
- Furehan, Arif. *Pengantar Metodologi Kualitatif*. Surabaya: Usaha Nasional, 1992.
- Gisberg, Key. *New Management in Human Services, 2nd, Ed*, Washinton DC: Nasw press, 1995.

Hasibuan, Malayu S P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksa, 2000.

Hawari, Dadang. *Ilmu Kedokteran Jiwa dan Kesehatan Jiwa*. Jakarta: Dana Bhakti Prima Yasa, 1996.

<http://www.psychologymania.com/2015/11/cinta-danbenci-menurut-pandangan.html>.

ICRC, *Mengenal Lebih Jauh Tentang Gerakan Palang Merah dan Bulan Sabit Merah Internasional*. ICRC: Komite Internasional Jenewa, 1998.

Jaya, Yahya. *Spiritual Islam dalam Menumbuhkembangkan Kepribadian dan Kesehatan Mental*. Jakarta: Ruhama, 1994.

J. Winarji, *Teori Organisasi dan Pengorganisasian, Ed1, Cet1*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003.

Kartono, Kartini dan Jenny Andri. *Hygiene Mental dan Kesehatan Mental dalam Islam*. Bandung: CV Mandar Maju, 1989.

Langgulung, Hasan. *Peralihan Paradigma dalam Pendidikan Islam dan Sains Sosial*. Jakarta: Gaya Media Pratama, 2002.

Mashudi, Farid. *Psikologi Konseling*. Jogjakarta: IRCISOD, 2012.

Mujib, Abdul dan Jusuf Mudzkir. *Nuansa-Nuansa Psikologi Islam*. Jakarta: PT, Raja Grafindo Persada, cet II, 2002.

Muslim, Habib. *Peran UKM Inkai Dalam Menjaga Kesehatan Mental Mahasiswa UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*. Skripsi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2013.

Nasution, *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*, Jakarta; PT Bumi Aksara, 2000.

Palang Merah Indonesia. *Pedoman Manajemen Relawan (KSR-TSR)*. Jakarta: Palang Merah Indonesia, 2008.

Palang Merah Indonesia, *Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga*, Jakarta: Musyawarah Nasional XX, 2014.

Palang Merah Indonesia, *Pokok-pokok Kebijakan dan Rencana Strategis PMI tahun 2005-2009*, Jakarta; Markas Besar PMI, 2004.

- Peter Salim, Yeni Salim. *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*. Jakarta: Modern English press, 1991.
- Perhimpunan Palang Merah Indonesia, *Pedoman penyelenggaraan pendidikan KSR*, Jakarta; Markas Besar Palang Merah Indonesia, 1994.
- PMI. *pedoman KSR PMI Perguruan Tinggi*. Jakarta: Kantor pusat pmi, 2003.
- PMI, *Anggaran Dasar PMi*. Bab III, pasal III, ayat (1) dan (2).1949
- Pratiknya, Ahmad Watik dan Abdul Salam M. Sofro, *Islam, Etika dan Kesehatan*, Jakarta: CV Rajawali, 1986.
- Suryadi Prawirosentono, *Kebijakan Kinerja Kryawan, (ed) pertama*, Yogyakarta: BPFE, 1999.
- Purwanto. *Metodologi Penelitian Kualitatif untuk Psikologi dan Pendidikan*. Yogyakarta: pustaka pelajar, 2000.
- Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai pustaka, 1998.
- Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai pustaka, 19996.
- Ralph, Davis. *The Fundamentals of Top Management*, New York: Harper & Brothers Publisher, 1951.
- Sejarah PMI Kota Yogyakarta*. 2014.
- Skidmore, Rek A, *Sosial work Administration, Dinamic Management and Human Relationships*, Allyn & Bacon, 1995.
- Soekamto, Soejono. *Memperkenalkan Sosiologi*. Jakarta: CV rajawali, 1989.
- Soekamto, Soejono. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: CV. Rajawali, 1982.
- Sugiyono. *Motode Penelitian Pendidikan pendekatan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV, 2013.
- Suparlan, YB. & Malik WW, *Kualifikasi Kepribadian, Kemampuan Teknis Pelayanan, Sumbangan Nonteknis Pelayanan, Durasi, Dan Dampak*

Pengabdian Relawan Sosial Teladan, penelitian kualitatif.
Yogyakarta: Depsos-BPPKS, 1997.

Sururin. *Ilmu Jiwa Agama*. Jakarta: PT. Grafindo Persada, cet, I, 2004.

The New illustrated dictionary. Oxford University press, 1982.

Toha, Miftah. *Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta: Rajawali Pers, 2010.

Tumanggor, Rusmin. *Ilmu Jiwa Agama*. Depok: Ulinnuha, 2002.

Terjemahan bebas dari L. David Brown & David C. Korten, *working More Efectivity with Nongovernmental Organizations' dalam Samuel Paul & Arturo Israel, Nongovernmental Organizations and The Work Bank, Cooprtation for Development, The Work Bank*, 1991.

Wolf, Thomas. *Managing a Nonprofit Organization*, New York: Prentie Hall Press, 1990.

Zaini, Abdul. *Sosiologi Skematika Teori dan Terapan*. Jakarta: Bumi Aksara, 1993.

DAFTAR INFORMAN

No.	Nama	Status
1.	Citra Marlina Handayani	Ketua Unit
2	Arbayu Putra	DPP
3	Ismah Nafilah	Sekretaris
4	Ahmad Anwar	DPP
5	Tari Pujiastuti	Anggota
6	Indah Kartika Cahyani	Bendahara I
7	Fifin Rokhimatun	Koor. Bid. Diklat
8	Supriyadi	Wakil Ketua
9	Muh. Zaki Ali	Alumni dan Pelatih
10	Shofan Hanafi	Alumni
11	Mukhsinun	Alumni dan Pelatih
12	Ade Widiawan	Anggota
13	Utiya Masfu'atin Ni'mah	Anggota
14	Yunitasari	Anggota
15	Tri Cahyantari	Anggota

INTERVIEW GUIDE

- A. Untuk pengurus KSR PMI unit VII UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
1. Aspek sejarah dan perkembangan
 - a. Sejak kapan KSR PMI Unit UIN berdiri dan bagaimana perkembangannya ?
 - b. Siapa pendirinya ?
 - c. Alasan apa yang mendasari berdiri ?
 - d. Apa visi misi nya ?
 - e. Apa saja program kerjanya ?
 - f. Siapa tenaga pelaksana dan bagaimana pelaksanaannya ?
 - g. Berapa jumlah pengurus dan bagaimana struktur kepengurusannya ?
 2. Aspek pengelolaan Anggota
 - a. Bagaimana upaya pelaksanaan pengelolaan anggota dan organisasinya ?
 - b. Apakah tujuan yang hendak dicapai dalam mengelola anggotanya ?
 - c. Bagaimana praktek dari mengelola anggota yang meliputi:
 - 1) Pembinaan dan pengembangan yang dilakukan ?
 - 2) Media apa yang digunakan ?
 - 3) Metode apa yang diterapkan ?
 - d. Bagaimana bentuk upaya yang dilakukan pengurus dalam mengelola anggotanya sehingga menumbuhkan relawan yang berjiwa sosial kemanusiaan dan siap dalam melaksanakan tugas-tugasnya?
 - e. Fasilitas apa yang mendukung keberhasilan dalam mengelola relawan?
 - f. Apakah setelah mengikuti pembinaan dan pelatihan para anggota memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas-tugasnya ?

g. Bagaimana anda mengetahuinya ?

B. Untuk anggota KSR PMI Unit VII UIN SKY

1. Apa yang menjadi alasan/motivasi anda sehingga masuk dan bergabung dalam organisasi KSR PMI Unit VII UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta?
2. Apakah setelah anda mengikuti rangkaian pembinaan dan pendidikan di PMI merasakan adanya perkembangan pada keahlian dalam melaksanakan tugas kemanusiaan?
3. Apakah kegiatan yang menjadi program kerja pengurus mempengaruhi keahlian dan keterampilan anggotanya?
4. Apakah upaya pembinaan yang diberikan mampu mempengaruhi meningkatnya kinerja anda?
5. Apakah dengan mengikuti pembinaan dan pendidikan merupakan suatu keharusan/kewajiban setiap anggota?
6. Apakah pembinaan dan pendidikan sifat-sifat kejiwaan relawan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan produktifitas anggota?

Nama :

Untuk anggota KSR PMI Unit VII

1. Apa yang menjadi alasan/motivasi anda sehingga masuk dan bergabung dalam organisasi KSR PMI Unit VII UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta ?
2. Apakah setelah anda mengikuti rangkaian pembinaan dan pendidikan di PMI merasakan adanya perkembangan pada keahlian dalam melaksanakan tugas kemanusiaan ?
3. Apakah kegiatan yang menjadi program kerja pengurus mempengaruhi keahlian dan keterampilan anggotanya ?
4. Apakah upaya pembinaan yang di berikan mampu mempengaruhi meningkatnya kinerja anda ?
5. Apakah dengan mengikuti pembinaan dan pendidikan merupakan suatu keharusan/kewajiban setiap anggota?
6. Apakah pembinaan dan pendidikan sifat-sifat kejiwaan relawan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan produktifitas anggota ?

Nama :

Status :

A. Untuk pengurus KSR PMI unit VII UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

1. Aspek sejarah dan perkembangan
 - a. Sejak kapan KSR PMI Unit UIN berdiri dan bagaimana perkembangannya ?
 - b. Siapa pendirinya ?
 - c. Alasan apa yang mendasari berdiri ?
 - d. Apa visi misinya ?
 - e. Apa saja program kerjanya ?
 - f. Siapa tenaga pelaksana dan bagaimana pelaksanaannya ?
 - g. Berapa jumlah pengurus dan bagaimana struktur kepengurusannya ?
2. Aspek pengelolaan Anggota
 - a. Bagaimana upaya pelaksanaan pengelolaan anggota dan organisasinya ?
 - b. Apakah tujuan yang hendak di capai dalam mengelola anggotanya ?
 - c. Bagaimana praktek dari mengelola anggota yang meliputi:
 - 1) Pembinaan dan pengembangan yang di lakukan ?
 - 2) Media apa yang di gunakan ?
 - 3) Metode apa yang di terapkan ?
 - d. Bagaimana bentuk upaya yang di lakukan pengurus dalam mengelola anggotanya sehingga menumbuhkan relawan yang berjiwa sosial kemanusiaan dan siap dalam melaksanakan tugas-tugasnya?
 - e. Fasilitas apa yang mendukung keberhasilan dalam mengelola relawan?
 - f. Apakah setelah mengikuti pembinaan dan pelatihan para anggota memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas-tugasnya ?
 - g. Bagaimana anda mengetahuinya ?

CURRICULUM VITAE

A. Identitas Diri

Nama : M. MISBAHUS SURUR
Tempat, tanggal lahir : Dengok, Lamongan, 28 Januari 1993
Jenis Kelamin : Laki-laki
Alamat :Dengok, Kandangsemangkun, Paciran, Lamongan
Agama : Islam
Nama Orang Tua
 Ayah : M. Munip
 Ibu : Wiwik sholikahtin
Pekerjaan
 Ayah : Nelayan
 Ibu : Ibu Rumah Tangga
Telepon : 085733540477
E-mail : mis_surur@yahoo.com munexz12@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

TK : TK Maslakul Huda Dengok. Lamongan (1997)
MI : MI Maslakul Huda Dengok, Lamongan (1999-2005)
MTS : MTS Maslakul Huda Dengok, Lamongan(2005-2008)
MA : MTS Maslakul Huda Dengok, Lamongan (2008-2011)
Universitas : Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
(2011-2016)

C. Pengalaman Organisasi

- a. Pramuka Masalakul Huda
- b. Saka Wirakartika
- c. UKM KSR PMI Unit VII UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta