

MOTIVASI SUKARELAWAN TERHADAP PENGLIBATAN DALAM KERJA SUKARELA DI YAYASAN SALAM MALAYSIA

Nur Raihan Che Nawi & Azizan Asmuni

Fakulti Pengajian Pendidikan, Universiti Putra Malaysia

Abstrak

Perdana Menteri Malaysia yang ke-enam, Datuk Seri Mohd Najib Tun Razak, telah melancarkan program 1M4U dengan dana RM100 juta, ini jelas menunjukkan kerajaan sangat mementingkan dan menyokong penglibatan golongan belia dalam aktiviti kerja sukarela. Program 1M4U diperkenalkan untuk menarik lebih banyak generasi muda berani melibatkan diri pada peringkat global seterusnya, akan mengharumkan nama Malaysia di mata dunia. Objektif umum kajian adalah untuk menentukan faktor – faktor motivasi sukarelawan yang bekerja terhadap kerja sukarela dan juga menentukan tahap motivasi sukarelawan yang bekerja dalam penglibatan aktiviti kerja sukarela. Di samping itu, kajian ini juga bertujuan untuk mengenalpasti perbezaan faktor-faktor motivasi dalam kalangan sukarelawan yang mempunyai ciri sosio demografi yang berbeza. Populasi badan NGO ini terdiri daripada ahli aktif dan ahli tidak aktif dianggarkan dalam mencapai 2000 orang ahli. 200 sampel telah melengkapkan borang soal selidik yang digunakan dalam analisis bagi kajian ini. Kajian dapat mengenalpasti enam faktor motivasi sukarelawan yang terlibat dalam aktiviti kerja sukarela, seperti berikut; (1) nilai, (2) kefahaman, (3) perlindungan, (4) kerjaya, (5) sosial, (6) peningkatan (estim diri). Sukarelawan didapati mempunyai tahap motivasi yang tinggi terhadap penglibatan dalam aktiviti kerja sukarela. Pembolehubah demografi seperti jantina, status perkahwinan, kelayakan akademik dan sektor pekerjaan tidak menunjukkan perbezaan yang signifikan terhadap motivasi kerja sukarela. Oleh yang demikian, kajian ini bolehlah dijadikan rujukan yang relevan dan berguna kepada badan – badan NGO yang lain semasa merangka program aktiviti kerja sukarela bagi kalangan sukarelawan supaya bersesuaian dengan faktor – faktor motivasi penyertaan dalam penglibatan kerja sukarela.

Pengenalan

Kerja sukarela adalah merupakan suatu konsep kerja atau khidmat yang diberi secara sukarela. Kerja sukarela berasal dari perkataan sukarelawan, iaitu seseorang yang berbakti atau memberikan khidmat dan sumbangan secara sukarela, yakni dengan rela hati tanpa paksaan serta niat yang ikhlas tanpa mengharapakan ganjaran material (Azizan Bahari, 2003). Umumnya, istilah sukarelawan lebih memfokuskan kepada suatu keadaan yang mencerminkan kesediaan minda, perlakuan serta gabungan semangat untuk mencetuskan komitmen di tahap yang paling maksimum pada diri seseorang lebih tepat lagi jika ianya dikatakan sebagai manifestasi atau jelmaan daripada semangat kerja sukarela yang perlakuannya tidak melibatkan dan tidak memerlukan paksaan dan sebarang upahan. Kerja sukarela juga boleh dijadikan ukuran atau pembayang tentang sifat-sifat kemanusiaan yang terdapat dalam diri seseorang atau sesuatu kumpulan manusia. Orang yang sering terlibat dalam kerja-kerja sukarela akan dilihat sebagai seorang yang bersifat mulia. Manakala individu yang tidak mahu langsung menyertai kerja sukarelawan dan dilihat sebagai seorang yang mementingkan diri sendiri (Saifuddin, 2001).

Persoalan ini timbul daripada pernyataan dari Widjaja (2010), iaitu *“Sebagai pelajar kolej, selain memberi tumpuan kepada akademik dan aktiviti sukan, mereka juga akan meluangkan masa setiap minggu dengan kanak – kanak yang kurang bernasib baik. Sebagai seorang peniaga akan menghabiskan sedikit masa untuk mengagihkan makanan di kawasan kejiranan yang berpendapatan rendah. Sebagai seorang pekerja perubatan, walaupun jadual kerja yang ketat, masih boleh meluangkan masa dalam membuat aktiviti kerja sukarela.”* Daripada pernyataan ini terdapat persoalan, apa yang mendorong golongan sukarelawan ini dalam penglibatan aktiviti kerja sukarela untuk membantu orang yang tidak dikenali?

Objektif

Objektif umum kajian adalah untuk menentukan faktor - faktor motivasi sukarelawan yang bekerja dalam penglibatan aktiviti kerja sukarela. Sehubungan dengan ini, objektif khusus kajian adalah:-

1. Untuk mengenalpasti ciri sosio demografi (umur, jantina, bangsa, status perkahwinan, kelayakan akademik, sektor pekerjaan) sukarelawan terlibat dalam aktiviti kerja sukarela.
2. Untuk mengenalpasti faktor – faktor motivasi penglibatan aktiviti kerja sukarela di kalangan sukarelawan.
3. Untuk menentukan tahap motivasi sukarelawan dalam penglibatan aktiviti kerja sukarela.
4. Untuk mengenalpasti jenis penglibatan aktiviti kerja sukarela yang dilakukan oleh sukarelawan dalam penglibatan kerja sukarela.
5. Untuk mengenalpasti perbezaan motivasi dalam kalangan sukarelawan yang mempunyai ciri sosio demografi yang berbeza.

Metodologi

Kajian ini merupakan penyelidikan deskriptif kuantitatif. Populasi kajian terdiri lebih dari 2000 orang yang mendaftarkan diri sebagai ahli sukarelawan di Yayasan Salam Malaysia termasuk ahli yang tidak aktif. Dari jumlah itu seramai 250 orang telah dipilih secara persampelan mudah ataupun secara kebetulan dimana pengkaji memilih mana – mana subjek yang ditemuinya, yang paling dekat dengannya. Pembinaan instrumen kajian adalah berasaskan *Volunteer Function Inventory* (VFI) oleh Clary et al. (1998). Dalam proses pembinaan instrumen, pendekatan yang telah digunakan adalah secara memberi borang soal selidik. Instrumen terdiri dari tiga bahagian berdasarkan pembolehubah kajian yang merupakan satu set borang soal selidik. Sebanyak 250 borang soal selidik telah diedarkan di kompleks Yayasan Salam Malaysia. Daripada jumlah tersebut hanya 200 adalah lengkap untuk digunakan kajian ini.

Hasil Kajian

Objektif pertama: Untuk mengenalpasti ciri sosio demografi (umur, jantina, bangsa, status perkahwinan, kelayakan akademik, sektor pekerjaan) sukarelawan terlibat dalam aktiviti kerja sukarela. Sebahagian besar daripada sukarelawan dalam penglibatan kerja sukarela di Yayasan Salam berumur di antara 26 hingga 35 tahun. Bilangan sukarelawan wanita lebih ramai berbanding dengan sukarelawan lelaki. Sukarelawan berbangsa Melayu merupakan bangsa yang paling ramai dalam penglibatan kerja sukarela. Kebanyakan sukarelawan di Yayasan Salam Malaysia adalah belum berkahwin. Sukarelawan yang mempunyai kelayakan akademik Ijazah Muda merupakan golongan yang paling ramai dalam penglibatan kerja sukarela. Majoriti sukarelawan adalah dari sektor swasta.

Objektif kedua: Untuk mengenalpasti faktor – faktor motivasi penglibatan aktiviti kerja sukarela di kalangan sukarelawan.

Terdapat tiga faktor utama motivasi sukarelawan yang bekerja dalam penglibatan kerja sukarela. Faktor – faktor tersebut mengikut kedudukan adalah seperti berikut:-

1. Nilai – merujuk kepada nilai merangkumi di dalam motivasi ini kerana setiap sukarelawan memiliki nilai yang baik, maka ia akan meluahkan kelakuan yang stabil serta percaya bahawa membantu orang lain merupakan satu tanggungjawab bersama.
2. Kefahaman – merujuk kepada apabila sukarelawan terlibat dalam kerja sukarela, sukarelawan akan mempelajari realiti dunia sebenar melalui pengalaman dan juga mempraktikkan kemahiran yang ada dalam penglibatan aktiviti kerja sukarela.
3. Perlindungan – merujuk dimana dengan melibatkan diri dalam aktiviti kerja sukarela individu tersebut dapat membuang perasaan negatif yang ada dalam diri dan menanam perasaan yang positif untuk terus hidup bagi individu tersebut yang mengalami sejarah yang pahit.

Objektif ketiga: Untuk menentukan tahap motivasi sukarelawan dalam penglibatan aktiviti kerja sukarela.

Sukarelawan yang bekerja terlibat dalam aktiviti kerja sukarela di Yayasan Salam Malaysia, mempunyai tahap motivasi yang tinggi.

Objektif keempat: Untuk mengenalpasti jenis penglibatan aktiviti kerja sukarela yang dilakukan oleh sukarelawan dalam penglibatan kerja sukarela.

Terdapat lapan jenis penglibatan aktiviti kerja sukarela pada borang soal selidik. Aktiviti – aktiviti kerja sukarela adalah seperti berikut:-

1. **Bersifat keagamaan** – majoriti responden pernah terlibat dalam aktiviti kerja sukarela bersifat keagamaan seperti perhimpinan sembahyang dan lain – lain.
2. **Bersifat pembangunan belia** – aktiviti bersifat pembangunan belia seperti pengakap, taekwondo, silat dan lain –lain, didapati sebahagian besar sukarelawan pernah terlibat
3. **Bersifat perkhidmatan komuniti & sosial** – didapati majoriti sukarelawan pernah terlibat dalam aktiviti kerja sukarela bersifat perkhidmatan komuniti & sosial seperti contoh, memberi bantuan kepada orang lain dan sebagainya.
4. **Bersifat kebudayaan, kesenian & pendidikan** - aktiviti kerja sukarela bersifat kebudayaan, kesenian & pendidikan seperti contoh pemeliharaan benda sejarah, persatuan muzik, seni tari dan sebagainya. Sebahagian besar responden pernah terlibat dalam aktiviti kerja sukarela bersifat kebudayaan, kesenian & pendidikan.
5. **Bersifat kesihatan, kajian kesihatan awam** – didapati sebahagian besar sukarelawan pernah terlibat dalam aktiviti kerja sukarelawan bersifat kesihatan, kajian kesihatan awam iaitu seperti contoh, organisasi kanser, sukarelawan hospital, kempen anti-rokok dan sebagainya.
6. **Bersifat keselamatan awam & sivik** – kebanyakan sukarelawan tidak pernah terlibat dalam aktiviti kerja sukarela bersifat keselamatan awam & sivik seperti pasukan kecemasan, perubatan, polis sukarela dan sebagainya.
7. **Bersifat aktiviti penyokong** – aktiviti kerja sukarela bersifat aktiviti penyokong iaitu seperti organisasi politik, organisasi hak haiwan, dan sebagainya, didapati sebahagian besar daripada mereka pernah terlibat.
8. **Bersifat sukan dan hobi** – kebanyakan sukarelawan tidak pernah terlibat dalam aktiviti kerja sukarela bersifat sukan dan hobi iaitu seperti, kelab tennis, kelab softball dan sebagainya.

Objektif kelima : untuk mengenalpasti perbezaan kedudukan motivasi di kalangan sukarelawan yang mempunyai ciri sosio demografi yang berbeza.

Pada keseluruhannya, tidak terdapat perbezaan faktor – faktor motivasi yang ketara dalam kalangan sukarelawan dalam penglibatan aktiviti kerja sukarela di Yayasan Salam Malaysia berdasarkan beberapa ciri sosio demografi yang dipilih iaitu, jantina, status perkahwinan, kelayakan akademik dan juga sektor pekerjaan.

Implikasi dan cadangan pelaksanaan

Dua kesimpulan utama kajian ini adalah :-

1. Sukarelawan yang bekerja terlibat dalam penglibatan kerja sukarela mempunyai enam faktor – faktor motivasi yang utama. Tiga faktor motivasi paling utama bagi kalangan sukarelawan yang bekerja adalah seperti faktor – faktor berikut; nilai, kefahaman, dan juga perlindungan.
2. Tahap motivasi di kalangan sukarelawan yang bekerja terhadap penglibatan kerja sukarela adalah tinggi.

Berdasarkan kepada dua kesimpulan utama di atas, berikut merupakan beberapa implikasi dan cadangan terhadap polisi dan pelaksanaan:-

1. Tiga motif utama sukarelawan melibatkan diri dalam aktiviti kerja sukarela yang dinyatakan di atas adalah untuk kepentingan bersama. Sehubungan dengan ini, organisasi yang terlibat dengan sukarelawan seperti Yayasan Salam Malaysia perlu menggalakkan lebih ramai sukarelawan untuk menyertai program kerja sukarela, selari dengan hasrat Perdana Menteri Malaysia yang ke-enam iaitu Dato' Seri Mohd Najib Tun Abd Razak dalam menggalakkan membudayakan kerja sukarela seperti contoh IM4U.

2. Tahap motivasi sukarelawan (yang berkerja) terhadap penglibatan kerja sukarela adalah tinggi. Ini harus dilihat sebagai satu kelebihan atau aset oleh Yayasan Salam Malaysia untuk melahirkan lebih ramai lagi sukarelawan dikalangan yang berkerja. Oleh yang demikian, badan – badan NGO yang berlatarbelakangkan kerja sukarela seperti contoh, Yayasan Salam Malaysia perlu menggunakan kelebihan ini dengan mempromosikan aktiviti program di pelbagai peringkat untuk menarik lebih ramai lagi sukarelawan yang berkerja untuk turut menyertai kerja sukarela. Tanpa promosi dan pendedahan badan NGO berkenaan, minat dan motivasi sukarelawan untuk menyertai kerja sukarela akan berkurang.
3. Hasil kajian menunjukkan tahap motivasi sukarelawan (yang berkerja) terhadap penglibatan kerja sukarela adalah tinggi. Oleh yang demikian, badan – badan NGO yang berlatar belakangkan kerja sukarela , sekali lagi bertanggungjawab untuk menyediakan program – program kerja sukarela yang bersesuaian dengan faktor – faktor penyertaan sukarelawan (yang berkerja) bagi memastikan sukarelawan kekal bermotivasi tinggi.

Bibliografi

- Anderson, John C., & Larry F. Moore. (1978). The motivation to volunteer. *Journal of Voluntary Action Research*, 7, 120-129.
- Azimi Hamzah dan Raja Ahmad Tajuddin Shah. (1997). Principles of adult education. Study guide. Serdang: Universiti Putra Malaysia.
- Azizan Bahari. (2003). Menghayati kerja sukarela. Petaling jaya, Selangor: Qarya Sdn Bhd.
- Azizi, Y. & Noordin, Y.(2006). Belia: Sejauhmanakah Budaya kesukarelaan boleh dipupuk melalui Persatuan?
- Bang, H., Alexandris, K. and Ross, S.D. (2009). Validation of the revised volunteer motivations scale for international sporting events (VMS-ISE) at the Athens 2004 Olympic games. *Event Management*, 12(3-4), 119-31.
- Bang, H. dan Ross, S. D. (2009). Volunteer motivation and satisfaction. *Journal of Venue and Event Management*, 1(1), 61-77.
- Batson, C. D. , Ahmad, N. & Tsang , T. (2002). Four Motives For Community Involvement. *Journal of Social Issues*, 58(3), 429-445.
- Brown, E.P. & Zahrlly, J. (1984), Nomenclature Rewards for Skilled Volunteer: A Look at Crisis Intervention Volunteers.
- Bussel, H., & Forbes, F. (2002). Understanding the volunteer market: The what, where, who and why of volunteering. *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*, 7 (3), 244-257.
- Caudron, S. (1994). Motivating creative employees calls for new strategies. *Personnel Journal*, 73(5), 103-106.
- Chapman, J., & Morley, R. (1999). Collegiate service-learning. *Journal of Prevention & Intervention in the Community*, 18(1), 19-33.
- Clary, E., Synder, M., & Stukas, A. A. (1998). Volunteer motivations: Finding from a national survey. *Nonprofit and Voluntary Sector Quartely*, 25 (4), 485 – 505
- Clary, E.G., Synder, M., Ridge, R.D., Copeland, J., Stukas, A.A., Haugen, J. Miene, P. (1998). Understanding and assessing the motivations to volunteer: A functional approach. *Journal Of Personality And Social Psychology* , Vol. 74, No. 6, 1516-1530.
- Crouter, A., (1984) Spillover from Family to Work: The Neglected Site of Worked Family Interface. *Human Relation. Vol 37*.
- Davis, M. H., Mitchell, K. V., Hall, J. A., Lothert, J., Snapp, T., & Meyer, M. (1999). Empathy, expectations, and situational preferences: Personality influences on the decision to participate in volunteer helping behaviors. *Journal of Personality*, 67(3), 469 – 503.
- Finkelstein, M. A. (2009). Intrinsic vs. extrinsic motivational orientations and the volunteer process. *Personality and Individual Differences*, 46(5-6), 653-658.
- Fletcher, T. D., & Major, D. A. (2004). Medical students motivations to volunteer: An examination of the nature of gender differences. *Sex Roles*, 51(1/2), 109 – 114.
- Gidron, B., (1983). Sources of Job Satisfaction Among Service Volunteers. *Journal of Voluntary Action Research*. 12.

- Hallmann, K., & Harms, G. (2012). Determinants of volunteer motivation and their impact on future voluntary: a comparison of volunteer's motivation at sport events in equestrian and handball. *Journal of Event and Festival Management*. Vol. 3 No. 3, 2012, pp. 272-291.
- Havighurst, R. J. (1961). Successful aging. *The Gerontologist* 1: 8-13.
- Henry, G.T., and Basile, K.C. (1994). Understanding the decision to participate in formal adult education. *Adult Education Quarterly*. 44 (2). 64 – 82.
- Herzberg, F. (1968). One more time: how do you motivate employees?. *Harvard Business Review*, Vol. 46, pp. 53-62.
- Institut Penyelidikan Pembangunan Belia Malaysia (2006). *Indeks Belia Malaysia*. Retrieved March 18, 2013, dari <http://www.youth.org.my>
- Kamus Dewan. (2000), Edisi ketiga. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Kanter, R. (1997). *Work and Family in the United States: A Critical Review and Agenda for Research and Policy*. New York: Russell Sage Foundation.
- Katerina, P., Tonya, G, Joel, F.(2005). Understanding Volunteers? Motivations. *Northern Research Station*.
- Ma'rof, R., & Haslinda, A. (2003). *Psikologi Edisi Kedua*. Kuala Lumpur : McGraw Hill.
- Maslow, A. H., (1970), *Motivation and Personality*. (2nd ed.) New York: Harper Colli.
- McClelland, J.L. (1985). Putting knowledge in its place: a scheme for programming parallel processing structures on the fly. *Cognitive Science*, 9, 113-146.
- Mischel, W. (1968). *Personality and Assessment*, London, Wiley.
- Mowem, J. C., & Sujana, H. (2005). Volunteer behavior: A hierarchical model approach for investigating its trait and functional motive antecedents. *Journal of Consumer Psychology*, 15(2), 170-182.
- Nik Hashim, I. (1991). Peranan pemimpin masyarakat dalam pembangunan : satu tinjauan dari segi konsep dan strategi. *Buletin Intan*, 15 (1), 21.
- Omoto, A., Synder, M. (1995). Sustained helping without obligation: Motivation, longevity of service, and perceived attitude change among AIDS volunteers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68, 671-686.
- Penner, L. A. (2002). Dispositional and organizational influences on sustained volunteerism: An integrationist perspective. *Journal of Social Issues*, 58(3), 447-467.
- Penner, L. A., & Finkelstein, M. A. (1998). Dispositional and structural determinants of volunteerism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 525-537.
- Rokach, A., & Wanklyn, S. (2009). Motivation to volunteer: Helping empower sick children. *Psychology and Education: An Interdisciplinary Journal*, 46(1), 7-25.
- Rumayah, J. & Rozumah, B. (2004). *Pengantar Pembangunan Manusia*. Serdang: Penerbit Universiti Putra Malaysia.
- Saifuddin Abdullah, (2001). *Gerakan Kesukarelaan Menjana Perubahan Bermakna*.
- Shin, S. & Kleiner, B. H. (2003) . How to manage unpaid volunteers in organizations. *Management Research News*, 26, 63-71.
- Siebert, S. (1974). Toward a Theory of Role Accumulation. *American Sociological Review*. Vol. 39
- Siti Hasmah, M.A. (1986). *Peranan Pertubuhan-Pertubuhan Sukarela dalam Bidang Kebajikan Masyarakat*. Kertas Kerja yang dibentangkan dalam seminar Kebangsaan Kebajikan Masyarakat, Ogos 1986, Jabatan Perdana Menteri.
- Switzer, C. L. Switzer, G. E., Stukas, A. A., & Baker, C. E. (1999). Medical student motivations to volunteer: Gender differences and comparisons to other volunteers. *Journal of Prevention & Intervention in the Community*, 18(1-2), 53-64.
- Tunku Izham, T.J & Abdul Aziz, P. (2004). *Khidmat Negara Satu Kenangan Abadi*. Kuala Lumpur: Absolute Press Malaysia Sdn Bhd.
- Vroom, V.H. (1964). *Work and Motivation*. New York : John Wiley and Sons.
- Widjaja, E. (2010). Motivation Behind Volunteerism. *CMC Senior Theses*. Paper 4.