

IMPLIKASI MOTIVASI DAN KOMPENSASI DALAM MEMBANGUN KEMANDIRIAN MELALUI KEGIATAN ENTREPRENEUR PADA LEMBAGA SOSIAL YATIM DAN DUAFA

Ika Nazilatur Rosida

STAI Senori Tuban, Indoneisa

Email: rosida@staisenorituban.ac.id

Abstract

The spirit of independence and not begging is something that needs to be instilled in orphans and the poor. This research uses a qualitative case study method. This research aims to describe the implications of motivation and compensation in building independence through entrepreneurial activities that occur within the Al Madina Surabaya Foundation. This research is qualitative, case studies, and policy studies using field research methods. The data used in this research is primary data and secondary data. Data collection techniques using observation, interviews, and documentation. The validation technique used in this research is triangulation of primary data and secondary data. The research results show that providing motivation and compensation to orphans and the poor at the Al Madina Foundation can build their independence. Orphans and poor people carry out entrepreneurial activities in the form of buying and selling snacks. Buying and selling are done during school holidays and are sometimes brought to school and left in the canteen, so as not to disturb them in the education process. The proceeds from sales are given to orphans and the needy and capital comes from the foundation. Data collection in this research was by direct interviews, reading, and coming from online books, journals, scientific articles, and literature reviews containing the implications of motivation and compensation in building independence through entrepreneurial activities.

Keywords: *Implications of motivation and compensation, building independence, orphans and duafa*

Pendahuluan

Sumber daya manusia yang harus dimiliki sebuah organisasi sosial minimal harus ada sebanyak tiga komponen. Tiga komponen tersebut, meliputi dewan direksi, divisi pelaksana dan volunteer atau relawan (Raharjo, 2015). Adapun sumberdaya yang terpenting dalam organisasi sosial adalah volunteer atau relawan. Relawan merupakan sebuah aset yang paling utama dalam sebuah organisasi yang bersifat sosial, karena yang berperan utama dalam membantu merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan program harian organisasi adalah volunteer atau relawan (Kasenda, 2013). Hal tersebut juga terjadi di yayasan al Madina Surabaya. Relawan yayasan al Madina merupakan aset utama dalam penggerak semua aspek aktivitas bagi seluruh yang tinggal di yayasan. Aktivitas tersebut meliputi seluruh kegiatan sehari-hari, termasuk dalam pendampingan al Madina memberikan waktu serta kemampuannya untuk membantu jalannya kegiatan proses pendidikan serta praktik wirausaha para duafa dan anak-anak yatim yang tinggal di yayasan. Relawan merupakan seseorang yang dengan suka rela mau memberikan bantuan kepada pihak yang membutuhkan. Adapun bantuan tersebut dalam berbagai bentuk, antara lain: berupa tenaga, pikiran, kemampuan, serta keahlian yang dimiliki. Relawan yayasan operasional yayasan. Tujuan kegiatan tersebut agar kegiatan di yayasan dapat berjalan sesuai tujuan (Latief, 2010). Semua aktivitas seluruh penghuni yayasan menjadi tanggung

jawab relawan, termasuk seluruh aktivitas yatim duafa yang tinggal di Yayasan.

Kebutuhan hidup menjadi salah satu motivasi dan alasan seorang Relawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Adapun kebutuhan hidup relawan meliputi kebutuhan finansial dan kebutuhan non finansial. Kebutuhan hidup tersebut diharapkan oleh relawan dapat terpenuhi. Cara untuk memenuhi kebutuhan hidup seseorang dapat melalui bekerja. Oleh sebab itu, diperlukan adanya suatu tindakan yang dilakukan seseorang, agar semua kebutuhannya dapat terpenuhi dengan maksimal tanpa mengharapkan pemberian dan belas kasihan dari orang lain. Tindakan seseorang terjadi sebab adanya sebuah rangsangan. Adapun salah satu rangsangan tersebut adalah sebuah motivasi. menurut Terry G.R, motivasi merupakan sebuah keinginan yang ada dalam diri individu yang mampu merangsang individu untuk melakukan suatu tindakan menuju pada suatu yang diinginkan, agar individu dapat merasa puas (Effendi, 2015).

Factor-faktor yang mempengaruhi sebuah motivasi ada dua factor. Adapun dua factor tersebut yaitu: faktor intern dan ekstern (Sutrisno, 2009). Faktor intern yaitu faktor yang berasal dari dalam diri individu. Sedangkan, faktor ekstern merupakan sebuah pengaruh yang bersal dari luar individu atau dari lingkungan luar. Kedua faktor tersebut dapat mempengaruhi seseorang relawan, yatim, serta duafa dalam bertindak untuk mengerjakan seluruh tugas serta tanggungjawabnya. Hal tersebut terjadi karena adanya motivasi yang mampu memberi sebuah rangsangan untuk bertindak.

Faktor intern yang mempengaruhi motivasi relawan, yatim, dan duafa dapat mengarahkan tindakan untuk bersikap. Selain faktor intern, motivasi juga dipengaruhi oleh faktor ektern. Faktor serta faktor ektern dapat mendorong relawan, yatim, dan duafa untuk menyelesaikan tanggungjawab serta tugasnya. Akan tetapi, motivasi yang bersal dari luar individu membutuhkan dukungan dan dorongan dari lingkungan dan diperlukan adanya pengawasan yang dilakukan secara kontinu dan konstan (Herijulianti & Dkk, 2002).

Tujuan adanya sebuah motivasi di yayasan al madina adalah untuk meningkatkan semangat baru bagi relawan, yatim, serta duafa dalam melaksanakan aktivitas sehari-hari. Jika mereka sudah memiliki motivasi untuk menyelesaikan tanggungjawab serta tugasnya, maka yayasan juga harus memiliki sebuah strategi. Strategi tersebut bertujuan agar relawan, yatim, dan duafa tetap memiliki semangat dan loyal terhadap yayasan serta yatim dan duafa tetap memiliki semangat untuk berkarya agar tidak memiliki jiwa dan mental untuk meminta-minta dan mengharapkan pemberian orang lain. Adapun strategi yang dilakukan untuk menjaga keadaan tersebut adalah pemberian motivasi serta adanya sebuah kompensasi atas tanggungjawab dan pekerjaan yang telah dilaksanakan. Dalam hal ini, motivasi selalu diberikan oleh pengurus yayasan, sdangkan kompensasi dalam hal ini merupakan segala sesuatu yang diberikan yayasan atau lembaga kepada relawan, yatim, dan duafa sebagai balasan dari pekerjaan yang telah dicapai. Adapun bentuk imbalan yang diberikan yayasan dapat berupa fisik maupun non fisik. Pemberian kompensasi merupakan kegiatan yang sangat penting dalam sebuah lembaga atau yayasan, karena pemberian tersebut bisa memberikan rasa kepuasan bagi mereka.

Setiap lembaga atau yayasan mempunyai kebijakan yang berbeda dalam menerapkan sistem kompensasi mereka. Pemberian kompensasi setiap lembaga berdasarkan pada tingkat kesanggupan dan kemampuannya. Tujuan pemberian kompensasi, agar relawan, yatim, dan duafa melakukan tanggungjawabnya dan aktivitas sehari-hari secara efektif dan efisien. Pemberian kompensasi kepada relawan, yatim, dan duafa merupakan sebuah penghargaan atas tindakan mereka. Ketika relawan, yatim, dan duafa telah termotivasi dan melakukan tanggungjawabnya dengan baik, maka Yayasan punya tanggungjawab pula untuk memberi kompensasi sebagai penghargaan atas kontribusi dan sikap mereka (Rosida, 2022).

Motivasi dan kompensasi memiliki peranan yang penting dalam membentuk jiwa mandiri dan tidak bergantung kepada pemberian orang. penanaman jiwa kemandirian

melalui pelatihan kewirausahaan bagi relawan dan santrinya. Bentuk pemberian motivasi yang dilakukan hampir setiap hari setelah shalat subuh dan kompensasi yang memberi dukungan relawan, yatim, dan duafa yang tinggal di yayaysan untuk berwirausaha di Yayasan

Dengan adanya *argumen* tersebut, maka perlu ditelusuri bagaimana Yayasan Al Madina Surabaya menerapkan motivasi dan kompensasi pada yayasannya untuk mempengaruhi relawan, yatim, dan duafa agar memiliki jiwa mandiri melalui usaha bukan dengan meminta-minta. Oleh karena itu, peneliti merasa tertarik untuk membahas permasalahan tersebut.

Metodologi

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Metode kualitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk menggambarkan suatu fenomena, menjelajahi fenomena, dan memberi definisi suatu fenomena yang terjadi di Yayasan Al Madina Surabaya (Sugiyono, 2013). Pendekatan dalam penelitian ini adalah studi kasus. Penelitian studi kasus adalah penempatan suatu obyek dalam penelitian sebagai kasus (Rukin, 2019). Tujuan peneliti menggunakan metode tersebut adalah untuk memahami situasi secara mendalam pada Yayasan Al Madina Surabaya, agar peneliti dapat menemukan pola dan teori. Permasalahan dalam penelitian ini merupakan penelitian yang kompleks dan dinamis. Alasan peneliti menggunakan studi kasus adalah untuk mengetahui permasalahan yang terkait topik pembahasan yang sesuai dengan judul.

Data penelitian ini merupakan data primer. Data primer diperoleh peneliti secara langsung dari kegiatan wawancara, observasi, serta dokumentasi (Lester, 1984). Peneliti memperoleh data dari pengurus Yayasan Al Madina Surabaya, selain itu peneliti juga melakukan wawancara terhadap relawan serta yatim dan duafa yang tinggal di Yayasan Al Madina Surabaya dan melakukan observasi secara langsung. Tujuan dilakukan wawancara untuk mengetahui motivasi dan Kompensasi yang diterapkan oleh Yayasan Al Madina Surabaya dalam menumbuhkan jiwa pengusaha bagi relawan, anak yatim, dan duafa.

Penulis melakukan proses analisis data melalui kasus yang terjadi dan membaca literatur yang relevan dengan topik penelitian. Selanjutnya, penulis mencatat bagian yang penting dan relevan dengan topik penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis isi (Content analysis). Analisis tersebut diawali penulis dengan melakukan analisis hasil penelitian yang paling relevan dengan topik penelitian, kemudian menganalisis hasil penelitian yang relevan dengan topik penelitian, dan diakhiri dengan analisis hasil penelitian yang cukup relevan dengan topik penelitian (Zed, 2014).

Hasil dan Pembahasan

Implikasi Motivasi dalam Membangun Kemandirian

Kata motivasi berasal dari bahasa latin, yaitu dari kata “*movere*”. Kata tersebut memiliki makna dorongan atau daya penggerak. Motivasi hanya diberikan kepada manusia. Motivasi merupakan sebuah perangsang supaya muncul rasa keinginan, kemudian menggerakkan seseorang untuk bekerja mewujudkan keinginan (Yusuf, 2015). Oleh sebab itu motivasi biasa disebut sebagai faktor pendorong. Faktor pendorong seseorang melakukan sesuatu

Terry G.R. menjelaskan makna motivasi sebagai sebuah keinginan yang terdapat dalam diri setiap individu. Motivasi tersebut yang mampu merangsang individu untuk bertindak dalam melakukan sesuatu (Effendi, 2015). Keinginan tersebut yang mampu menggerakkan serta mengarahkan potensi individu untuk menuju pada sesuatu yang diinginkan. Dalam upaya mewujudkan keinginan individu tersebut, maka individu akan berusaha dan bekerja. Motivasi kerja menimbulkan semangat, gairah, dan keikhlasan

seseorang dalam bekerja. Ketika semangat, gairah, dan keikhlasan seseorang telah timbul dalam bekerja, maka akan dapat menghasilkan kelayakan serta pekerjaan yang baik pula.

Flippo mengatakan, bahwa motivasi merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi untuk bekerja sesuai dengan tujuan organisasi (Effendi, 2015). Hal tersebut dilakukan, agar tujuan pegawai dan organisasi dapat tercapai. Jika tujuan organisasi dan pegawai tercapai, maka akan timbul rasa kepuasan. Oleh karena itu, motivasi memiliki pengaruh yang besar dalam pencapaian dan keberlangsungan suatu lembaga ataupun institusi.

Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi yang dihadapi. Oleh karena itu, terdapat perbedaan seseorang dalam menghadapi situasi yang sama. Seseorang menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang sama. Dalam sebuah organisasi, motivasi itulah yang menggerakkan anggota organisasi untuk mencapai tujuan (Sutrisno, 2009).

Motivasi merupakan salah satu factor yang mampu mendorong dan menarik semangat seseorang untuk bekerja. Motivasi dapat timbul dalam diri setiap individu dan mampu memberi rangsangan untuk meningkatkan semangat kerja. Motivasi juga bisa menjadi sebuah amunisi seseorang ketika semangat menurun. Motivasi adalah proses psikologi yang terjadi dalam individu. Motivasi seseorang dapat dipengaruhi oleh dua faktor. Faktor tersebut yaitu, faktor intern dan faktor ekstern (Sutrisno, 2009).

Faktor intern merupakan faktor yang berasal dari dalam diri individu. Setiap diri individu memiliki faktor tersebut. Faktor intern tersebut merupakan faktor alami yang dapat muncul dalam diri seseorang tanpa adanya sebuah rangsangan dari luar diri. Faktor tersebut adalah faktor yang menjadi pendorong dalam diri seseorang untuk bertindak dan berbuat sesuatu. Sedangkan motivasi intern merupakan sebuah motivasi yang berupa dorongan dari dalam diri tanpa harus menunggu adanya rangsangan dan pengaruh dari luar diri.

Motivasi intern memiliki sifat yang tetap dan tidak mudah terpengaruh oleh lingkungan sekitar atau lingkungan luar. Oleh karena itu para ahli sepakat, bahwa motivasi yang sangat berpengaruh dalam perilaku individu adalah motivasi intern. Tidak diperlukan adanya pengawasan dalam menjaga stabilitas motivasi tersebut. Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

1. Keinginan untuk Bertahan Hidup

Keinginan untuk bertahan hidup menjadi salah satu faktor utama manusia di dunia untuk melakukan sesuatu. Keinginan untuk bertahan hidup mampu mendorong setiap individu untuk berusaha memenuhi semua kebutuhannya. Dalam upaya memenuhi kebutuhan hidup tersebut, individu memenuhinya dengan bekerja. Semakin besar keinginan seseorang untuk bertahan hidup, maka akan semakin besar pula hasrat seseorang untuk mewujudkan keinginannya. Relawan serta para yatim dan duafa yang tinggal di yayasan juga ingin bertahan hidup dengan keadaan yang layak dan memperbaiki kehidupan selanjutnya, sehingga mereka melakukan suatu aktivitas untuk dapat bertahan hidup dan ikut tinggal di yayasan.

2. Keinginan untuk Memiliki Sesuatu

Selain bertahan hidup, setiap individu juga pasti memiliki keinginan untuk memiliki sesuatu. Ketika seseorang memiliki keinginan terhadap sesuatu, maka dalam diri seseorang tersebut akan muncul adanya sebuah dorongan dalam upaya untuk mewujudkan keinginan tersebut. Untuk dapat memiliki barang yang diinginkan, seseorang akan terdorong untuk bekerja keras. Ketika keinginan tersebut dapat dimiliki, maka orang tersebut akan merasa puas. Dalam upaya memiliki pendidikan yang layak dan kehidupan yang lebih baik, para relawan dan seluruh yatim dan duafa ikut tinggal di yayasan al Madina, sehingga mereka memiliki pengetahuan guna mendapatkan kehidupan yang lebih baik dan layak.

3. Keinginan untuk Memperoleh Penghargaan

Setiap orang tentu menginginkan adanya sebuah penghargaan. Penghargaan tersebut dapat berasal dari apa yang telah seseorang lakukan. Seseorang rela melakukan apapun dalam bekerja, agar ia memperoleh penghargaan yang setinggi-tingginya. Penghargaan tersebut akan mendorong seseorang untuk meningkatkan produktivitasnya saat bekerja. Hal tersebut dilakukan, agar ia memperoleh penghargaan tersebut. Ketika seseorang telah mendapatkan penghargaan, maka seseorang tersebut akan merasa puas dan bangga. Relawan juga memiliki keinginan memperoleh penghargaan untuk pengakuan keberadaan mereka, mereka biasanya berlomba untuk bangun paling awal dan membangunkan yatim dan duafa yang lain yang tinggal di yayasan. Ketika mereka mampu bangun awal daripada yang lain, maka akan mendapatkan imbalan.

4. Keinginan untuk Memperoleh Pengakuan

Setiap individu pasti menginginkan keberadaan dan kontribusinya diakui lingkungan sekitar. Memperoleh pengakuan merupakan salah satu kebutuhan manusia yang harus terpenuhi. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut, manusia pasti berusaha untuk memenuhinya. Salah satu usaha tersebut adalah bekerja sebaik mungkin, agar diakui dan dihormati keberadaannya. Ketika keberadaan seseorang mendapat pengakuan, maka orang tersebut merasa dibutuhkan. Keinginan untuk memperoleh pengakuan yang dapat diperoleh melalui usaha untuk mendapatkan reward atas prestasi yang telah dicapai, menjaga dan berusaha mempertahankan hubungan kerja yang solid dan baik dengan rekannya, seorang pimpinan yang bijaksana atau adil dan tidak semena-mena, serta pengakuan masyarakat atau lingkungan sekitar terhadap tempat kerja.

5. Keinginan untuk Berkuasa

Hasrat yang terbesar pada diri manusia adalah keinginan untuk berkuasa. Untuk mewujudkan keinginan tersebut, manusia akan berusaha dengan jalan apapun untuk memperolehnya. Hasrat atau dorongan tersebutlah yang menuntun seseorang untuk melakukan apapun serta bertindak dan memiliki semangat yang besar dalam mengerjakan sesuatu.

Selain dipengaruhi dari dalam, motivasi juga dipengaruhi oleh dorongan dari luar yang disebut dengan factor ekstern atau luar. Dorongan tersebut mampu merangsang motivasi seseorang atau keinginan. Rangsangan tersebut diwujudkan oleh seseorang dengan berbagai macam tindakan atau perbuatan sesuai dengan latar belakang serta karakter pendidikan seseorang yang bersangkutan. Motivasi ekstern juga dipengaruhi oleh lingkungan. Lingkungan memberi pengaruh dalam proses motivasi seseorang. Lingkungan yang bersifat positif akan memberi dampak yang positif, begitu juga sebaliknya lingkungan yang negative akan berdampak kurang baik dalam proses motivasi. Faktor tersebut mampu untuk meningkatkan semangat seseorang dalam menyelesaikan tugas serta tanggungjawabnya (Rosida, 2019).

Kelemahan yang dimiliki oleh motivasi ekstern, yaitu harus selalu didukung oleh lingkungan dan diawasi (Herijulianti & Dkk, 2002). Jika tidak diawasi akan terjadi penurunan tingkat motivasi. Motivasi ekstern dapat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja, status dan tanggungjawab, kompensasi yang memadai, adanya jaminan pekerjaan, supervisi yang baik, serta peraturan yang fleksibel.

Motivasi menjadi salah satu factor yang mempengaruhi relawan Al Madina menjalankan tugas dan tanggungjawab. Motivasi menggerakkan relawan untuk melakukan pekerjaan dan menggerakkan jalannya lembaga untuk mencapai tujuan. Oleh sebab itu, motivasi relawan harus selalu dijaga agar tetap stabil, karena pelaku dalam seluruh aktivitas kegiatan di yayasan termasuk kegiatan kewirausahaan dijalankan oleh relawan. Motivasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas, jika motivasi menurun, maka produktivitas kerja akan menurun sehingga menyebabkan tugas tidak terlaksana dengan baik. Motivasi memiliki hubungan dengan tindakan serta hasil pekerjaan yang dilakukan. Factor yang mempengaruhi motivasi relawan Al Madina, yaitu faktor intern serta faktor

ekstern (Sutrisno, 2009).

Keinginan untuk memiliki pendidikan yang layak. Relawan al Madina Surabaya dan seluruh yatim dan duafa memperoleh pendidikan yang layak dari yayasan. Relawan memperoleh pendidikan di perguruan tinggi secara gratis. Mereka mendapat tempat tinggal yang gratis dan layak. Beberapa relawan memilih kuliah di Surabaya karena adanya beasiswa yang diberikan oleh yayasan. Selain pendidikan gratis tempat tinggal gratis yang diperoleh relawan selama menjadi relawan.

Untuk meningkatkan produktivitas seluruh penghuni yayasan, maka ada suatu penghargaan yang diberikan kepada relawan, ketika mereka selesai melakukan tugas serta tanggung jawabnya. Penghargaan tidak harus berupa uang, adapun penghargaan yang mampu meningkatkan semangat serta produktifitas adalah ucapan terimakasih dan pujian kecil atas jasa yang telah mereka kerjakan untuk menjalankan roda organisasi. Relawan merasa keberadaannya memiliki nilai dan lebih harga dengan adanya pujian kecil dan ucapan terimakasih yang diberikan. Rasa tersebut mampu menciptakan energi baru dan positif dalam melakukan pekerjaannya dan meningkatkan produktivitasnya (Rosida, 2019).

Faktor intern terakhir yang mempengaruhi motivasi relawan di Yayasan Al Madina Surabaya berupa pengalaman serta ilmu yang diperoleh. Keinginan relawan untuk menambah ilmu pengetahuan, pengalaman serta memperluas jaringan juga menjadi faktor motivasi relawan. Relawan diikutkan dalam sebuah seminar, pelatihan, atau pertemuan-pertemuan kegiatan yayasan untuk meningkatkan kemampuan dan memperluas pengetahuan yang dapat digunakan untuk memajukan lembaga maupun dapat menjadi bekal nanti ketika sudah tidak di yayasan. Setelah pulang dari kegiatan tersebut, relawan yang ikut akan membagikan ilmu yang didapat kepada seluruh yang tinggal di yayasan.

Kondisi lingkungan yayasan al Madina mempengaruhi tingkat motivasi relawan, yatim serta duafa yang tinggal di al Madina. Lingkungan al Madina yang bersifat rukun, kekeluargaan dan harmonis mampu meningkatkan motivasi setiap yang tinggal di al madina. Aktivitas bermain antara relawan dengan yatim serta duafa di Al Madina dapat mengembalikan semangat dan menghilangkan rasa jenuh. Pada siang hari setelah menjemput yatim dan duafa dari sekolah, relawan dan yanglainnya biasa berkumpul di depan yayasan. Mereka berbincang-bincang, bergurau, kadang juga bermain sepak bola bersama. Lingkungan yang kondusif dan bersifat harmonis membuat relawan tertawa bebas dan dapat menghilangkan rasa lelah setelah beraktivitas. Hubungan antara relawan dan santri seperti saudara. Yang muda menghormati dan menghargai yang lebih tua dan yang tua menyayangi yang lebih muda.

Kompensasi yang memadai menjadi faktor ekstern yang mempengaruhi relawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kompensasi yang diberikan tersebut, yaitu: fasilitas makan, sepeda motor, laptop, wifi, dan print. Fasilitas yang diberikan yayasan sangat layak dan cukup untuk seorang mahasiswa. Fasilitas sepeda motor, laptop, dan print hanya boleh dipakai dan tidak menjadi milik pribadi. Relawan mendapat jatah makan tiga kali sehari, namun jika nasi masih ada mereka boleh makan lagi. Relawan bebas mengambil nasi dan sayur, tetapi lauk utama dijatah tiga kali sehari dan dibagi oleh juru masak yayasan. Relawan juga bebas menggunakan print untuk tugas kuliah mereka, tetapi mereka menggunakan kertas mereka sendiri. Relawan menggunakan sepeda motor untuk pergi ke kampus secara bergantian, karena jadwal mereka berbeda. Jika jadwal mereka sama dan satu kampus, maka mereka berboncengan.

Supervisi atau pimpinan yang baik menjadi faktor ekstern yang mempengaruhi motivasi relawan. Pimpinan memberikan arahan dan bimbingan agar bekerja dengan baik. Relawan diarahkan dan dibimbing agar memiliki skil penjualan yang bagus, kerja ikhlas, dan kerja cerdas. Relawan diajak praktek jualan langsung menggunakan media sosial. Relawan juga diberi semangat untuk selalu bahagia, hal tersebut dilakukan ketua yayasan ketika proses pemberian motivasi. Ketua yayasan terkadang juga langsung memberi

arahan ketika pekerjaan yang dilakukan relawan kurang tepat.

Status serta tanggung jawab yang diberikan kepada seorang relawan juga dapat meningkatkan semangat untuk berusaha kerja lebih baik. Sebagai seorang relawan yang mendampingi santri, mereka harus menjadi contoh dan inspirasi santri dalam menjalani hidup. Relawan selalu bersikap baik dan memiliki etika yang baik ketika berada di lingkungan yayasan. Hal tersebut dilakukan relawan, agar santri mengikuti untuk selalu berbuat baik dan menjaga etika. Selain itu, relawan juga memberi contoh dan mengajari santri untuk berbisnis. Hal tersebut dilakukan, agar santri memiliki jiwa entrepreneurship sebagai identitas diri Yayasan Al Madina Surabaya. Ketika santri berbuat tidak baik atau melanggar etika yang berlaku, maka relawan akan menegur mereka. relawan juga langsung mempraktikkan perbuatan baik di hadapan santri dalam kehidupan sehari-hari. Ketua yayasan memberi tanggungjawab tersebut kepada relawan, agar mereka merasa keberadaannya diakui dan dipercaya.

Al Madina memiliki aturan yang fleksibel. Peraturan yang fleksible membuat seluruh penghuninya merasa nyaman, aman dan tidak memiliki tekanan. Perasaan tersebut mampu menjaga stabilitas semangat dan motivasi dalam menjalankan tugas serta tanggung jawabnya. Perasaan malas dan bosan yang dapat menurunkan semangat kerja dapat dimitigasi melalui adanya perasaan nyaman dan tanpa tekanan. Relawan diberi kebebasan untuk merefresh keadaan mereka ketika merasa jenuh, namun pada waktu yang tidak ada tanggung jawab yang harus mereka selesaikan. Relawan diizinkan keluar ketika tugas mereka sudah selesai dan di yayasan tidak ada kegiatan. hal tersebut untuk menghilangkan rasa jenuh yang dimiliki karena adanya kegiatan yang berulang-ulang setiap harinya.

Jaminan posisi yang terdapat dalam hadis Rasulullah SAW menjadi salah satu factor yang mempengaruhi tingkat semangat dan energi positif lain bagi relawan Yayasan Al Madina Surabaya. Hal tersebut merupakan suatu penghargaan yang sangat besar dan diinginkan oleh setiap mukmin. Sebagai seorang mukmin, relawan Al Madina ingin mendapat kedudukan dan jaminan dari Rasulullah SAW kelak di akhirat. Relawan berusaha untuk mendapatkan kedudukan terbaik. Hal tersebut mampu mendorong relawan untuk bertindak dan mengabdikan diri mengurus anak yatim. Namun, factor ini juga memiliki kelemahan, karena harus selalu dan dijaga serta diawasi agar selalu stabil dan tidak menurun, sehingga kinerja dan semangat juga menurun.

Upaya untuk menjaga stabilitas dan pengawasan motivasi dilakukan yayasan melalui adanya pemberian motivasi oleh ketua yayasan yang berupa siraman rohani setelah diadakannya sholat tahajjud dan sholat subuh berjamaah. Kegiatan tersebut rutin dilakukan oleh pengurus yayasan, selain hari Rabu. Pemberian motivasi tersebut bertujuan menjaga stabilitas mental dan semangat para yatim dan duafa untuk selalu produktif dalam menjalani hidup.

Implikasi Kompensasi dalam Membangun Kemadirian

Seseorang bekerja untuk memenuhi kebutuhan melalui adanya sebuah imbalan yang didapatkan. Imbalan tersebut biasa disebut kompensasi. Imbalan tersebut juga didapatkan oleh relawan, mereka diberi imbalan sebagai sebuah penghargaan atas jasa yang telah mereka berikan. Kompensasi adalah sebuah kewajiban yang harus diberikan kepada karyawan oleh perusahaan ataupun instansi. Bentuk pemberian kompensasi dapat berupa uang atau barang berharga lainnya. Kompensasi merupakan seluruh pendapatan yang yang diterima karyawan dari perusahaan atau instansi sebagai imbalan atas jasa mereka terhadap lembaga atau instansi yang berupa uang, barang, langsung maupun tak langsung (Hasibuan & S.P, 2000).

Bentuk kompensasi juga bisa berupa fasilitas atau kemudahan bagi karyawan dan tidak hanya berupa uang dan barang. Pemberian kompensasi dapat berbentuk apapun sesuai sesuai kemampuan organisasi atau instansi. Menurut Sutrisno yang di kutip dari

Handoko menyatakan, bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu, baik berupa uang, barang atau yang lainnya yang diberikan oleh lembaga atau instansi kepada karyawan atas balasan jasa dari pekerjaan yang telah mereka kerjakan (Sutrisno, 2009).

Pemberian kompensasi kepada karyawan dilakukan karena adanya sebuah pencapaian tujuan yang diperoleh oleh karyawan. Kompensasi diberikan sebagai sebuah apresiasi instansi atau lembaga atas pencapaian karyawan. Imbalan tersebut diberikan secara langsung maupun tidak langsung dan dalam bentuk finansial maupun non finansial. Imbalan tersebut yang diberikan organisasi kepada karyawan mereka atas jasa terhadap pencapaian tujuan organisasi (Ulfatin & Triwiyanto, 2016).

Selain bentuk kompensasi yang berbeda pada setiap lembaga atau instansi, Kebijakan kompensasi pada setiap lembaga atau instansi juga memiliki perbedaan kebijakan kompensasi tersebut sesuai aturan yang ditetapkan dan dirumuskan oleh setiap lembaga atau instansi. Jumlah dan waktu pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tingkat semangat dan tingkat gairah serta semangat kerja, sehingga prestasi kerja dapat optimal. Jika prestasi kerja optimal, maka tujuan organisasi dapat mudah tercapai.

Kebijakan kompensasi harus ditetapkan berdasarkan jenis pekerjaan, posisi jabatan, uraian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, hal tersebut untuk mencapai keadilan yang merata dalam lembaga atau instansi. Kebijakan kompensasi yang berkeadilan diharapkan dapat memberikan kepuasan dan mampu membina hubungan kerja yang harmonis dalam semua lini.

Penetapan kebijakan kompensasi yang berkeadilan dan ditetapkan dengan baik dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja bagi karyawan. Dalam penetapan kebijakan kompensasi kompensasi langsung dan tidak langsung harus seimbang dan tidak berat sebelah perbandingannya. tujuannya agar keberadaan dan kesejahteraan karyawan lebih baik.

Secara umum kompensasi dibedakan menjadi dua, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung, berupa gaji, upah, dan insentif. Kompensasi tidak langsung berupa kesejahteraan karyawan, yaitu: benefit dan service (Hasibuan & S.P, 2000).

Kompensasi langsung merupakan kompensasi yang diberikan langsung berhubungan dengan hasil kerja karyawan yang bersangkutan (Sutrisno, 2009). Kompensasi langsung biasanya diberikan secara berkala atau tetap, misalnya bulanan, mingguan, harian, atau per jam. Hadiah diberikan dalam bentuk uang tunai. Pemberian tersebut diberikan secara langsung dalam bentuk uang. Berikut adalah jenis-jenis kompensasi langsung (Hasibuan & S.P, 2000):

1) Gaji

Gaji merupakan imbalan atas jasa yang diberikan kepada pegawai dan dibayarkan secara berkala kepada pegawai. Gaji memiliki sifat yang pasti. Gaji dibayarkan secara tunai dan dalam jangka waktu tertentu dan tetap.

2) Upah

Upah adalah balas jasa yang diberikan kepada pekerja. Upah dibayarkan secara kepada karyawan secara harian. Upah juga diberikan berdasarkan kesepakatan yang telah dibuat. Upah diberikan organisasi kepada karyawan dalam bentuk uang.

3) Upah insentif

Pembayaran insentif adalah pembayaran tambahan yang diberikan lembaga kepada karyawan tertentu yang memiliki kinerja di atas standar yang menjadi syarat dalam lembaga atau instansi..

Kompensasi tidak langsung disebut kompensasi tambahan atau bonus. Dianggap bonus karena tidak diberikan langsung kepada karyawan. Kompensasi tersebut hanya digunakan untuk melengkapi pembayaran yang dilakukan oleh perusahaan (Hasibuan & S.P, 2000). Kompensasi tidak langsung berupa *benefit* dan *service*. *Benefit* dan *service*

adalah kompensasi tambahan berbentuk finansial atau non finansial yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan untuk meningkatkan kesejahteraan mereka, seperti: tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, kafetaria, mushola, olahraga, dan darmawisata.

Kebijakan organisasi dalam menentukan bentuk kompensasi bermacam-macam dan tergantung kemampuan organisasi. Kompensasi diberikan kepada relawan sebagai imbalan dan penghargaan atas jasa mereka. imbalan tersebut bisa berupa materi dan non materi. Kompensasi tidak langsung berupa kesejahteraan karyawan, yaitu *benefit* dan *service* (Hasibuan & S.P, 2000). Yayasan Al Madina Surabaya menerapkan pemberian kompensasi tidak langsung kepada relawan. Kompensasi tersebut adalah *benefit* dan *service*. *Benefit* dan *service* berupa finansial dan non finansial.

Benefit dan *service* finansial yang diterima relawan merupakan sarana penunjang hidup saat ini dan masa mendatang. *Benefit* dan *service* finansial relawan Al Madina sebagai sarana penunjang hidup masa mendatang, yaitu pemberian kompensasi kepada relawan Al Madina bentuk finansial berupa pemberian THR. Pemberian THR dilakukan setiap habis lebaran. THR diberikan kepada relwan dalam jumlah yang sama. Hal tersebut dilakukan, karena relawan memiliki tugas dan tanggungjawab yang sama. Kesamaan tugas mereka terdapat dalam kegiatan sehari-hari, yaitu: mengantar jemput anak yatim, mengingatkan tiap jadwal, membangunkan santri, menemani belajar, dan menemani tidur

Selain THR, bentuk kompensasi lain yang diberikan yayasan kepada relawan berupa biaya pendidikan. Tujuan pemberian kompensasi berupa biaya pendidikan, agar relawan tetap berpendidikan dan memiliki tingkat pendidikan yang tinggi, sehingga ketika relawan sudah tidak di yayasan tetap dapat berkontribusi dan bertahan hidup serta bermanfaat dalam masyarakat. Selain itu, semakin tinggi tingkat pendidikan relawan, maka relawan semakin memiliki banyak ilmu untuk ditularkan dan diterapkan di yayasan. Biaya pendidikan relawan sepenuhnya diberikan kepada relawan sebagai imbalan dan penghargaan atas jasa mereka. Jika relawan memiliki pendidikan tinggi, maka relawan dapat menyumbangkan pengetahuannya untuk memajukan yayasan. Hal tersebut dikarenakan, seluruh aktivitas sehari-hari termasuk pendidikan dan kegiatan kewirausahaan yang dilakukan di lingkungan yayasan juga menjadi tanggung jawab relawan. Selain itu, relawan juga ikut mengatur administrasi yayasan. Dalam hal itu, relawan membutuhkan pengetahuan yang cukup untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Biaya pendidikan yang diberikan yayasan kepada relawan sesuai kebutuhan mereka, sehingga jumlahnya berbeda-beda, sesuai tingkat dan jenjang pendidikan yang ditempuh oleh relawan. Meskipun jumlahnya berbeda namun tetap menerapkan azas eadilan dalam penetapannya, sehingga tidak menjadikan relawan merasa iri kepada yang lain. Kebijakan yang berkeadilan tersebut menjadikan hubungan mereka berjalan dengan baik dan saling berkoordinasi dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab.

Kompensasi lain yang diberikan kepada relawan Al Madina berupa kebutuhan sehari-hari. Kebutuhan relawan sehari-hari tersebut, yaitu: makan sehari 3 kali, tempat tinggal gratis, alat mandi dan mencuci, wifi, laptop, transportasi, dan rasa nyaman. Fasilitas transportasi berupa motor. Tempat tinggal, transportasi, dan laptop tidak menjadi hak milik pribadi. Relawan hanya dapat menikmati fasilitas tersebut.

Selain kebutuhan sehari-hari bentuk kompensasi relawan Al Madina berupa pengembangan diri. Pengembangan diri dapat berupa adanya sebuah pelatihan-pelatihan untuk mengembangkan diri, sehingga ilmu relawan yang dimiliki dapat berguna untuk memajukan yayasan. Adapun pelatihan tersebut, diantaranya relawan diikutkan dalam pelatihan guru Al Qur'an. Tujuan pelatihan tersebut untuk membantu guru Al Qur'an yang mengajar TPQ di Al Madina. Selain itu, apabila ketua yayasan mengadakan sebuah pelatihan atau seminar atau workshop, maka relawan terkadang diajak untuk menjadi peserta.

Kompensasi lain yang diberikan yayasan kepada relawan Al Madina berupa kebebasan berbisnis. Sesuai dengan namanya kids preuner center, maka dalam lembaga relawan juga diberi kebebasan untuk berbisnis. Relawan yang membutuhkan modal untuk melakukan bisnis akan dipinjami yayasan. Selain peminjaman modal, apabila relawan ataupun yatim dan duafa yang tinggal di yayasan juga diperbolehkan menggunakan lokasi di yayasan untuk melakukan bisnis mereka. Hal tersebut bertujuan untuk menanamkan jiwa enterpreuner bagi seluruh yang tinggal di yayasan dan agar relawan memiliki rasa tanggungjawab serta dapat menjadi contoh bagi santri untuk berwirausaha. Adapun beberapa bisnis yang dilakukan oleh relawan, yaitu: cetak bener dan berjualan makanan ringan. Sementara kegiatan wirausaha yang dilakukan oleh yatim dan duafa selain relawan berupa jualan jajanan ringan yang dititipkan di kantin yayasan, kantin sekolah dan terkadang dilakukan direct selling di sekitar kompleks yayasan.

Bentuk kompensasi finansial relawan al Madina yang lainnya, yaitu berupa uang. Relawan memperoleh kompensasi secara langsung berupa uang. Uang tersebut biasanya berasal ketika ada sebuah kegiatan atau acara yang diselenggarakan dalam sebuah acara, jika dana dalam acara tersebut kelebihan, maka relawan berhak memperoleh kelebihan dalam sisa uang tersebut. Jumlah uang yang diberikan tidak tetap nilainya, karena berdasarkan pada sisa dari acaranya. Ketika ada santunan di yayasan biasanya pihak penyelenggara juga menyisihkan dan memberinya khusus untuk relawan.

Bentuk kompensasi finansial yang lain berupa reward. Pemberian reward dilakukan untuk meningkatkan semangat dan produktivitas relawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab tepat pada waktunya. Reward ini diberikan kepada relawan setiap harinya yang bangun terlebih dahulu dan membangunkan para relawan dan duafa lainnya. Setiap pagi, para relawan berusaha untuk bangun terlebih dahulu. Pemberian reward meningkatkan motivasi untuk melakukan aktivitas stimulasi pada diri siswa setiap hari, sehingga periode selanjutnya tidak terganggu dan berjalan lancar. Setiap pagi pukul 6 bersiap-siap berangkat ke sekolah.

Program Kidspreuner dalam Membangun Jiwa Mandiri

Berbagai upaya kerja sama dilakukan oleh yayasan untuk menjalankan program Kidspreneur Center, yang bertujuan untuk membentuk mental anak yatim dan duafa. Program ini berfokus pada mengubah pandangan bahwa anak yatim dan duafa cenderung bergantung pada orang lain. Anak-anak dilatih untuk menjadi wirausahawan yang mandiri, tanpa mempermasalahkan status mereka sebagai anak yatim atau duafa. Selain itu, yayasan ini juga menyediakan beasiswa kuliah bagi relawan atau murobi. Murobi ini mendapat pelatihan dan motivasi untuk mengembangkan jiwa kewirausahaan dan kemandirian. Baik murobi maupun anak yatim dan duafa yang tinggal di Graha Anak Yatim dibekali dengan keterampilan serta motivasi untuk memiliki jiwa pengusaha. Hasil yang dicapai adalah anak-anak dan murobi melakukan kegiatan jual beli secara sederhana. Meskipun mereka juga menjalani pendidikan, baik di sekolah maupun kuliah, mereka dipersiapkan untuk menjadi individu yang berpendidikan, tetapi juga memiliki mental kewirausahaan, tanpa bergantung pada status mereka sebagai anak yatim atau duafa, seperti meminta-minta atau hanya mengandalkan doa.

Penutup

Motivasi memegang peranan penting dalam membangun kemandirian individu, baik dalam konteks pribadi maupun organisasi. Motivasi dapat digolongkan menjadi dua jenis, yaitu motivasi internal yang berasal dari dorongan dalam diri individu, dan motivasi eksternal yang dipengaruhi oleh lingkungan dan situasi sekitar. Motivasi internal lebih stabil dan tidak mudah terpengaruh oleh faktor luar, sementara motivasi eksternal lebih bergantung pada pengaruh lingkungan, seperti kompensasi, penghargaan, atau pengakuan. Pada relawan di Yayasan Al Madina Surabaya, motivasi memainkan peran kunci dalam

meningkatkan semangat dan produktivitas mereka. Faktor internal yang mempengaruhi motivasi relawan termasuk keinginan untuk bertahan hidup, memperoleh pendidikan layak, mendapatkan penghargaan, pengakuan, dan pengalaman. Faktor eksternal yang berperan termasuk lingkungan kerja yang kondusif, supervisi yang baik, kompensasi yang memadai, serta status dan tanggung jawab yang diberikan kepada relawan.

Kompensasi memainkan peran penting dalam membangun kemandirian dan motivasi bagi karyawan maupun relawan. Kompensasi tidak hanya berupa imbalan finansial seperti gaji, upah, atau insentif, tetapi juga bisa dalam bentuk fasilitas, kesejahteraan, dan pengembangan diri. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi individu, baik dalam bentuk langsung maupun tidak langsung, dapat meningkatkan semangat kerja dan prestasi yang optimal. Yayasan Al Madina Surabaya, misalnya, menerapkan kompensasi tidak langsung untuk relawan berupa fasilitas hidup, biaya pendidikan, pengembangan diri, serta kebebasan berbisnis. Kebijakan kompensasi yang adil dan bervariasi ini menciptakan hubungan yang harmonis antara relawan dan organisasi, serta berkontribusi pada pencapaian tujuan yayasan, baik dalam aspek pendidikan maupun kewirausahaan

Daftar Pustaka

- Effendi, U. (2015). *Asas Manajemen*. RajaGrafindo Persada.
- Hasibuan, & S.P, M. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Herijulianti, E., & Dkk. (2002). *Pendidikan Kesehatan Gigi*. Penerbit Buku Kedokteran EGC.
- Kasenda, R. (2013). Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal EMBA*, 1(3), 854.
- Latief, H. (2010). *Melayani Umat, Filantropi Islam Kerelawanan Dan Ideology Kesejahteraan Kaum Modernis*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Lester, S. (1984). Introduction to Phenomenological Psychological Research. *Journal of Psychology*, 25(1), 56.
- Raharjo, S. T. (2015). Manajemen Relawan pada Organisasi Pelayanan Sosial. *Jurnal Sosiohumaniora*, 4(3), 3.
- Rosida, I. N. (2019). *Motivasi dan kompensasi relawan di Yayasan Al Madina Surabaya*. UIN sunan Ampel Surabaya.
- Rosida, I. N. (2022). *Kebijakan Kompensasi Relawan Perspektif Perundang- undangan Republik Indonesia dan Maslahat (Studi Penetapan Bisyaroh Relawan Badan Amil Zakat Nasional Jawa Timur)*. UIN Sunan Ampel Surabaya.
- Rukin. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Yayasan Ahmar Cendikia Indonesia.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Ulfatin, N., & Triwiyanto, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Rajawali Press.

- Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Syariah*. Rajawali Pers.
- Zed, M. (2014). *Metode Penelitian Kepustakaan*. Yayasan Obor Indonesia.
- Effendi, U. (2015). *Asas Manajemen*. RajaGrafindo Persada.
- Hasibuan, & S.P, M. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Herijulianti, E., & Dkk. (2002). *Pendidikan Kesehatan Gigi*. Penerbit Buku Kedokteran EGC.
- Kasenda, R. (2013). Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal EMBA*, 1(3), 854.
- Latief, H. (2010). *Melayani Umat, Filantropi Islam Kerelawanan Dan Ideology Kesejahteraan Kaum Modernis*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Lester, S. (1984). Introduction to Phenomenological Psychological Research. *Journal of Psychology*, 25(1), 56.
- Raharjo, S. T. (2015). Manajemen Relawan pada Organisasi Pelayanan Sosial. *Jurnal Sosiohumaniora*, 4(3), 3.
- Rosida, I. N. (2019). *Motivasi dan kompensasi relawan di Yayasan Al Madina Surabaya*. UIN sunan Ampel Surabaya.
- Rosida, I. N. (2022). *Kebijakan Kompensasi Relawan Perspektif Perundang- undangan Republik Indonesia dan Maslahat (Studi Penetapan Bisyaroh Relawan Badan Amil Zakat Nasional Jawa Timur)*. UIN Sunan Ampel Surabaya.
- Rukin. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Yayasan Ahmar Cendikia Indonesia.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Ulfatin, N., & Triwiyanto, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Rajawali Press.
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Syariah*. Rajawali Pers.
- Zed, M. (2014). *Metode Penelitian Kepustakaan*. Yayasan Obor Indonesia.