

PENERAPAN SOLUTION FOCUSED BRIEF COUNSELING (SFBC) DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI RELAWAN DOMPET DHUAFA BANTEN

Oleh: Ima Gustiana

Abstrak

Relawan merupakan sosok yang sangat penting kehadirannya di dalam komunitas kerelawanan, termasuk Dompot Dhuafa Volunteer Banten. Namun seringkali terdapat kondisi di mana relawan mulai kehilangan motivasi dan kontribusinya. Maka dari itu, SFBC sangat diperlukan untuk membantu meningkatkan kembali motivasi relawan.

Berdasarkan uraian di atas, rumusan masalah dalam penulisan ini adalah: 1) Apa faktor penyebab menurunnya kondisi motivasi relawan Dompot Dhuafa Banten? 2) Bagaimana SFBC diterapkan dalam meningkatkan motivasi relawan Dompot Dhuafa Banten? 3) Bagaimana perubahan kondisi motivasi relawan Dompot Dhuafa Banten setelah melakukan proses konseling melalui SFBC? Sedangkan, tujuan dari penulisan ini adalah: 1) mengetahui faktor penyebab menurunnya motivasi relawan Dompot Dhuafa Banten. 2) mendeskripsikan penerapan SFBC dalam meningkatkan motivasi relawan Dompot Dhuafa Banten. 3) mendeskripsikan perubahan kondisi motivasi relawan Dompot Dhuafa Banten setelah melakukan proses konseling melalui SFBC. Adapun metode penulisan yang digunakan adalah kualitatif dengan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi dengan sampel 5 orang.

Dari hasil penulisan, dapat disimpulkan: Pertama, faktor penyebab utama menurunnya motivasi relawan adalah faktor internal yaitu buruknya komunikasi relawan dan faktor eksternal yaitu tidak adanya sistem terstruktur untuk pemberdayaan dan layanan konsultasi relawan. Kedua, tahapan SFBC pada kelima relawan yaitu: 1) pembukaan dan assessment, 2) treatment, 3) terminasi. Ketiga, perubahan relawan yaitu: 1) Kelima relawan sudah aktif berkomunikasi baik online atau offline, 2) Empat relawan kembali berkontribusi langsung dalam kegiatan DDV.

Kata Kunci: SFBC, Motivasi, Relawan

A. Pendahuluan

Relawan menurut Schroeder adalah individu yang rela menyumbangkan tenaga atau jasa, kemampuan dan waktunya tanpa mendapatkan upah secara financial atau tanpa mengharapkan keuntungan materi dari organisasi pelayanan yang mengorganisasi suatu kegiatan tertentu secara formal.¹ Sementara itu, menjadi relawan adalah suatu aktivitas yang dapat dilakukan oleh seluruh lapisan masyarakat sebagai wujud kepedulian dan komitmennya terhadap sebuah visi tertentu. Hampir semua relawan yang terlibat dalam pekerjaan kerelawanan termotivasi oleh semangat untuk menolong orang lain sebagai bentuk rasa kepedulian dan tanggung jawab untuk membantu meningkatkan kesejahteraan orang lain.²

Sifat sukarela seorang relawan dalam menolong orang lain tentunya dapat memunculkan sebuah argumen bahwa menjadi relawan adalah sebuah pilihan yang bentuk dedikasinya dapat meningkat atau menurun sewaktu-waktu tergantung kepada kuat atau lemahnya motivasi diri saat menjalani kegiatan kerelawanan. Lalu bagaimana dengan lembaga pelayanan sosial atau organisasi *non-profit* yang membutuhkan banyak komitmen serta dedikasi relawan dalam membantu menjalankan program sosialnya jika motivasi relawan sewaktu-waktu dapat berubah atau semakin menurun? Sedangkan Muhrisum mengungkapkan bahwa

¹ Rini Rizkiawati, dkk, *Pentingnya Buku Panduan Bagi Volunteer Pada Organisasi Sosial*, Forum: Jurnal Social Work, vol.7, no.2, hlm. 56.

² Sri Jangkung, *Dinamika Kebahagiaan Relawan Pusat Studi Dan Layanan Difabel (PSLD) UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*, (Skripsi, UIN Sunan Kalijaga, 2013), hlm. 34.

keberadaan relawan di suatu organisasi *non-profit* sangat vital mendukung kerja-kerja praktis *day-to-day*.³

Menurunnya motivasi seorang relawan sewaktu-waktu yang disebabkan oleh berbagai aspek tentunya akan sangat mempengaruhi keberlanjutan serta kelancaran program sosial yang sudah direncanakan. Selain itu, menurunnya motivasi seorang relawan biasanya juga dapat menular kepada relawan lain, sehingga jika hal tersebut terus dibiarkan maka permasalahan yang ada di dunia kerelawanan lambat laun akan semakin menghambat pergerakan organisasi kerelawanan atau pasif. Bagi relawan yang tidak mampu meningkatkan motivasinya kembali, maka kontribusinya pun akan menghilang sedangkan bagi relawan yang tersisa akan mengalami kepenatan karena tugas yang diembannya semakin banyak dan berat.

Melihat kondisi tersebut, tentunya diperlukan suatu model layanan konseling singkat yang cepat dan tanggap dalam meningkatkan motivasi relawan baik untuk masa sekarang atau yang akan datang. Layanan konseling yang diberikan juga harus mampu menghadirkan berbagai solusi kreatif untuk bisa menyikapi masalah yang mungkin sama dan berpotensi terulang kembali pada relawan baru di masa mendatang. Oleh karena itu, layanan Konseling Singkat Berfokus Solusi atau *Solution Focused Brief Counseling* (SFBC) sangat penting untuk diterapkan kepada relawan. Adapun konsep pokok konseling singkat berfokus solusi atau SFBC didasarkan kepada asumsi yang optimis bahwa manusia

³ Sri Jangkung, *Dinamika Kebahagiaan Relawan Pusat.....*, hlm. 2.

adalah sehat, kompeten, dan memiliki kemampuan untuk mengkonstruksi solusi yang meningkatkan kualitas hidupnya.⁴ Selain itu, tujuan utama dari konseling singkat berfokus solusi adalah membantu klien agar memahami potensi dirinya dan memperhatikan kelainan pada saat mengalami distress. Tujuan tersebut mengarahkan klien ke arah solusi atau pemecahan masalah yang dialaminya.⁵

Permasalahan tentang motivasi relawan ternyata dialami juga oleh komunitas kerelawanan Dompot Dhuafa Banten atau yang dikenal Dompot Dhuafa *Volunteer* (DDV) Banten. Saat diwawancarai oleh penulis, Koordinator Relawan Dompot Dhuafa Banten menyatakan bahwa tim inti atau relawan penggerak sudah mulai tidak produktif yang akhirnya perlahan menurunkan semangat dirinya dan beberapa pengurus lainnya yang tersisa. Pernyataan beliau tersebut juga akhirnya menimbulkan banyak kekhawatiran, di antaranya merasa sulitnya mendapatkan relawan yang konsisten, komitmen dan dapat bertahan sebagai regenerasi penggerak relawan Dompot Dhuafa Banten.⁶ Di samping itu, penulis juga sempat mewawancarai relawan Dompot Dhuafa Banten yang sejak awal terbentuknya Dompot Dhuafa *Volunteer* Banten sangat aktif dan memiliki motivasi yang sangat tinggi untuk berdedikasi. Menurutnya, permasalahan di dunia relawan seperti kesibukan pribadi relawan, kurangnya komunikasi dan keterlibatan,

⁴Syamsu Yusuf, *Konseling Individual – Konsep Dasar & Pendekatan*, (Bandung : PT. Refika Aditama, 2016), cet ke-1, hlm. 254.

⁵Syamsu Yusuf, *Konseling Individual*.....hlm. 256.

⁶ RA, “ Masalah Relawan”, diwawancarai oleh Ima Gustiana, *Catatan Wawancara*, sekretariat DDV, Rabu, 12 September 2018, 14.25 WIB.

masalah personal dalam tim dan sebagainya menjadi beberapa alasan atau penyebab menurunnya motivasi relawan dalam berdedikasi.⁷Dari berbagai ulasan di atas, akhirnya penulis tertarik untuk meneliti dan membantu memecahkan permasalahan yang ada dengan berperan aktif sebagai konselor dalam memberikan pelayanan konseling berupa **“Penerapan *Solution Focused Brief Counseling* (SFBC) Dalam Meningkatkan Motivasi Relawan Dompot Dhuafa Banten.”**

1. Relawan

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia kata relawan berasal dari kata sukarelawan yang artinya orang yang melakukan sesuatu dengan sukarela (tidak karena diwajibkan atau dipaksakan).⁸Sedangkan dalam bahasa Inggris kata relawan atau disebut *volunteer* berarti sukarelawan atau pekerjasukarela.⁹Sementara itu, dikemukakan juga oleh PNPM bahwa relawan adalah seseorang yang secara sukarela (*uncoerced*) menyumbangkan waktu, tenaga, pikiran dan keahliannya untuk menolong orang lain (*help others*) dan sadar bahwa tidak akan mendapatkan upah atau gaji atas apa yang telah disumbangkan (*unremunerated*).¹⁰

⁷ ARB, “Masalah Relawan”, diwawancarai oleh Ima Gustiana, *Catatan Wawancara*, Kediaman Relawan, Kamis, 4 Oktober 2018, 13.30 WIB.

⁸ Tim Redaksi Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia- Edisi ke IV*, (Jakarta: Gramedia Pustaka 2008), hlm. 1349.

⁹ John M.Echol & Hassan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia*, (Jakarta: Gramedia Pustaka, 2006), hlm. 632.

¹⁰ Sri Jangkung, *Dinamika Kebahagiaan Relawan.....*, hlm. 2-3.

Wilson berpendapat bahwa *volunteering* (kerelawanan) adalah aktivitas memberikan waktu secara cuma-cuma untuk memberikan bantuan kepada orang lain, kelompok, atau suatu organisasi. Sedangkan relawan adalah orang-orang yang tidak memiliki kewajiban menolong suatu pihak tetapi memiliki dorongan untuk berkontribusi nyata dalam suatu kegiatan dan berkomitmen untuk terlibat dalam kegiatan yang membutuhkan kerelaan untuk mengorbankan waktu, tenaga, pikiran, serta materi untuk diberikan kepada orang lain. Adapun ciri-ciri relawan menurut Omoto & Snyder antara lain:

1. Selalu mencari kesempatan untuk membantu.
2. Komitmen diberikan dalam waktu yang relative lama.
3. Memerlukan *personal cost* yang tinggi (waktu, tenaga, dan sebagainya).
4. Mereka tidak mengenal orang yang mereka bantu, sehingga orang yang mereka bantu diatur oleh organisasi di mana mereka aktif didalamnya.
5. Tingkah laku menolong yang dilakukannya bukanlah suatu keharusan.

Dari ciri-ciri tersebut menurut Omoto & Snyder bahwa relawan adalah orang-orang yang tidak memiliki kewajiban menolong suatu pihak tetapi selalu mencari kesempatan untuk bias membantu orang lain melalui suatu organisasi tertentu dalam jangka waktu yang relative lama, memiliki keterlibatan yang dimilikinya.¹¹

¹¹Rini Rizkiawati, dkk, *Pentingnya Buku Panduan.....*, hlm. 56-57.

2. Motivasi

a. Pengertian motivasi

Secara etimologis, motif atau dalam bahasa Inggris *motive*, berasal dari kata *motion*, yang berarti gerakan atau sesuatu yang bergerak. Motif dalam psikologi berarti rangsangan, dorongan, atau pembangkit tenaga bagi terjadinya suatu tingkah laku. Selain motif, dalam psikologi dikenal pula istilah motivasi. Motivasi merupakan istilah lebih umum yang menunjuk pada seluruh proses gerakan, termasuk situasi yang mendorong, dorongan yang timbul dalam diri individu, tingkah laku yang ditimbulkannya, dan tujuan atau akhir dari gerakan atau perbuatan.¹² Selain itu, motivasi juga berarti pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan Robbins mengemukakan motivasi sebagai suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam mencapai tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu.¹³

Apabila kita berbicara tentang motivasi atau lebih tepat tentang perilaku yang dimotivasi (*motivation behavior*) maka kita mempersoalkan perilaku sebagai sesuatu hal yang memiliki tiga macam ciri khusus. *Pertama*, perilaku yang dimotivasi berkelanjutan; maksudnya ia tetap ada untuk jangka waktu yang

¹² Alex Sobur, *Psikologi Umum-Edisi Revisi*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2016), cet ke-6, hlm. 233.

¹³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), cet ke-1, hlm. 111.

relatif lama. *Kedua*, perilaku yang dimotivasi diarahkan ke arah pencapaian sesuatu tujuan. *Ketiga*, ia merupakan perilaku yang muncul karena adanya sesuatu kebutuhan yang dirasakan.¹⁴ Dari ketiga hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa perilaku manusia itu pada hakikatnya adalah berorientasi pada tujuan dengan kata lain bahwa perilaku seseorang itu pada umumnya dirangsang oleh keinginan untuk mencapai beberapa tujuan.¹⁵

Abraham Maslow yang merupakan ahli teori motivasi paling terkenal berpendapat bahwa kebutuhan manusia sebagai pendorong (motivator) membentuk suatu hierarki atau jenjang peringkat. Adapun kelima hierarki kebutuhan itu di antaranya (1) kebutuhan yang bersifat fisiologis, (2) kebutuhan akan rasa aman, (3) kebutuhan cinta dan memiliki-dimiliki, (4) kebutuhan penghargaan, dan (5) kebutuhan aktualisasi diri.¹⁶

b. Faktor-faktor yang memengaruhi motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya sebagai berikut:

1. Faktor intern

- a. Keinginan untuk dapat hidup
- b. Keinginan untuk dapat memiliki
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

¹⁴Winardi, *Manajemen Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012), cet ke-4, hlm. 346

¹⁵ Miftah Thoha, *Perilaku Organisasi—Konsep Dasar dan Aplikasinya*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004), cet ke-15, hlm. 206

¹⁶ Alex Sobur, *Psikologi Umum—Edisi Revisi.....*, hlm. 238-242.

- e. Keinginan untuk berkuasa

2. Faktor ekstern

- a. Kondisi lingkungan kerja
- b. Kompensasi yang memadai
- c. Supervisi yang baik
- d. Adanya jaminan pekerjaan
- e. Status dan tanggung jawab
- f. Peraturan yang fleksibel¹⁷

3. *Solution Focus Brief Counseling* (SFBC)

a. Pengertian Konseling Singkat Berfokus Solusi

Konseling singkat berfokus solusi atau *Solution Focused Brief Counseling* (SFBC) adalah sebuah modal sosial-konstruktivis yang didasarkan pada observasi bagaimana klien menarik makna personal dari peristiwa-peristiwa kehidupannya seperti yang dijelaskan melalui narasi personal.¹⁸ Adapun menurut Corey, Konseling Singkat Berfokus Solusi atau *Solution Focused Brief Counseling* (SFBC) disebut juga Terapi Konstruktivis (*Constructivist Therapy*) dan Terapi Berfokus Solusi (*Solution Focused Therapy*).¹⁹ Terapi Berfokus Solusi (*Solution Focused Therapy* – selanjutnya disingkat TFS) adalah bentuk terapi singkat yang dibangun di atas kekuatan klien dengan membantunya memunculkan dan mengkonstruksikan solusi pada problem yang dihadapinya. Terapi ini lebih

¹⁷ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia....*, hlm. 116-118.

¹⁸ Bradley T. Efford, *40 Teknik Yang Harus Diketahui Setiap Konselor-Edisi Kedua*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2017), cet ke-2, hlm. 1.

¹⁹ Agus Sukirno, *Keterampilan dan Teknik Konseling*, (Serang, 2015), hlm. 55.

menekankan pentingnya masa depan ketimbang masa lalu atau masa kini. Dalam pendekatan berfokus solusi ini, konselor dan klien mencurahkan sebagian besar waktunya untuk

Dalam hubungannya dengan konseli, peran konselor dalam pendekatan SFBC ini adalah (1) sebagai fasilitator perubahan dalam membantu klien mengakses sumber daya dan kekuatan yang dimilikinya, (2) sebagai pendorong, penantang, dan pengembang harapan-harapan untuk berubah, (3) sebagai pembangun kerjasama dengan klien dalam menemukan solusi masalah, (4) sebagai pemberi kesempatan (peluang) kepada klien untuk menjadi ahli dalam mengembangkan dirinya atau mengatasi masalah kehidupannya.²⁰ Singkatnya, klien adalah *leading expert* (pakar utama) tentang apa yang bekerja untuknya, dan peran konselor adalah membantu klien menyadari apa yang sudah bekerja baginya.²¹ Pendekatan SFBC juga merupakan pendekatan berbasis solusi yang hanya pada *the present* (saat ini) saja (dan, tentu saja, masa depan yang dirancang untuk diciptakan melalui solusi itu).²²

b. Teknik Konseling Singkat Berfokus Solusi

Dalam Konseling Singkat Berfokus Solusi atau *Solution Focused Brief Counseling* (SFBC), terdapat enam teknik konseling yang dapat diterapkan, diantaranya teknik *scaling*, *exceptions*,

²⁰Syamsu Yusuf, *Konseling Individual – Konsep Dasar....*, hlm. 255.

²¹ Bradley T. Efford, *40 Teknik Yang Harus Diketahui.....*, hlm. 4.

²²Wayne Perry, *Dasar-Dasar Teknik Konseling-Edisi Kedua*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), cet ke-1, hlm. 198.

problem-free talk, *miracle question*, *flagging the minefield*, dan *compliments*.

1. Teknik *scaling*

Teknik *scaling* atau penyekalan yaitu suatu cara mengubah konsep (pikiran dan perasaan klien) yang abstrak menjadi kongkrit ke arah tujuan yang dapat dicapai. Di sini klien diminta untuk menggunakan sebuah skala dari mulai angka 1 (rendah) sampai dengan 10 (tinggi) untuk mengevaluasi tentang gambaran seberapa dalam masalah yang dialaminya. Penyekalan membantu klien memahami seperti apa kondisi masalah yang dialaminya, dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuannya secara realistis.²³

2. Teknik *exceptions*

Teknik *exceptions* (pengecualian) adalah asumsi bahwa semua masalah memiliki pengecualian yang dapat digunakan untuk memfasilitasi solusi.²⁴ Dalam hal ini, salah satu teknik terfokus solusi untuk membantu klien mengkonstruksikan tujuannya adalah mencari pengecualian untuk situasi-situasi di mana problem itu tidak ada atau tidak begitu berat.²⁵

3. Teknik *problem-free talk*

George, Iveson, dan Ratner menetapkan *problem-free talk* (percakapan bebas-masalah) sebagai salah satu teknik terfokus solusi yang penting dan berguna untuk membangun hubungan dengan klien. Seperti halnya teknik-teknik terfokus

²³Syamsu Yusuf, *Konseling Individual – Konsep Dasar.....*, hlm. 257.

²⁴ Bradley T. Efford, *40 Teknik Yang Harus Diketahui.....*, hlm. 19.

²⁵ Wayne Perry, *Dasar-Dasar Teknik Konseling.....*, hlm. 210.

solusi lain, *problem-free talk* adalah suatu perkakas yang dimaksudkan untuk membangkitkan percakapan yang mengungkapkan berbagai kekuatan dan sumber daya.²⁶

4. Teknik *miracle question*

Teknik *miracle question* atau pertanyaan ajaib yaitu teknik yang difokuskan untuk merumuskan tujuan, sehingga konseli terbantu untuk mengembangkan gambaran yang jelas dan kongkrit tentang apa yang diharapkannya melalui konseling. Menurut Erford Bradley T, teknik ini menekankan kepada harapan terhadap masa depan yang lebih baik, mengembangkan rasa tanggung jawab klien, dan mendorong klien untuk berusaha memperoleh kejelasan tentang apa sebenarnya yang dia inginkan.²⁷

5. Teknik *flagging the minefield*

Flagging the minefield adalah suatu teknik generalisasi dan pencegahan *relapse* (kekambuhan). Teknik ini membantu klien mentransfer *insight* konseling dan perilaku, pikiran, dan perasaan kompensatoris ke dalam dunia yang ditemui klien sehari-hari. *Flagging the minefield* biasanya digunakan di akhir proses konseling (yaitu di penghentian).²⁸

6. Teknik *compliments*

Teknik *compliments* atau memberi pujian yaitu memberikan pesan-pesan tertulis untuk menghargai (memuji) klien atas kekuatannya dan membangun keyakinan dalam

²⁶ Bradley T.Efford, *40 Teknik Yang Harus Diketahui.....*, hlm. 28.

²⁷ Syamsu Yusuf, *Konseling Individual – Konsep Dasar....*, hlm. 257.

²⁸ Bradley T.Efford, *40 Teknik Yang Harus Diketahui.....*, hlm. 43-44.

dirinya bahwa dirinya mampu memecahkan masalah yang dialaminya. Pemberian pujian ini diberikan sebelum klien diberi tugas.²⁹

c. Teknik Konseling Singkat Berfokus Solusi

Tahapan konseling singkat berfokus solusi yang dijelaskan oleh Neukrug adalah sebagai berikut:

1. Tahap 0 yakni tahap sebelum sesi. Tahap ini berfokus pada penyadaran kepada konseli agar mau berubah dengan mengatasi masalahnya. Pada tahap ini juga dilakukan kontrak konseling dengan waktu yang diperlukan selama proses konseling.
2. Tahap 1 yakni pembentukan hubungan kolaborasi. Pada tahap ini, konselor menjelaskan kepada konseli bahwa dirinya adalah ahli yang memiliki pengalaman dan pemahaman mendalam tentang dirinya. Selain itu, konselor menyadarkan konseli bahwa dirinya memiliki kekuatan-kekuatan yang dapat digunakan untuk mengatasi masalahnya.
3. Tahap 2 yakni menggambarkan masalah. Pada tahap ini, fokus utamanya adalah mengungkapkan masalah yang terjadi.
4. Tahap 3 yakni menetapkan tujuan yang ingin dicapai. Menetapkan tujuan yang diinginkan dilakukan dengan

²⁹Syamsu Yusuf, *Konseling Individual – Konsep Dasar...*, hlm. 258.

menggunakan pertanyaan tentang pandangan konseli terhadap masa depannya.

5. Tahap 4 yakni berfokus pada solusi daripada masalah. Konselor dapat menggunakan pertanyaan: *evaluative questions*, *coping questions*, *exception-seeking questions*, dan *solution-focused questions*. Pertanyaan lain yaitu: a) *Amplification* yang bertujuan untuk mendorong konseli menceritakan secara detail tentang bagaimana konseli menggunakan kekuatan dan sumber daya yang dimiliki menuju tujuan yang disukai. b) *Reframing* yang bertujuan untuk memberikan pandangan berbeda tentang perilaku masa lalu. c) *Complimenting* yang bertujuan untuk memperkuat upaya konseli ke arah pencapaian tujuan.
6. Tahap 5 yakni mencapai tujuan. Pada akhir tahap pertama, konseli tidak diajak untuk bergeser dari masalah ke solusi dan pada tahap kedua konseli diajak untuk mencapai tujuan yang disukai. Pada tahap kelima ini, konseli diajak untuk mencapai tujuannya secara lengkap.
7. Tahap 6 yakni terminasi. Terminasi dilakukan ketika tujuan konseling tercapai. Setelah terminasi konselor penting melakukan tindak lanjut untuk memastikan bahwa konseli tetap menjaga perubahan yang dilakukan.³⁰

B. Metode Penelitian

³⁰ Agus Sukirno, *Keterampilan dan Teknik Konseling...*, hlm. 55-57.

Penulis memilih menggunakan metode penulisan kualitatif, karena penulisan kualitatif merupakan suatu metode penulisan yang paling banyak dilakukan di berbagai disiplin ilmu, tetapi umumnya di ilmu sosial, dan juga di penulisan-penulisan pasar (*market research*).³¹ Selain itu, menurut Lexy J Moleong mengutip Bogdan dan Taylor menyatakan bahwa penulisan kualitatif adalah prosedur penulisan yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati, penulisan ini diarahkan pada latar dan individu tersebut secara holistik (utuh).³²

Subjek dalam penulisan ini adalah 5 orang relawan umum Dompot Dhuafa Banten. Kelima relawan tersebut dipilih oleh penulis menggunakan teknik *non-probability sampling* tepatnya *purposive sampling*. Teknik *purposive sampling* merupakan salah satu teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu.³³ Pertimbangan yang dimaksud adalah pertimbangan dalam pemilihan sampel atau subjek penulisan yang direkomendasikan oleh Koordinator Relawan Dompot Dhuafa Banten kepada penulis. Rekomendasi subjek penulisan di antaranya AGC, ARW, ARB, DNY, dan ENJ.

³¹Abuzar Asra, Puguh Budro dkk, *Metode Penulisan Su rvei*, (Bogor: Penerbit In Media, 2015), hlm. 26.

³²Lexy J. Moleong, *Metodologi Penulisan Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2010), cet-ke27, hlm. 4.

³³Sugiyono, *Metode Penulisan Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2017), hlm. 218-219.

Teknik pengumpulan data, penulis melakukan observasi, wawancara, pengambilan dokumentasi yang kemudian data-data tersebut dianalisis.

C. Hasil Penelitian

Untuk mengetahui bagaimana cara meningkatkan motivasi relawan kembali, maka perlu ditemukan terlebih dahulu faktor penyebab motivasi relawan menurun. Adapun cara yang dilakukan untuk menemukan berbagai faktor tersebut adalah pada tahap pembukaan dan *assessment*.

Tabel 1.1
Faktor Penyebab Motivasi Relawan Menurun

Peringkat	Teori Maslow	Faktor Penyebab	Konseli
1	Kebutuhan aktualisasi diri	Hubungan komunikasi yang kurang baik sehingga sulit untuk menyampaikan aspirasi	Seluruh relawan
2	Kebutuhan cinta dan memiliki-dimiliki	Bergantung pada teman dekat karena belum menemukan kenyamanan pada relawan yang lain	AGC, ARB, DNY, ENJ
3	Kebutuhan fisiologis	Ketidakmampuan manajemen waktu	AGC, DNY, ENJ
4	Kebutuhan penghargaan	Berpikir dan merasa tidak dibutuhkan, dihargai, diakui	ARW, ARB

		atau dilibatkan untuk melakukan <i>job desk</i> tertentu	
--	--	--	--

Setelah mengetahui faktor penyebab menurunnya motivasi relawan, maka proses konseling singkat tahap *treatment* dan terminasi pun dilakukan, yang mana selama prosesnya ditemukan solusi dan perubahan konseli ke arah yang lebih positif.

Tabel 1.2
Solusi dan Perubahan Konseli Setelah Pelaksanaan SFBC

Konseli	Solusi	Perubahan
Seluruh relawan	Ingin bisa berkomunikasi baik dengan relawan tanpa rasa malu	Hubungan komunikasi mulai aktif terbangun secara <i>online</i> dan <i>offline</i>
AGC, DNY, ARB, ENJ	Ingin ada agenda kumpul bersama relawan	Mulai terlibat aktivitas kerelawanan secara langsung

AGC, ARB, DNY, ENJ	Ingin lebih nyaman dengan ada teman dekat atau relawan lain yang mengingatkan kegiatan DDV Banten	Menyadari rasa nyaman dan kekeluargaan dikendalikan juga oleh diri sendiri
AGC, DNY, ENJ	Ingin bisa aktif mengikuti kegiatan DDV Banten	Mulai membangun komitmen terkait manajemen waktu
ARW, ARB	Ingin dilibatkan, dihargai, dan diakui dalam agenda aktif DDV Banten sesuai kemampuan relawan	Pemikiran konseli mulai terbangun tentang arti luas kontribusi relawan

Tabel 1.3
Perubahan Skala Motivasi

Konseli	Motivasi Awal Ketika Aktif Berkontribusi	Motivasi Ketika Pasif Berkontribusi	Motivasi Setelah Penerapan SFBC
ARB	7	2	10
AGC	8	6	9
ENJ	9	7	9
DNY	9	6	8
ARW	10	4	7

Keterangan :

1- 10 adalah angka skala motivasi

Rendah : 1-4

Sedang : 5-7

Tinggi : 8-10

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penulisan yang dilakukan oleh penulis tentang “Penerapan *Solution Focused Brief Counseling* (SFBC) Dalam Meningkatkan Motivasi Relawan Dompot Dhuafa Banten”, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Faktor penyebab menurunnya motivasi relawan
 - a. Faktor Internal
 - b. Ketidakberanian relawan untuk memulai komunikasi dan menyampaikan aspirasi baik secara *online* maupun *offline*. Hal inidialami oleh kelima konseli.
 - c. Bergantung pada teman dekat tertentu, sehingga merasa tidak nyaman dengan yang lain. Hal ini dirasakan oleh AGC, DNY, ARB, dan ENJ.
 - d. Ketidakmampuan relawan dalam memanajemen waktu. Dialami oleh AGC, DNY, dan ENJ.
 - e. Berpikir dan merasa tidak dihargai, dibutuhkan, dan dilibatkan dalam beberapa kegiatan DDV Banten. Dialami oleh ARW dan ARB.

b. Faktor Eksternal

- a. Belum adanya sistem pemberdayaan relawan (*human resources*) yang terstruktur untuk memantau kondisi motivasi relawan.
- b. Belum adanya ruang untuk relawan berkonsultasi dan menyampaikan aspirasi.
- c. Belum adanya jadwalkegiatan pasti atau *timeline schedule* DDV Banten selama 1 tahun atau beberapa bulan ke depan untuk para relawan.
- d. Tidak adanya *reward* atau apresiasi terhadap relawan-relawan yang telah banyak berdedikasi untuk pergerakan DDV Banten.
- e. Buruknya pola komunikasi serta kurangnya *respect* pengurus dalam merangkul dan melibatkan relawan dalam kegiatan DDV Banten.

2. Tahapan Proses Konseling Singkat

Berdasarkan 7 tahapan konseling singkat yang dijelaskan oleh Neukrug, penulis melakukannya ke dalam 3 tahapan.

- a. Pembukaan untuk membangun hubungan kolaborasi dengan konseli dan *assessment* untuk menggali informasi tentang konseli, gambaran masalah dengan teknik *problem-free talk*, dan *scaling*. Dalam teori Neukrug ada dalam tahap 0-2.
- b. *Treatment* dengan menanyakan solusi yang diinginkan konseli menggunakan teknik *miracle question*, pemberian tugas berbasis solusi dengan teknik *exceptions*, dan apresiasi menggunakan teknik *compliments*. Dalam teori Neukrug ada dalam tahap 3-5.

- c. Terminasi atau penanaman konsep konseling singkat untuk mencegah menurunnya motivasi relawan kembali dengan menggunakan teknik *flagging the minefield*. Dalam teori Neukrug ada dalam tahap 6.

3. Perubahan terhadap konseli setelah pelaksanaan konseling singkat

- a. Kelima konseli mulai berani untuk membuka percakapan baik *online* ataupun *offline*.
- b. Empat dari lima konseli sudah terlibat langsung dalam kegiatan DDV Banten seperti yang dilakukan oleh AGC, DNY, ARB, dan ENJ.
- c. Menyadari bahwa rasa nyaman dan kekeluargaan diciptakan dan dikendalikan juga oleh diri sendiri. Hal ini dialami oleh AGC, ARB, DNY, dan ENJ
- d. Konseli mulai mampu membangun komitmen terkait manajemen waktu untuk bisa tetap aktif di DDV Banten. Hal ini dialami oleh AGC, DNY, dan ENJ.
- e. Pemikiran konseli jauh lebih terbuka mengenai arti kontribusi relawan. Dialami oleh ARW dan ARB.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwisol. 2015. *Psikologi Kepribadian-Edisi Revisi*. Malang: UMM Press
- Asra, Abuzar dkk. 2015. *Metode Penulisan Survei*, Bogor In Media Media
- Echol, M John & Hassan Shadily. 2006. *Kamus Inggris Indonesia*, Jakarta:GramediaPustaka
- Erford, Bradley T. 2017. *40 Teknik Yang Harus Diketahui Setiap Konselor-Edisi Kedua*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Jangkung, Sri. "Dinamika Kebahagiaan Relawan Pusat Studi Dan Layanan Difabel (PLSD UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta)".Skripsi (Program Sarjana Psikologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga,2013). Diakses dari <http://digilib.uin-suka.ac.id/11705/1/BAB%20I%2C%20V%2C%20DAFTAR%20PUSTA-KA.pdf> pada tanggal 17 September 2018
- Moleong, Lexy J. 2010. *Metodologi Penulisan Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nazir, Moh. 2003. *Metode Penulisan*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia
- Palmer, Stephen. 2011. *Konseling Dan Psikoterapi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Perry, Wayne. 2010. *Dasar-Dasar Teknik Konseling-Edisi Kedua*. Yogyakarta:Pustaka Pelajar
- Queen, Patton Michael. 2009. *Metode Evaluasi Kualitatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sobur, Alex. 2016. *Psikologi Umum-Edisi Revisi*. Bandung: CV Pustaka Setia

- Sudewo, Erie. 2017. *DD Way*. Jakarta Selatan: Replubika Penerbit
- Sugiyono. 2017. *Metode Penulisan Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sukirno, Agus. 2015. *Keterampilan Dan Teknik Konseling*. Serang
- Suprayogo, Iman & Tobroni. 2003. *Metodologi Penulisan Sosial Agama*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Thoha Miftah. 2004. *Perilaku Organisasi-Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Tim Redaksi Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional. 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Gramedia Pustaka
- Winardi, 2012. *Manajemen Perilaku Organisasi-Edisi Revisi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Yusuf, Syamsu. 2016. *Konseling Individual-Konsep Dasar & Pendekatan*. Bandung: PT Refika Aditama