

Manajemen Relawan oleh Indorelawan



Daftar Isi

- 5 /** A. Pengantar
- 9 /** B. Alasan Bekerja Bersama Relawan
- 16 /** C. Jenis Pekerjaan Relawan
- 19 /** D. Pentingnya Manajemen Relawan dalam Organisasi
- 24 /** E. Pengaplikasian Kerangka 6R dalam Manajemen Relawan
- 39 /** F. Penutup
- 42 /** Referensi

Daftar Gambar

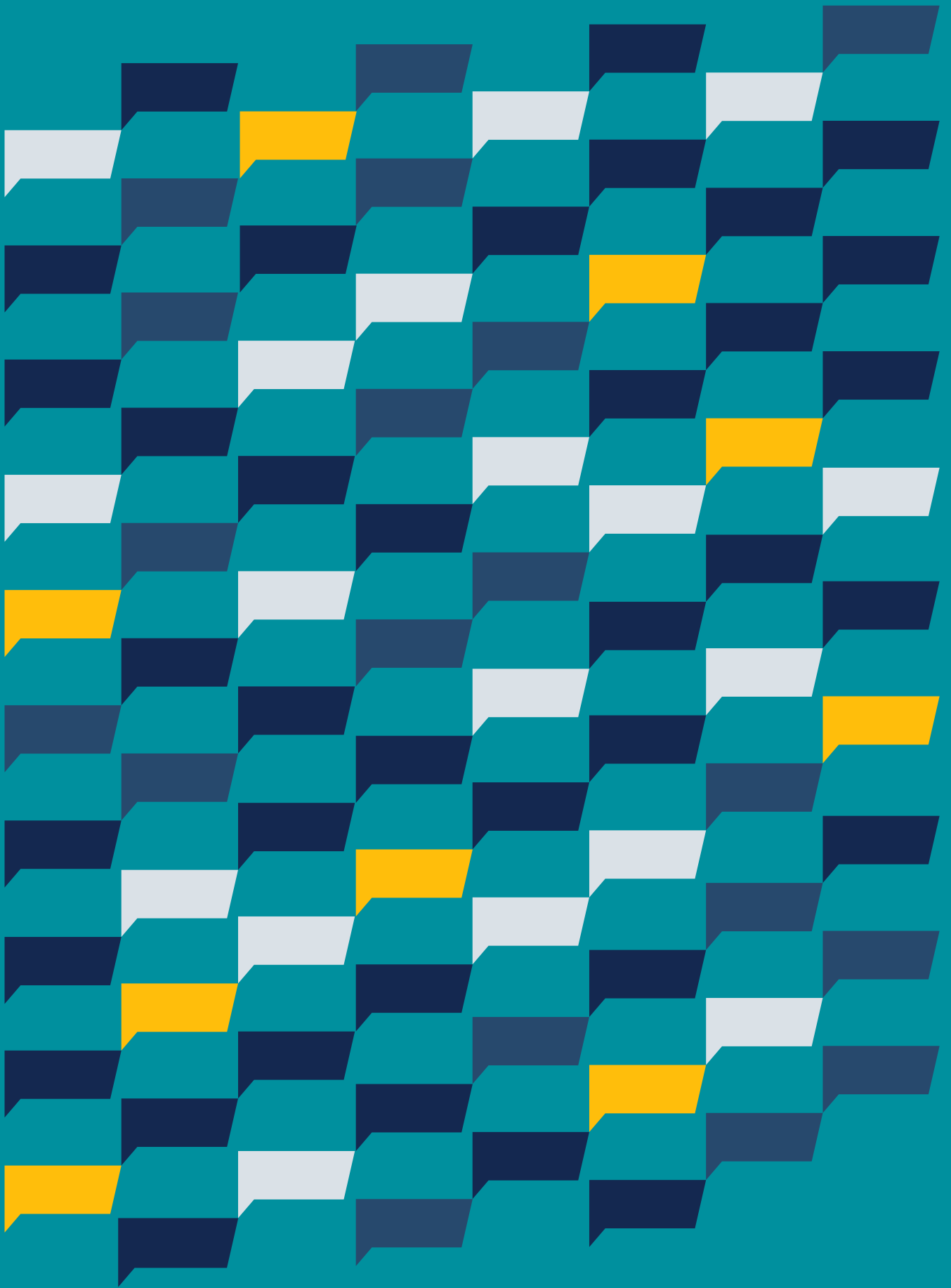
- 12 /** **Gambar 1**
Organisasi Operasi Semut bersama Relawan dalam Aksi Bersih-bersih
- 13 /** **Gambar 2**
House Ilmu Indonesia: Bootcamp SEHATI untuk Teman Disabilitas
- 14 /** **Gambar 2**
Kegiatan Lupakan Gadgetmu, Ayo Main di Luar oleh Traditional Games Returns

Daftar Chart

- 20 /** Chart 1 Skema Kerelawanan: Relawan Berjenjang
- 25 /** Chart 2 Kerangka 6R
- 26 /** Chart 3 Cara Mendalami Proses Refleksi
- 31 /** Chart 4 Checklist Aktivitas
- 32 /** Chart 5 Tahapan Rekrutmen

Daftar Tabel

- 21 /** Table 1 Peran, Komitmen, dan Ratio
- 33 /** Table 2 Tips-tips Memanfaatkan Channel
- 36 /** Table 3 Bentuk Apresiasi Organisasi



A.PENGANTAR

Manajemen Relawan oleh Indorelawan

Alasan Bekerja Bersama Relawan

1. Tujuan

- Peserta mampu menyadari pentingnya bekerjasama dengan relawan.
- Peserta mampu menyadari pentingnya mengelola relawan dalam organisasi sosialnya.
- Peserta mampu menggambarkan pengalaman dan kendala yang dialami organisasinya selama bekerja dengan relawan.
- Peserta mampu menemukan solusi dari permasalahan tersebut melalui kerangka 6R.

2. Tentang Manajemen Relawan

Apakah Anda seorang relawan atau pernah mencari relawan untuk organisasi Anda? Bukan hal yang baru lagi, berbagai organisasi/komunitas sosial kerap kali membutuhkan bantuan sumber daya manusia (SDM) dalam menjalankan kegiatan maupun program organisasinya. Indorelawan sebagai penghubung organisasi sosial dengan relawan, banyak berkenalan dan bertemu dengan organisasi/ komunitas sosial, tak jarang juga, mereka “curhat” mengenai relawan-relawannya.



“Yang daftar sih banyak, tapi kenapa saat briefing hanya sedikit yang datang ya?”
“Kalau mau bikin project besar, gimana cara mengelola relawannya ya?”
“Relawannya gak ada yang berani jadi pengurus nih, gimana ya caranya regenerasi?”

Kalimat-kalimat di atas hanyalah sebagian dari curahan hati rekan organisasi ketika kami bertanya bagaimana relawan di organisasinya. Respon yang kami dapatkan justru adalah pertanyaan mengapa relawan bisa menghilang tidak ada kabar, kurang inisiatif, atau datang dan pergi sesuka hati, namun ada juga yang mendapatkan pengalaman baik dan merasa senang bisa mendapatkan relawan di luar ekspektasi.

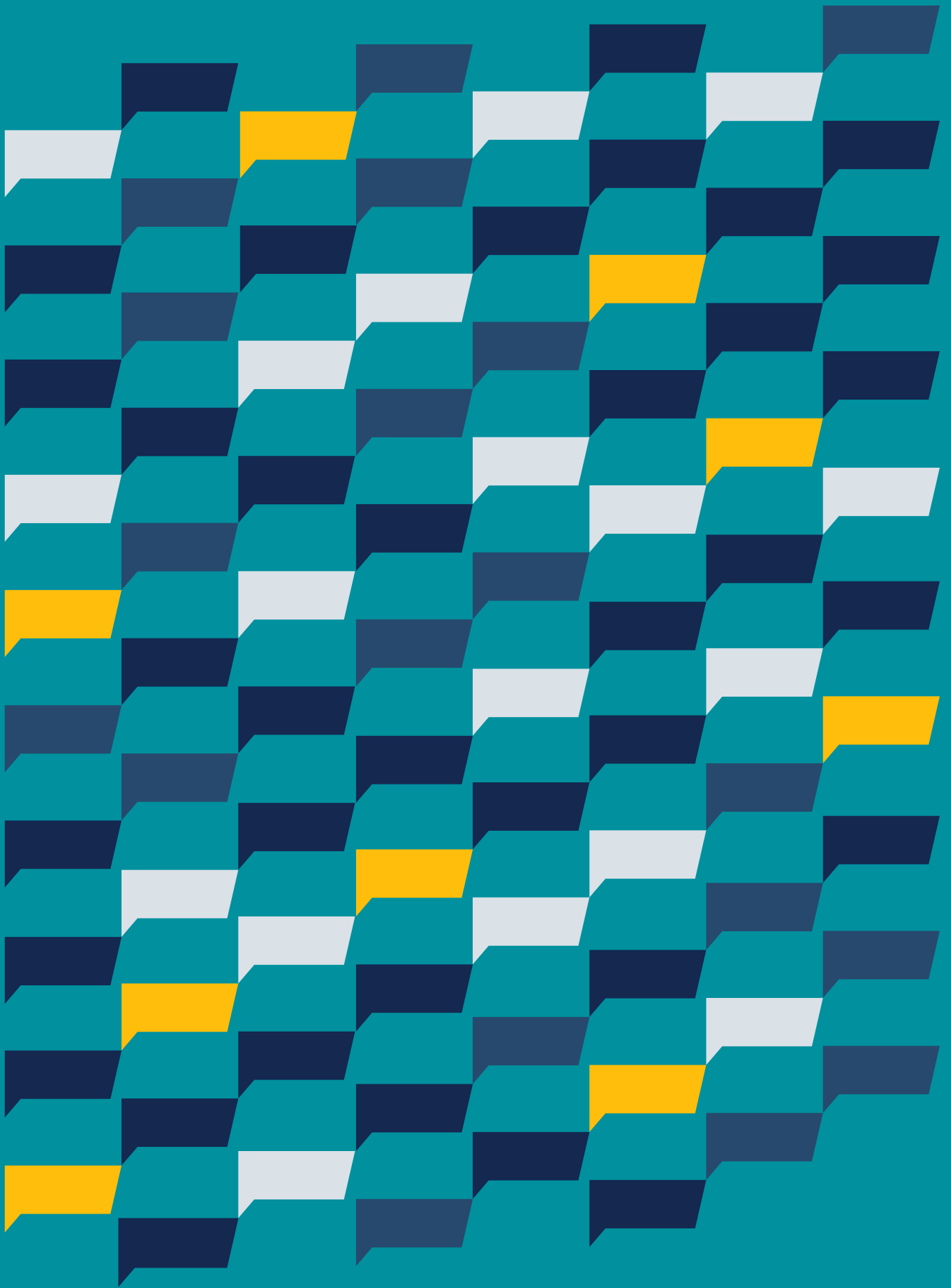
Keterbatasan dari sisi pengurus organisasi juga kadang menjadi kendala dalam mengelola relawan karena pengurus organisasi sudah sibuk dengan urusan program, sehingga tidak ada yang bisa memikirkan bahkan menjadi penanggung jawab para relawan tersebut. Akibatnya, relawan bisa jadi seperti itik yang kehilangan induknya, tidak tahu arah atau bahkan takut untuk membuat inisiatif.

Maka dari itu, melihat kendala dan tantangan yang dialami organisasi, dibutuhkan sebuah solusi dalam mengatasi permasalahan relawan. Melalui modul manajemen relawan diharapkan organisasi dapat mendalami cara mengelola relawan agar mempermudah kerja pengurus organisasi, dapat menghemat waktu, bahkan memaksimalkan tenaga yang ada. Mari mengenal tentang manajemen relawan beserta tahapannya.

3. Definisi

- Kerelawanan di Indonesia adalah semua aksi gotong-royong yang menyatukan Indonesia, tidak memiliki keberpihakan serta merangkul keberagaman antar golongan baik sebagai relawan maupun penerima manfaatnya, serta tidak didorong oleh alasan keuangan.
- Relawan adalah orang yang telah menyediakan waktunya, tanpa dibayar, untuk melakukan sesuatu yang dapat berkontribusi positif bagi lingkungan, orang lain, atau suatu kelompok, yang notabene bukan semata orang terdekat sang relawan saja.
- Manajemen Relawan adalah proses logis dan sistematis dalam bekerja sama dengan relawan untuk mencapai tujuan organisasi.





B.

Alasan Bekerja Bersama Relawan

Alasan Bekerja Bersama Relawan

Di negara seperti Amerika Serikat atau Australia, menjadi relawan adalah hal yang umum dilakukan anak muda sampai para lansia. Tidak heran kalau komunitas sosial dan lembaga swadaya masyarakat (LSM) tumbuh subur di sana dengan memanfaatkan jasa para relawan. Di Indonesia sendiri, bekerja dengan relawan masih menimbulkan keraguan bagi para organisasi. Mulai dari tidak tahu harus cari di mana, tidak yakin dengan hasil kerja relawan, sampai tidak ada budget (*Nah, justru itu kenapa Anda harus kerja bareng relawan!*).

Bekerja dengan relawan merupakan jawaban bagi banyak organisasi atau gerakan sosial. Misalnya Organisasi Global Peace Foundation fokus pada isu perdamaian selalu memiliki relawan baru di setiap *batch* kegiatannya, yaitu kunjungan ke rumah ibadah dan berdiskusi dengan tokoh berbagai agama dan Indorelawan sendiri yang membuat Festival Relawan yang dihadiri 5,000 orang dengan bantuan 200 relawan! Nah, sebenarnya kenapa sih organisasi sosial harus bekerja dengan relawan?

1. Relawan sebagai pendukung agar staf atau tim inti bisa fokus pada tugas utama

Pernah merasa frustrasi karena mengerjakan tugas teknis di saat ada pekerjaan lain yang membutuhkan konsentrasi tinggi? Kami pernah merasakan hal serupa saat mengembangkan *social media* Indorelawan. Kami pun merekrut relawan *social media admin* dan sudah 7 tahun terakhir @indorelawan dipegang oleh para relawan. Mulai dari Facebook, Twitter, dan Instagram sehingga tim inti bisa fokus pada jenis pekerjaan yang memang tidak bisa dialihkan misalnya membuat strategi kampanye, bertemu partner untuk kolaborasi, pembuatan rencana program, dsb.

2. Relawan sebagai solusi atas terbatasnya dana dan sumber daya manusia

Komunitas yang baru lahir ataupun organisasi sosial yang sudah berusia puluhan tahun, pasti punya mimpi besar yang ingin diwujudkan. Sayangnya, banyak program yang kemudian mandek karena tidak ada cukup tenaga untuk mengerjakan. Misalnya, organisasi perlu membuat *website* dan memahami persepsi *brand* mereka di mata publik atau membuat media sosial mereka dengan visual yang menarik. Dengan tim kecil dan dana terbatas, organisasi tentunya tidak mungkin mencari staf baru yang digaji setiap ada kebutuhan seperti ini.

3. Relawan sebagai pemberi perspektif baru di organisasi

Bekerja dengan relawan menunjukkan bahwa sebagai organisasi, Anda menyadari peran masyarakat dalam mencapai keberhasilan misi sosial organisasi. Di Indorelawan, kami sering mendengar para relawan yang merasa senang karena menemukan organisasi dan komunitas sosial yang tidak pernah mereka dengar sebelumnya! Sering berinteraksi bersama relawan dari berbagai latar belakang juga dapat membuat Anda paham apakah cara kampanye sudah tepat, apa yang sedang *trend* saat ini dan *insight* menarik lainnya yang bisa mendukung keberhasilan program juga.

4. Relawan sebagai duta organisasi

Dengan memanfaatkan jejaring yang dimiliki oleh para relawan, hal ini dapat menjadikan kesempatan organisasi Anda untuk lebih dikenal oleh masyarakat. Jadikan relawan sebagai duta/ *brand ambassador* yang secara tidak langsung memberikan informasi seputar kegiatan organisasi, visi misi organisasi, aktivitas kerelawanan kepada kawan, kerabat atau keluarga mereka, sehingga organisasi Anda akan semakin dikenal oleh masyarakat.

5. Relawan sebagai ujung tombak dalam regenerasi

Pernahkah Anda mendengar cerita, ada seorang teman yang awalnya menjadi relawan di suatu organisasi, kemudian akhirnya ia bekerja di organisasi tersebut menjadi staf/tim inti yang digaji? Atau Anda sendiri pernah menjadi anggota relawan di suatu komunitas kemudian setelah cukup lama berkontribusi, Anda diberikan kepercayaan untuk menjadi ketua komunitas tersebut? Yap, itu mungkin saja terjadi! Kesimpulannya, relawan tidak hanya menjalankan tugasnya saja di organisasi tersebut, tetapi juga berpotensi menjadi penerus organisasi.

Nah, sistem manajemen relawan diperlukan untuk dapat membuat sebuah proses dalam menilai kinerja relawan sebelum menunjuk ia menjadi penerus organisasi. Menjadi hal penting untuk melihat potensi-potensi para relawan ketika mereka aktif di kegiatan organisasi. Keaktifan dan inisiatif mereka selama berkegiatan dapat memperlihatkan kriteria calon-calon penerus organisasi selanjutnya. Hal ini juga dapat menjadi batu loncatan untuk mereka terlibat lebih jauh.



6. Case Study Organisasi yang Pernah Memanfaatkan Tenaga Kerelawanan Melalui Indorelawan.

1 / Jaga Kebersihan Lingkungan bersama Relawan Operasi Semut



Gambar 1 Organisasi Operasi Semut bersama relawan dalam aksi bersih-bersih

Sumber: <https://www.indorelawan.org/blog/?p=1475>

Operasi Semut merupakan organisasi dibawah naungan Clean Action Network yang berada di Bandung dan didirikan pada tanggal 19 Februari 2022. Terbentuknya organisasi ini didasarkan oleh para relawan yang memiliki minat yang sama untuk lingkungan. Alasan diberikan nama Operasi Semut adalah karena semut merupakan simbol gotong royong terhadap tim. Kegiatan yang dilakukan Operasi Semut yaitu aksi bersih-bersih, memberikan edukasi, dan juga *workshop*. Namun, dalam sebuah organisasi tentu ada tantangannya. Mencari relawan adalah salah satu tantangan dari Operasi Semut. Untuk menghadapi tantangan tersebut, awalnya Operasi Semut hanya terdiri dari 20-30 relawan, setelah rutin membuat aktivitas reguler melalui Indorelawan.org kini tercatat terdapat 157 relawan. Operasi Semut semakin berkembang dengan berkolaborasi berbagai *vendor event* untuk *event waste management (EWM)* di Jakarta.



2 / Rumah Belajar Bagi Relawan dari House Ilmu Indonesia



Gambar 2 House Ilmu Indonesia: Bootcamp SEHATI untuk Teman Disabilitas

Sumber: <https://www.indorelawan.org/blog/?p=1612>

House Ilmu Indonesia merupakan komunitas yang berdiri pada 28 Juni 2020 yang bergerak di bidang pendidikan untuk sama-sama belajar, berkembang, dan berprestasi dengan menghasilkan produk inovasi bagi generasi muda Indonesia. Komunitas ini memiliki tujuan menjadi *social startup* dalam bidang pendidikan yang diperuntukkan untuk kawula muda berusia 18-24 tahun yang biasa disebut *generation Z*. House Ilmu Indonesia dapat berjalan karena terdapat beberapa relawan yang setia untuk memajukan komunitas ini. Khusus untuk merekrut relawan mahasiswa terdapat program “Hi-Lead” dengan sistem *One Program One Leader*. Program ini ditujukan untuk melatih relawan menjadi seorang pemimpin dengan membagi satu relawan untuk bertanggung jawab pada satu program. Dengan memanfaatkan platform *indorelawan.org*, saat ini House Ilmu Indonesia sudah memiliki 126 relawan.



3 / Menghidupkan Kembali Permainan Tradisional bersama Traditional Games Returns

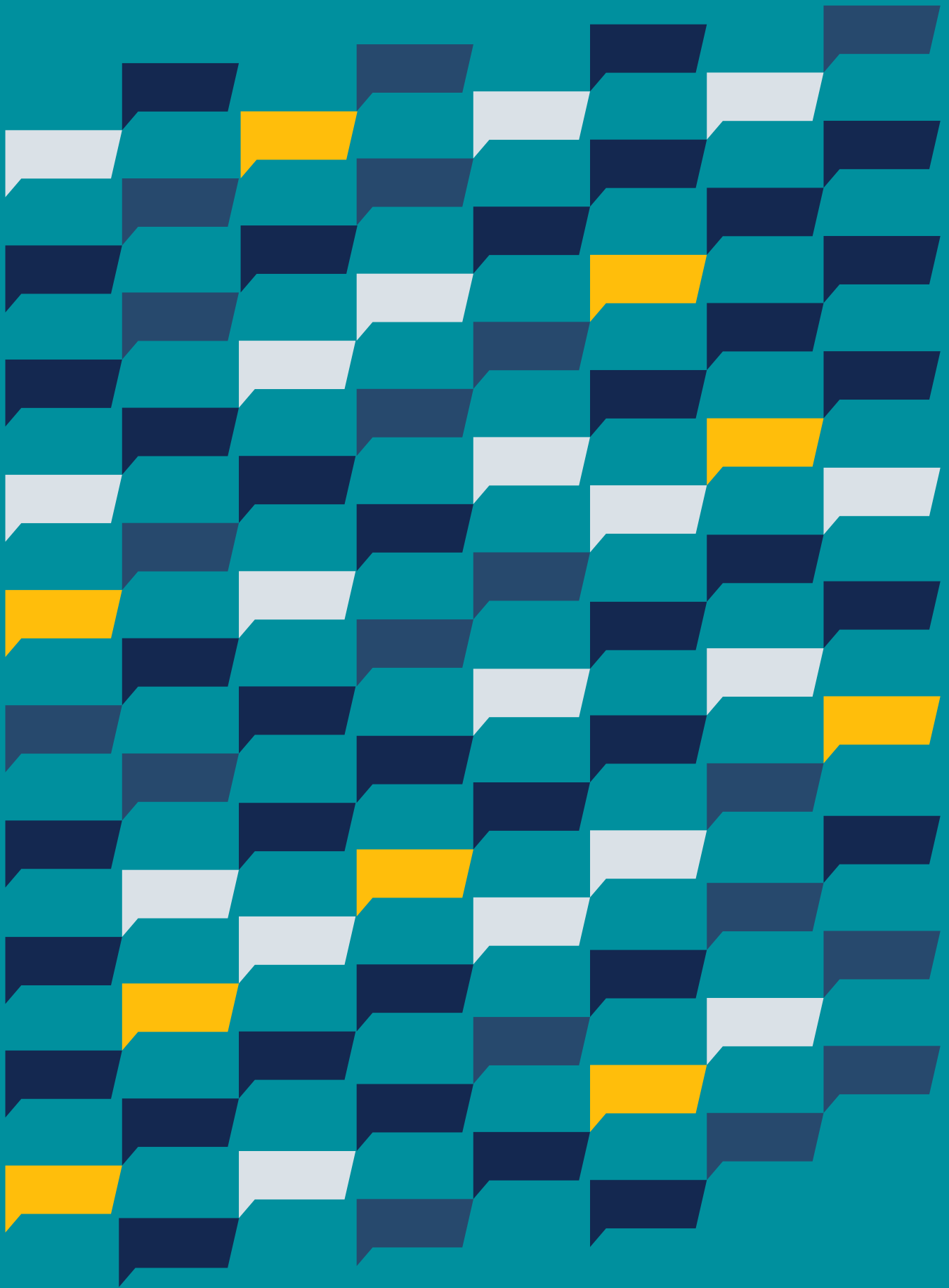


Gambar 3 Kegiatan lupakan gadgetmu, ayo main di luar oleh Traditional Games Returns

Sumber: <https://www.indorelawan.org/blog/?p=1344>

Traditional Games Returns (TGR) merupakan organisasi *non profit* yang fokus pada hak anak-anak untuk bermain, khususnya bermain permainan tradisional. TGR memiliki tujuan utama untuk menyosialisasikan kembali, melestarikan, serta mengembalikan antusiasme anak-anak Indonesia tentang edukasi permainan tradisional untuk mencegah adiksi *gadget*. TGR melibatkan relawan muda untuk menjadi pelopor penggerak permainan tradisional, bekerjasama dengan pemerintah, lembaga pendidikan, perusahaan, serta individu untuk mewujudkan visi misinya. Meskipun berpusat di Bekasi, cakupan wilayah kegiatan yang dilaksanakan oleh TGR ini sudah mencapai seluruh wilayah Indonesia. Tentunya hal ini tidak lepas dari peran relawan yang menjadi jembatan antara TGR dengan anak-anak Indonesia di berbagai daerah dengan manajemen relawan yang baik, sederhana memaksimalkan komunikasi terus-menerus dengan para relawannya. TGR juga termasuk salah satu komunitas yang rutin membuat aktivitas dengan total 739 relawan yang didapat dari Indorelawan.org.





C.

Jenis Pekerjaan Relawan

Jenis Pekerjaan Relawan

Berdasarkan pengalaman Indorelawan dalam mengelola kegiatan kerelawanan, kami membagi dua jenis kegiatan kerelawanan: *high skill* (membutuhkan relawan dengan skill khusus) & *low skill* (tidak membutuhkan skill/pengalaman khusus).

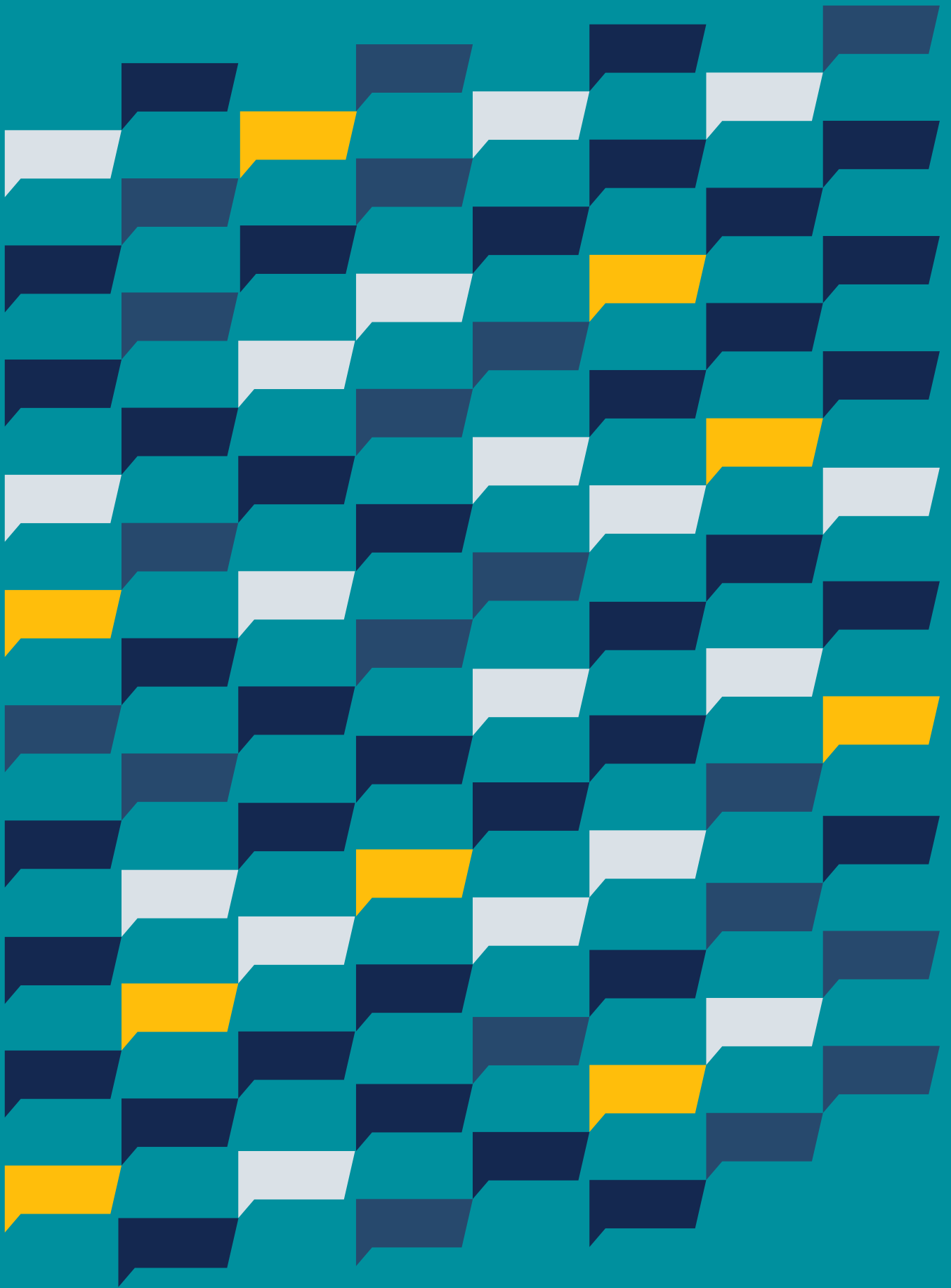
High skill volunteer biasa juga disebut dengan *skill-based volunteering*. Artinya, kegiatan kerelawanan tersebut membutuhkan relawan dengan kemampuan tertentu. Dalam konteks kegiatan kerelawanan, *skill* yang dibutuhkan bisa berbagai macam level, namun pada umumnya *skill* yang masih di tahap dasar atau pemula pun bisa tetap jadi relawan. Contohnya, jika Anda memiliki hobi fotografi, memiliki kamera sendiri, suka hunting foto, dan setidaknya familiar dengan alat/software yang digunakan, Anda bisa melamar menjadi relawan fotografer sebuah kegiatan kerelawanan. Contoh posisi *high skill volunteer* lainnya seperti grafis desain, videografer, admin media sosial, penulis, dll.

Selain, *high skill* ada juga istilah *low skill*. Contoh kegiatan *low skill*: relawan kerja bakti memungut sampah di jalan, relawan *campaigner* yang berbagi poster edukasi organisasi di media sosial, dua contoh kegiatan tersebut umumnya tidak membutuhkan penyeleksian relawan dalam prosesnya atau memerlukan *skill* dalam mengoperasikan sesuatu. Tugas-tugas yang diberikan pada relawan *low skill* biasanya berupa posisi-posisi yang bisa diikuti oleh siapa saja, dan memiliki persyaratan yang minim. Jenis kegiatan *low skill* ini biasa diikuti oleh relawan-relawan *first-timer*-

yakni mereka yang baru pertama kali jadi relawan. Mereka lebih memilih terlibat dalam kegiatan yang “mudah” namun tetap bisa berdampak.

Meskipun ada 2 perbedaan dari jenis kerelawanan ini, namun sebagai catatan untuk rekan organisasi dalam merekrut relawan adalah apapun jenis kerelawanannya wajib untuk melibatkan relawan-relawan tersebut di tahap *briefing* karena proses ini penting untuk menyambut relawan, mengenalkan tentang visi misi organisasi, mengomunikasikan Panduan Kerja Relawan, dan saling mengenalkan relawan dengan timnya atau anggota organisasi.





D.

Pentingnya Manajemen Relawan dalam Organisasi

Pentingnya Manajemen Relawan dalam Organisasi

1. Pengertian Manajemen Relawan

Pengertian dari Manajemen Relawan menurut McCurley, Lynch and Jackson, dalam *The Complete Volunteer Management, Handbook 3rd Edition*:

“Proses logis dan sistematis dalam bekerja sama dengan relawan untuk mencapai tujuan organisasi”

Manajemen Relawan diharapkan menjadi sebuah sistem untuk memudahkan organisasi dalam proses pengelolaan relawan mulai dari perekrutan hingga pemberian evaluasi kepada relawan.

2. Alasan Pentingnya Mempelajari Manajemen Relawan

- Pengelolaan adalah perekat di organisasi untuk koordinasi yang lebih baik.
- Menyamakan ekspektasi antara relawan dan organisasi.
- Tim yang dibekali wawasan manajemen relawan dapat menjaga keutuhan, kekompakan dan keharmonisan anggota/relawan di organisasi.
- Warisan organisasi - menurunkan nilai-nilai yang dianut.
- Kunci keberhasilan suatu program organisasi.
- Pengelolaan relawan yang baik mencerminkan “image” organisasi.

3. Skema Kerelawanan: Relawan Berjenjang

Relawan berjenjang adalah suatu bentuk keberlanjutan pelibatan relawan dalam suatu program kerelawanan di mana relawan memiliki kesempatan untuk melanjutkan kerelawanannya dengan mengemban tanggung jawab yang lebih dalam setiap tahap.

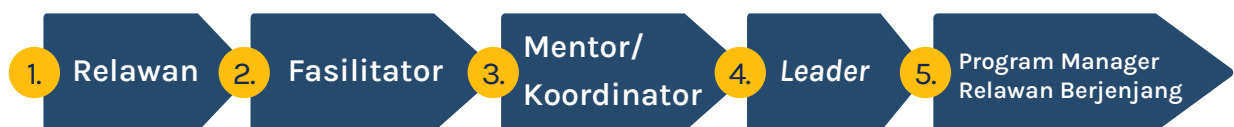


Chart 1 Skema Kerelawanan: Relawan Berjenjang

Dalam salah satu program kami yakni Generasi Relawan, kami menerapkan tahapan seperti di atas untuk memastikan struktur yang rapi dalam menentukan keberlanjutan relawan.

Pada tahap nomor 1, relawan terlibat sebagai partisipan di *batch* 1, mereka mendapatkan kelas pembekalan dan tugas-tugas yang telah ditentukan untuk dijalani. Lalu, setelah 1 *batch* selesai, kami akan mengajak kembali relawan yang masih memiliki komitmen untuk terlibat kembali di *batch* berikutnya. Dalam program Generasi Relawan ini, kami mengajak relawan *batch* sebelumnya untuk menjadi fasilitator atau relawan panitia. Lalu di *batch* selanjutnya menjadi koordinator dan seterusnya hingga mereka bisa menjadi *Leader* atau *Program Manager* selanjutnya.

Untuk memastikan *engagement* relawan terhadap program terjaga, koordinasi dan komunikasi lancar. Kami membuat skema ratio. Di mana relawan akan tergabung di kelompok kecil sekitar 10-15 orang, dan didampingi oleh 1 fasilitator. Jadi, fasilitator bertanggung jawab terhadap 10-15 relawan tersebut, selanjutnya 1 mentor bertanggung jawab terhadap 10 fasilitator, dan seterusnya. Dengan skema ratio seperti ini, sangat membantu kompleksitas program yang membutuhkan alur koordinasi dan komunikasi yang jelas. Jadi, jika terdapat hal yang perlu diatasi atau memerlukan *problem solving* dapat diatasi dari *level* awal. Misal relawan memiliki pertanyaan terkait program, maka ia bisa menanyakannya ke fasilitator, dan seterusnya.

Peran	Komitmen	Ration
Program Manager	Full time	1:20
Leader	Part time	1:10
Mentor	Relawan	1:10
Fasilitator	Relawan	1:10
Relawan	Relawan	1:10

Table 1 Peran, Komitmen, dan Ratio

4. Batasan-batasan dalam Kerelawanan

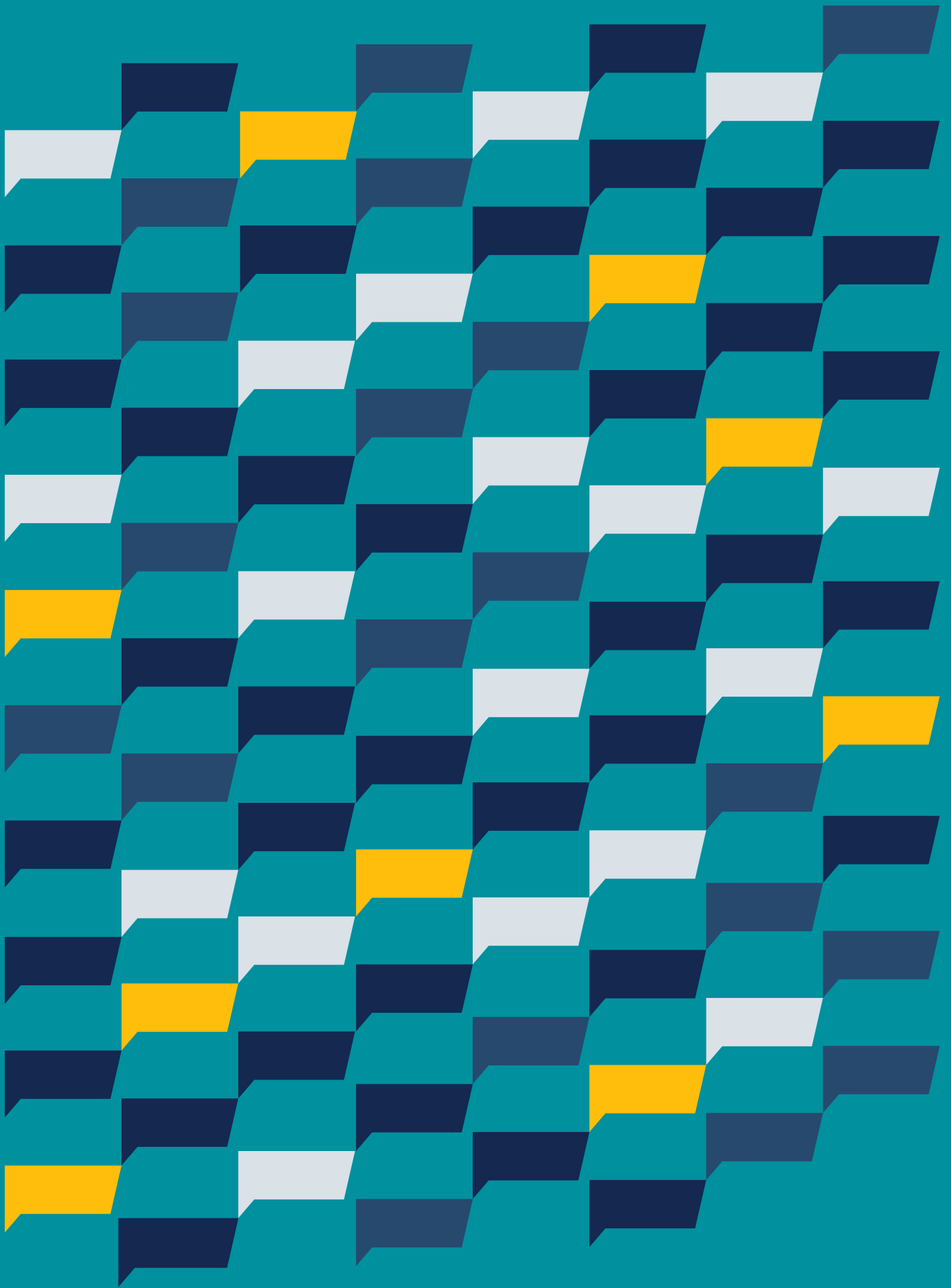
Kegiatan sosial yang melibatkan relawan di Indonesia memang sudah banyak. Tak jarang, banyak organisasi yang pergerakannya masif karena dilakukan oleh relawan-relawan yang memiliki loyalitas terhadap organisasi. Hal ini bisa menjadi peluang untuk relawan dalam meningkatkan jenjang performanya di komunitas tersebut. Dari sisi organisasi, hal ini dapat dikembangkan dalam merekrut potensial *internship* (magang) untuk kebutuhan operasional organisasinya. Nah, yang sering menjadi pertanyaan bagaimana membedakan relawan/ *volunteer*, *intern* dan *junior staff*. Hal yang paling mudah adalah jam kerja, tanggung jawab dan apresiasi.

Jam kerja relawan yang biasa kami terapkan di program Indorelawan, biasanya berada di angka sekitar 2 sampai 10 jam per minggu sesuai dengan kesepakatan dengan relawan. Namun kita perlu melihat bahwa total jam kerja relawan tidak boleh melebihi jam kerja pekerjaan *full time* yaitu 8 jam per hari atau 40 jam per minggu. Mengapa demikian? Karena prioritas dari setiap orang berbeda-beda, mereka menjadi relawan mungkin untuk mengisi waktu luang. Jadi, jika kegiatan kerelawanan menyita banyak waktu hingga mengganggu prioritas relawan, kita sebagai organisasi perlu mengevaluasi bagaimana cara kita mengelola relawan. Mengenai apresiasi kepada relawan, tentu umumnya relawan itu tidak mendapatkan bayaran seperti gaji, melainkan mendapat bentuk apresiasi lainnya. Biasanya bisa diberikan berupa apa saja yang sekiranya layak untuk diberikan dan disesuaikan kemampuan organisasi. Informasi lebih lanjut terkait bentuk-bentuk apresiasi dapat dibaca lebih lanjut pada bagian *Reward*.

Selanjutnya untuk posisi seperti *intern*, tentu posisi tersebut memiliki jam kerja yang lebih banyak dibandingkan dengan posisi relawan. Umumnya jam kerja seorang *intern* adalah 50% dari jam kerja *full time*, jadi sekitar 20 jam kerja per minggu, kembali lagi ini juga perlu disesuaikan dengan kesepakatan dan juga kebutuhan dari organisasi. Selain itu, umumnya *internship* dilakukan karena ada kepentingan seperti akademik di mana kampus memberikan waktu mahasiswa/i untuk magang/*internship* sebagai bagian dari mata kuliah atau syarat kelulusan. Dan tentu, akan lebih baik untuk mengapresiasi waktu kerja mereka, ada tanda apresiasi yang diberikan misalnya uang transportasi harian atau bulanan.

Sedangkan untuk posisi *junior staff* tentu saja itu ada pekerjaan yang membutuhkan jam kerja *full time* seperti 8 jam per hari. Jadi jika organisasi merasa membutuhkan seseorang di posisi yang membutuhkan kerja sebanyak itu jamnya maka tidak bisa mencari relawan atau *intern*, organisasi perlu merekrut seorang *junior staff*.

Mengenai tanggung jawab relawan, biasanya hal tersebut menjadi kewenangan organisasi. Namun, perlu dibuat sebuah kesepakatan antara relawan dan organisasi untuk mengatur hal-hal yang menjadi hak dan kewajiban relawan dan hal-hal yang menjadi hak dan kewajiban organisasi. Dalam kesepakatan itu perlu dicantumkan tugas dan tanggung jawab relawan, hak dan tanggung jawab organisasi, dan jam kerja relawan serta batas komitmen yang diharapkan. Kesepakatan relawan ini penting agar organisasi dan relawan dapat memahami dan menyetujui hak dan kewajiban masing masing untuk menghindari kesalahpahaman atau miskomunikasi ketika bertugas.



E.

Kerangka Manajemen Relawan: Kerangka 6R

Kerangka Manajemen Relawan: Kerangka 6R

Kerangka 6R adalah sebuah siklus dalam mengelola relawan yang berisi berbagai tahap-tahap yang dilalui ketika relawan bergabung ke dalam sebuah organisasi.



Chart 2 Kerangka 6R

Kerangka 6R terdiri dari *reflection* (refleksi), *regulate* (regulasi), *recruit* (rekrut), *rock the job* (bekerja), *reward* (apresiasi), dan *retention* (jaga relasi).

Mari kita pelajari setiap tahap supaya relawan betah di organisasi Anda!

1. Reflection (Refleksi)

Refleksi adalah proses mengevaluasi pengalaman organisasi bekerja bersama relawan. Apakah berjalan lancar? Atau mengalami permasalahan? Mari refleksikan dengan menceritakan bagaimana pengalaman bekerja bersama relawan selama ini.

Tugas 1

- Tuliskan 1 pengalaman Anda ketika bekerja bersama relawan selama ini?
- Apakah pengalaman bekerja dengan relawan tersebut menyenangkan atau sebaliknya?
- Apa kira-kira faktor yang menyebabkan pengalaman tersebut menyenangkan atau sebaliknya?

Dalam proses kerja sama dengan relawan, tidak dapat dipungkiri kerap kali akan terjadi hal-hal yang tidak sesuai harapan. Namun, perlu dipahami bahwa permasalahan yang terjadi selain karena perilaku relawan itu sendiri, juga dapat disebabkan karena pihak organisasinya. Misalnya, organisasi belum memiliki wawasan tentang dasar-dasar dalam mengelola relawan, sehingga tidak mengetahui cara mendapatkan relawan sesuai kebutuhan, menyeleksi relawan atau bahkan memberikan apresiasi kepada relawannya.

Sama halnya seperti di sebuah perusahaan yang memerlukan divisi sumber daya manusia (SDM) atau istilah kerennya adalah HR (*human resource*) untuk mengatur karyawannya dalam hal sistem penilaian kinerja atau bahkan mengembangkan potensi karyawan. Nah, dalam berorganisasi juga diperlukan juga bagian/divisi/penanggung jawab yang tugasnya adalah mengelola para relawan.

3 Cara Mendalami Proses Refleksi

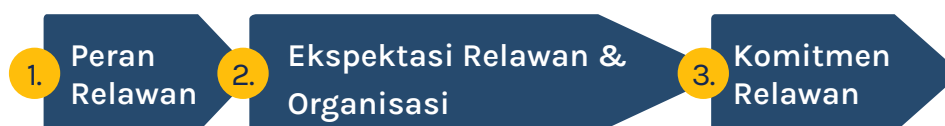


Chart 3 Cara Mendalami Proses Refleksi

1. Peran Relawan

Di sesi refleksi ini, mari coba memahami lagi peran relawan dalam organisasi sosial. Apakah posisinya memang krusial atau sebenarnya sebagai penunjang. Dengan memahami peran masing-masing diharapkan selama berkegiatan akan memiliki persamaan ekspektasi.

- **Relawan sebagai penggerak**

Sebagai penggerak, artinya relawan memiliki peran penting dalam menjalankan organisasi. Ibarat sebuah kendaraan mobil, jika tidak ada roda, maka mobil tersebut tidak dapat jalan. Jika tidak ada relawan maka organisasi tersebut tidak dapat menjalankan programnya. Maka, peran relawan sebagai penggerak cukup krusial. Bahkan, bisa dikatakan jika inisiator organisasi/gerakan tersebut juga merupakan relawan, artinya ia membuat organisasi/gerakannya tanpa mendapatkan gaji/dibayar, maka ketua/*founder* organisasi memiliki peran sebagai relawan dan penggerak yang menjalankan organisasinya. Jika mereka tidak secara aktif berkontribusi, organisasi pun dapat terancam bubar jalan.

- **Relawan sebagai penunjang**

Peran relawan sebagai penunjang artinya relawan bertugas sebagai pendukung dalam membantu tim inti pengurus organisasi yang memang bekerja di organisasi tersebut. Organisasi yang menerapkan sistem seperti ini umumnya adalah organisasi yang telah berbadan hukum seperti Yayasan/Perkumpulan. Jadi, jika sewaktu-waktu tidak ada relawan dalam organisasi tersebut, program organisasi bisa tetap berjalan karena memiliki tim inti yang dibayar untuk bekerja dalam organisasi tersebut. Namun, seringkali karena keterbatasan tim inti yang tidak banyak maka organisasi seperti ini masih membutuhkan bantuan relawan untuk mendukung program organisasi.

2. Ekspektasi Relawan & Organisasi

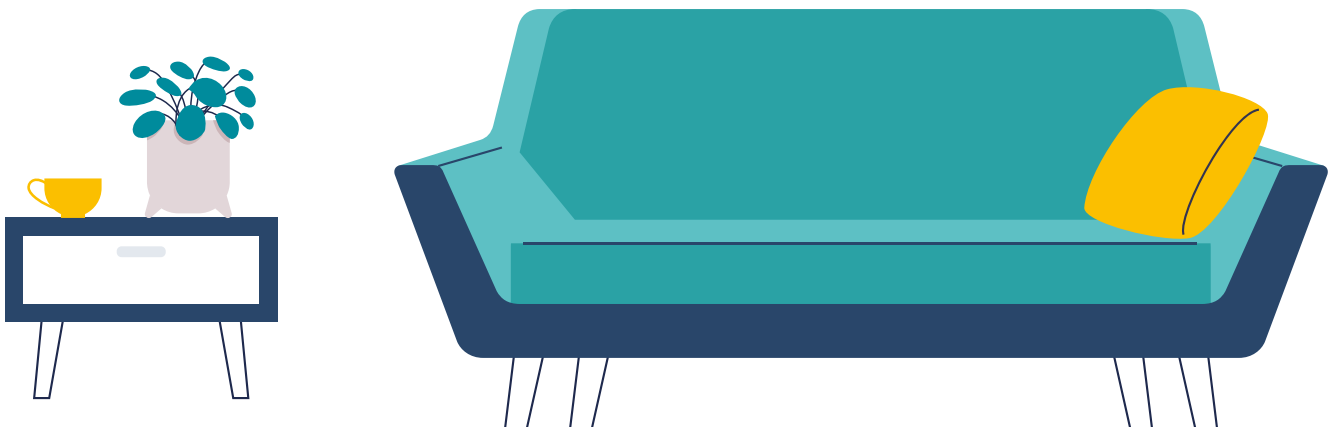
Di sesi refleksi ini, organisasi juga butuh untuk meninjau pengalaman berdasarkan ekspektasi. Tanyakan kepada tim organisasi, beberapa pertanyaan kunci dan berikan jawaban berdasarkan pengalaman tersebut.

Tugas 2

Refleksikan pengalaman ketika bekerja bersama relawan dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan berikut ini:

- Apa ekspektasimu terhadap relawan?
- Apakah organisasi Anda pernah menyampaikan ekspektasi tersebut?
- Apa Anda mengetahui ekspektasi relawan ketika bergabung di organisasi Anda, jika iya ceritakan?

Terkadang perbedaan ekspektasi menjadi faktor yang menyebabkan pengalaman bekerjasama dengan relawan menghadapi kendala. Penting untuk membuka komunikasi dan menyampaikan ekspektasi ketika akan memulai bekerja bersama relawan agar tidak ada pihak yang merasa kecewa atau tersakiti karena perbedaan tersebut.



3. Perjalanan Komitmen Relawan

Penting untuk memahami sebuah perjalanan komitmen yang dialami relawan. Memiliki relawan yang berkomitmen adalah impian dari setiap organisasi. Arti dari “relawan yang berkomitmen” pun bermacam, kami memberikan beberapa contoh seperti: relawan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan, hadir sesuai kesepakatan, dan selalu bisa dapat diandalkan. Namun, mendapatkan relawan yang berkomitmen juga membutuhkan waktu dan cara. Kita perlu memahami terlebih dahulu, proses perjalanan komitmen relawan.



Komitmen Jangka Pendek

Ciri-ciri: *first-time volunteer* atau baru pertama kali menjadi relawan. Relawan cenderung memilih aktivitas sosial dengan komitmen waktu hanya beberapa jam, misal aktivitas berbentuk event yang hanya memakan waktu 2-4 jam di akhir pekan. Mereka adalah relawan yang biasanya masih mencari-cari isu atau organisasi sosial yang cocok dengan minat atau preferensi waktu/ lokasi mereka.



Komitmen Jangka Panjang

Ciri-ciri: relawan yang sudah memiliki pengalaman dalam mengikuti berbagai aktivitas sosial. Ketika relawan sudah merasa nyaman/ cocok dengan organisasinya, maka mereka cenderung berani berkomitmen lebih. Misalnya, menjadi relawan pengajar untuk anak-anak marjinal yang harus hadir setiap Minggu dan mengajar selama 2-3 jam selama 6 bulan.

Nah, penting untuk kita pahami bahwa relawan juga membutuhkan waktu dalam berkomitmen di sebuah aktivitas sosial ataupun organisasi.



Pesan Kunci

- Jadikan tahap *Reflection* sebagai evaluasi kerja bersama pengurus di organisasi.
- Jadikan hasil evaluasi tersebut untuk bahan untuk menyusun Regulasi (tahap ke-2).

2. Regulate (Regulasi)

Regulasi adalah proses membuat sistem/tata cara pengelolaan relawan di organisasi agar semua pihak dapat bekerja dengan lancar dan nyaman. Pada tahap ini, secara internal Anda perlu membahas ini dengan tim pengurus, yakni membuat regulasi sebelum merekrut relawan untuk aktivitas sosial. Mengapa perlu membuat sebuah regulasi? Berikut adalah penjelasannya.

Alasan Pentingnya Membuat Regulasi



1. Mempersiapkan sistem untuk mempermudah pengelolaan relawan

Dalam praktiknya mengelola relawan itu tidaklah mudah karena Anda akan dipertemukan dengan berbagai karakter manusia. Nah, guna regulasi adalah untuk memahami bahwa meskipun berbeda karakter namun memiliki kesamaan tujuan.



2. Membentuk tata cara agar semua pihak dapat bekerja dengan lancar, nyaman dan bahagia

Regulasi diperlukan untuk membantu organisasi setiap akan melakukan perekrutan relawan. Ketika semua cara bekerja sudah diatur dan disepakati bersama maka diharapkan akan membuat proses bekerja berjalan dengan lancar.

Resep untuk Membuat Regulasi:

1. Budaya Organisasi

Sebuah sistem makna bersama yang dianut para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya. Pertanyaan simpelnya adalah, apakah budaya organisasi Anda mengikat atau fleksibel? Contoh penerapan budaya organisasi yang mengikat adalah ketika organisasi berhubungan dengan anak-anak (anak-anak marjinal/disabilitas/penyintas kanker). Tentu ini memerlukan peraturan organisasi mengenai hal-hal yang perlu dilakukan dan hal-hal yang tidak boleh dilakukan ketika berkegiatan dengan anak-anak tersebut. Jadi organisasi perlu menerapkan peraturan yang wajib untuk dipatuhi oleh mereka.

Sedangkan, budaya organisasi yang fleksibel umumnya ditentukan oleh pengurus organisasi. Dalam hal ini budaya organisasi memberikan ruang untuk toleransi dan kompromi, terkait bagaimana mereka membangun kebiasaan di organisasinya, misalnya jika organisasi ini cukup terbuka dan mampu menerima masukan dari para relawannya, dapat memaklumi bahwa relawannya terkadang bisa aktif dan kadang bisa tidak, namun tetap memerlukan komunikasi yang baik kepada pengurus organisasi.

Contoh regulasi berdasarkan budaya organisasi, disarankan membuat:

1. **Do's and Don'ts:** diterapkan secara mendasar untuk hal-hal apa saja yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan selama bertugas baik oleh relawan dan tim inti/pengurus organisasi
2. **Youth and Child Protection:** diterapkan untuk kegiatan yang penerima manfaatnya melibatkan anak-anak atau orang muda
3. **Sexual Harassment Policy:** diterapkan secara umum sebagai langkah pencegahan tindakan kekerasan seksual dan relasi kuasa di organisasi
4. **Disability Laws and Policy:** diterapkan untuk kegiatan yang penerima manfaatnya melibatkan kelompok ragam disabilitas

2. Panduan Kerja

Panduan kerja adalah serangkaian dokumen yang perlu dibuat oleh organisasi yang merangkum profil organisasi, cara kerja organisasi, tata tertib, kebijakan, tugas relawan dan lain-lain. Dokumen ini perlu dibahas dan diajarkan kepada para relawan agar mereka memahami latar belakang organisasi, program-program yang dijalankan oleh organisasi dan yang terpenting adalah tugas mereka sebagai relawan dalam organisasi. Biasanya, panduan kerja ini diberikan ketika relawan berada pada tahap briefing, sebelum mereka bertugas, pastikan organisasi Anda telah membuat kegiatan untuk orientasi relawan baru.

Contoh alat panduan kerja yang disarankan:

1. **Document Based**
 - a. **Buku saku:** ditujukan untuk panduan pegangan oleh relawan sebelum bertugas yang aplikatif untuk berbagai posisi. Di dalam buku saku bisa juga terdapat pengenalan program, kegiatan, alur kerja dan regulasi yang perlu diketahui selama bertugas.
 - b. **Workspace Google Drive:** ditujukan untuk tempat penyimpanan dokumen bersama terkait file keperluan yang sifatnya substansial (ToR, susunan acara, dll) dan administratif (daftar hadir, dokumentasi, notulensi).
2. **Communication Based**
 - a. **Group WhatsApp/Telegram:** untuk mempermudah komunikasi dan koordinasi yang dilakukan oleh organisasi kepada relawan dan sebaliknya.

3. Koordinator Relawan

Seseorang atau divisi yang bertugas untuk menjadi pendamping atau fasilitator bagi para relawan mulai dari tahap rekrutmen, bekerja, hingga selesai masa kerja. Berikut beberapa *checklist* aktivitas yang perlu dilakukan di setiap tahapan:



Chart 4 Checklist Aktivitas

Tugas 3

1. Sudahkah organisasi Anda menentukan budaya organisasi?
 - Mengikat
 - Fleksibel
2. Perpaduan keduanya
2. Sudahkah organisasi Anda memiliki Panduan Kerja Relawan?
 - Ya
3. • Belum
3. Seperti apa koordinator yang ideal yang dibutuhkan organisasi Anda? Sebutkan *skill* apa yang harus dimiliki oleh Koordinator Relawan?



3. Recruit (Rekrutmen)

Recruit adalah proses penentuan tugas, alur rekrutmen berdasarkan jenis kegiatan, kanal publikasi lowongan relawan, *follow-up* aplikasi relawan & seleksi relawan.



Chart 5 Tahapan Rekrutmen

Tahapan Rekrutmen:

1. Persiapan

- Tentukan tugas relawan
Diskusikan dengan tim organisasi, pekerjaan apa yang membutuhkan bantuan relawan? Rincikan tugas dan kebutuhannya.
- Tentukan nama posisi relawan
Butuh relawan media sosial? Graphic designer? Buat sebuah sebutan nama untuk relawan tersebut. Di Indorelawan, kami menyebut relawan media sosial dengan sebutan “Relawan Super”. Hal ini bisa dijadikan kampanye yang fun untuk merekrut relawan.
- Tentukan kriteria relawan
Berdasarkan tugasnya, kira-kira kriteria relawan apa yang dibutuhkan? Penentuan kriteria yang tepat akan mempermudah organisasi dalam menyeleksi relawan nantinya. Biasanya kriteria relawan dilihat dari usia minimal, pengalaman, domisili, dan sebagainya.
- Tentukan jumlah relawan
Tentukan berapa relawan yang akan diterima. Ingat, ada drop rate (tingkat pembatalan) dari setiap proses! Indorelawan menyarankan untuk membuat target minimal jumlah relawan di setiap tahapan, misal Anda butuh 10 orang relawan yang akan diseleksi dua kali melalui seleksi CV dan wawancara, maka minimal Anda mendapatkan 2-3x aplikasi relawan yang masuk, artinya minimal relawan yang mendaftar 30 orang, karena akan terseleksi dan berkurang jumlahnya. Contoh lainnya, jika Anda mengadakan event komunitas dan ingin mendatangkan 100 orang. Maka, pastikan pendaftar mencapai angka 2-3x lipat dari target.

2. Publikasi Rekrutmen

Bagaimana cara mencari orang-orang yang mau menjadi relawan? Terima kasih kepada teknologi yang telah memudahkan penyebaran informasi. Organisasi Anda dapat memanfaatkan berbagai media seperti melalui: Indorelawan.org, media sosial (Instagram, Twitter, Facebook, dll), Chat Messenger (WhatsApp, Line, dll). Berikut adalah tips-tips dalam memanfaatkan channel tersebut:

	Indorelawan.org	Media Sosial	Chat Messenger
Jangkauan	Dapat menjangkau calon-calon relawan di luar jejaring.	Dapat menjangkau <i>followers</i> yang selama ini setia mengikuti perkembangan organisasi.	Dapat menjangkau siapapun jika disebar ke beberapa grup atau secara pribadi kepada teman yang sekiranya tertarik.
Tips	Buat nama aktivitas yang menarik & infokan secara detail tentang aktivitas.	Buat poster dengan desain yang menarik & gunakan <i>caption</i> yang jelas dan padat.	Buat poster yang dengan desain yang menarik dan berikan langsung link pendaftaran.

Table 2 Tips-tips memanfaatkan channel

3. Seleksi Relawan:

Tentukan cara seleksi relawan

- Apakah organisasi akan mengabarkan relawan yang memenuhi kualifikasi saja?
- Apakah organisasi akan mengumumkan di media sosial relawan-relawan yang lolos?
- Apakah organisasi juga akan menginfokan jika relawan ditolak?

Proses seleksi bersifat opsional, tergantung dengan jenis kegiatan: *low skill* atau *high skill*; dan jumlah relawan: satuan, puluhan, ratusan atau ribuan. Berikut adalah pilihan cara dalam menyeleksi relawan, yang dapat dipilih atau digabungkan sesuai dengan kebutuhan aktivitasnya:

- First come-first serve:** siapa saja bisa daftar sampai kuota relawan terpenuhi
- Seleksi alam:** menerima semua relawan, tidak ada seleksi, namun seleksi alam akan menggugurkan relawan-relawan yang tidak aktif/tidak berkomitmen.
- Berkas (CV/ Portofolio):** menyeleksi berdasarkan pengalaman relawan.
- Esai:** menyeleksi dari esai yang dibuat oleh relawan, misalnya organisasi meminta relawan menuliskan esai mengenai alasan tertarik menjadi relawan di organisasinya.
- Jawaban di formulir pendaftaran:** menyeleksi dari jawaban yang diberikan oleh relawan di formulir pendaftaran.
- Wawancara relawan:** menyeleksi berdasarkan hasil wawancara.
- Tes tertulis:** menyeleksi berdasarkan tes yang diberikan.

3. Follow-Up Aplikasi

Tahap terakhir adalah menghubungi relawan. Penting sebagai organisasi untuk mengabarkan status aplikasi calon relawan, apakah mereka diterima atau ditolak sebagai relawan. Jangan sampai relawan tidak dikabarkan tentang status mereka. Berikut ini adalah cara *follow-up* aplikasi, sampaikan pesan dengan jelas:

- Jika organisasi harus menolak relawan, tetap infokan! Lebih baik diberikan jawaban daripada status aplikasi relawan “gantung” atau tidak dikabarkan.
- Jika organisasi menerima relawan, sampaikan selamat dan jelaskan tahap selanjutnya atau informasi kegiatan briefing sebelum relawan mulai aktif bekerja.

Tugas 4

Tentukan satu posisi relawan yang akan direkrut oleh organisasi Anda!

1. Apa saja tugas di organisasi yang membutuhkan bantuan relawan?
2. Apa nama posisi relawan yang dibutuhkan?
3. Apa saja kriteria relawan?
4. Berapa jumlah relawan yang dibutuhkan?
5. Bagaimana proses rekrutmen?
6. Cara apa yang digunakan untuk seleksi relawan?

4. Rock The Job (Bekerja)

Proses relawan bekerja, mulai dari *briefing*, *monitoring*, *motivating* & *evaluating* kerja relawan. Apapun jenis kegiatan (*low skill* atau *high skill*) proses ketika relawan bekerja adalah tugas penting yang harus dipersiapkan oleh organisasi.

1. **Briefing:** proses memperkenalkan visi misi organisasi, program organisasi dan Panduan Kerja Relawan. Tips yang perlu disampaikan dalam *briefing*:
 - Sambut relawan dengan penuh sukacita!
 - Materi *briefing*: Panduan Kerja Relawan.
 - Tentukan bentuk *briefing*: *Online* (email, WhatsApp group) atau tatap muka (*training*, *talkshow*, dll).
 - Perkenalan dengan seluruh tim, terutama dengan Koordinator Relawan
 - Sampaikan harapan dan ekspektasi organisasi kepada para relawan baru.
 - Mendengarkan motivasi dan harapan relawan bergabung dengan organisasi.

2. **Monitoring:** proses memantau kerja relawan. Koordinator relawan/*volunteer coordinator/volunteer manager* berperan sebagai fasilitator yang membantu relawan menjalankan tugasnya dan juga mediator ketika ada konflik. Tugas koordinator relawan:

- Membantu menjawab pertanyaan relawan
- Mendengarkan kritik/saran/keluh kesah
- Membantu relawan berkembang & terus belajar
- Melihat siapa relawan-relawan yang berpotensi untuk regenerasi
- Menangani masalah relawan (tidak mengerjakan tugas, hilang tidak ada kabar, konflik, dll):
 - Menghubungi secara personal
 - Memberikan kesempatan memperbaiki dengan
 - batas waktu tertentu
 - Akhiri masa tugas secara baik-baik

2. **Motivating:** proses menjaga semangat relawan dan membentuk *bonding* dengan relawan lainnya. Tips untuk memotivasi relawan:

- Menanyakan keadaan relawan dan tugasnya.
 - Apakah relawan masih senang membantu organisasi?
 - Apakah tugasnya sesuai dengan ekspektasi relawan?
 - Apakah sudah nyaman dalam mengerjakan tugasnya?
- Menanyakan hal apa yang ingin dipelajari lebih lanjut. Organisasi bisa membuat kelas-kelas peningkatan kapasitas yang dibutuhkan relawan.
- *Make it fun!* Adakan kegiatan-kegiatan non program untuk menjaga kekompakan dan membangun rasa kekeluargaan antar relawan. Misalnya: ngerujak bareng, piknik ke taman kota, malam mingguan bareng dan kegiatan seru lainnya.
- Memberikan apresiasi. Organisasi bisa memberikan apresiasi seperti *volunteer of the year* atau *month* atau relawan bulan/tahun ini untuk mengapresiasi relawan yang hadir selama sebulan/setahun kegiatan.
- Contoh: Pada program Generasi Relawan, kami memiliki award bernama Paragon Inspiring Youth Award semacam penghargaan untuk relawan yang memiliki nilai tertinggi dalam program. Apresiasi yang diberikan adalah *e-certificate* khusus dan merchandise program.



2. **Evaluating:** proses untuk mendapatkan *feedback* dari relawan tentang pengalaman kerelawanannya. Pilihan cara mengevaluasi dan menyampaikan hasilnya:

- **Kuantitatif:** infokan kepada relawan apa saja yang sudah mereka lakukan dan dampaknya terhadap organisasi.
“Berkat tulisan Anda, angka followers Instagram kita cepat naik pesat!”
“Semenjak Anda jadi pengajar, anak-anak datang jadi lebih banyak ya!”
- **Kualitatif:** cari tahu bagaimana relawan telah memberi dampak pada orang.
 - Testimoni dari staf organisasi
 - Testimoni dari staf penerima manfaat

Tugas 5

Pilih salah satu masalah relawan yang pernah organisasi Anda hadapi dan tuliskan bagaimana cara organisasi mengatasinya:

1. Relawan tidak mengerjakan tugas.
2. Relawan datang dan pergi sesuka hati, sebelum masa kerja selesai.
3. Relawan berkonflik dengan relawan lain, dengan organisasi, dll.
4. Relawan hilang tidak ada kabar.

Masalah relawan:

Cara mengatasinya:

5. Reward (Apresiasi)

Sebagai ucapan terima kasih dan apresiasi atas kerja relawan, organisasi dapat memberikan berbagai bentuk apresiasi-tentu bukan uang ya. Berikut ini adalah bentuk apresiasi organisasi terhadap relawan dan yang dicari oleh relawan.

TANGIBLE	INTANGIBLE
<p>Hal-hal yang bisa disentuh secara fisik. Disebut juga sebagai TOKEN.</p> <p>Contoh:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sertifikat • Merchandise • Surat rekomendasi <p>Ini sudah biasa, token <i>reward</i> apa lagi yang bisa diberikan?</p>	<p>Hal-hal yang tidak bisa disentuh secara fisik. tidak berkaitan dengan fisik namun juga dicari oleh relawan, misalnya:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pengalaman profesional • Pertemanan baru • Rasa kekeluargaan • Pelatihan-pelatihan <i>softskill</i> <p><i>Reward intangible</i> bisa diberikan sesuai dengan kemampuan organisasi/ permintaan relawan.</p>

Table 3 Bentuk Apresiasi Organisasi

Tugas 6

Apa bentuk apresiasi yang ingin Anda berikan kepada relawan?

Tangible:

Intangible:

5. Retention (Jaga Relasi)

Proses dalam menjaga relasi dengan relawan-relawan yang pernah membantu organisasi. Meskipun telah selesai bekerja, penting untuk menjaga hubungan baik dengan para relawan yang telah membantu organisasi. Cara menjaga relasi dengan relawan:

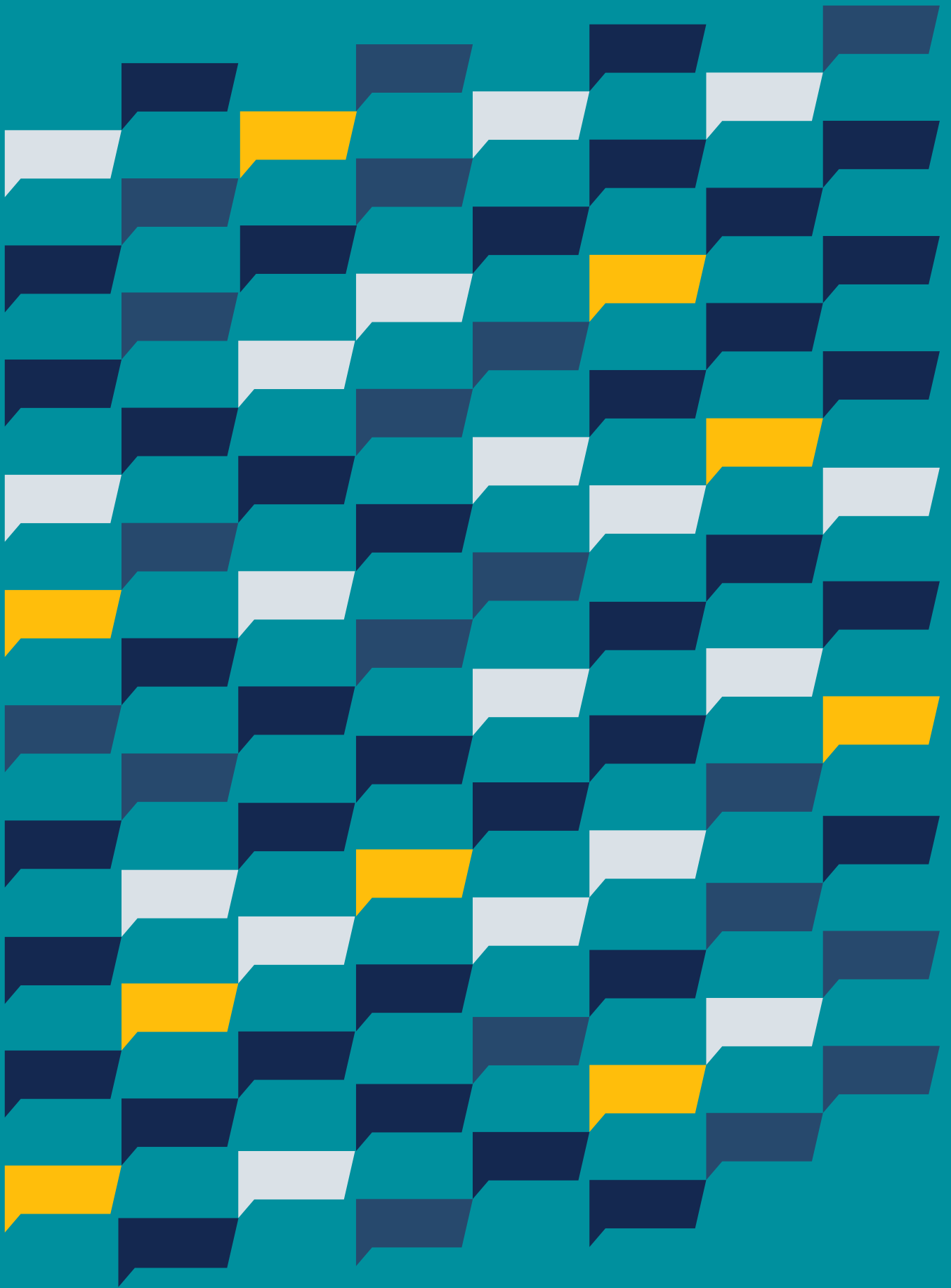
- **Ajak terlibat dalam kegiatan dengan komitmen pendek.**
Inspirasi: Indorelawan beberapa kali membuat kegiatan event Clean-up dan selalu melibatkan *team leader* yang sama untuk ikut serta kembali di beberapa kesempatan.
- **Selalu terhubung dan menjaga komunikasi.**
Inspirasi: ISmile4You menjaga relasi dengan relawan tidak pernah membubarkan grup relawan.
- **Naik level dengan mengajak kembali relawan yang masih memiliki komitmen meskipun masa kerja sudah selesai.**
Inspirasi: Komunitas Bantu Guru Belajar Lagi, hampir seluruh tim inti atau kepala divisi mereka merupakan relawan baru di tahun sebelumnya:

Tugas 7

Bagaimana selama ini cara organisasi Anda menjaga relasi dengan relawan yang telah menyelesaikan masa kerjanya?

Apa inovasi yang ingin organisasi Anda lakukan dalam menjaga relasi dengan relawan?





F.

Penutup

Penutup

a. Refleksi

Setelah mempelajari proses 6R, sekarang saatnya Anda menjawab poin-poin refleksi berikut ini dan menentukan langkahmu selanjutnya agar dapat mengelola relawan Anda dengan baik!

1. Apa salah satu kerangka yang menurut saya belum diterapkan oleh organisasi saya?
2. Bagaimana selama ini organisasi saya mengatasi permasalahan dengan relawan?
3. Bagaimana materi pada sesi modul ini dapat membantu organisasi saya dalam merancang sebuah sistem manajemen relawan ke depannya?

b. Tentang Indorelawan

Indorelawan adalah organisasi yang memiliki visi untuk menghidupkan semangat gotong royong melalui kerelawanan menjadi gaya hidup anak muda di Indonesia. Kami percaya bahwa perubahan yang bermakna untuk Indonesia hanya akan dapat tercapai jika lebih banyak orang yang terlibat dalam aktivitas sosial. Bukan dengan uang mereka, melainkan dengan tenaga. Dengan menjadikan kegiatan menjadi relawan sebagai gaya hidup, kami melihat kerelawanan bukan lagi kegiatan sosial yang eksklusif tapi sudah menjadi kebiasaan masyarakat Indonesia.

Salah satu fokus program kami adalah menghubungkan komunitas sosial yang membutuhkan relawan dengan siapapun yang ingin menjadi relawan melalui indorelawan.org. Melalui platform tersebut, kami berharap kolaborasi antara relawan dengan organisasi/komunitas dengan misi sosial menjadi lebih mudah.

Modul Manajemen Relawan yang kami buat ini merupakan warisan ilmu terkait dunia kerelawanan yang kami pelajari dari berbagai sumber dan cerita dari berbagai organisasi sosial yang bekerjasama dengan kami dalam 5 tahun terakhir. Melalui modul ini kami berharap kawan-kawan CSO dapat melanjutkan ilmu ini secara internal maupun eksternal sehingga lebih banyak organisasi yang memiliki keahlian dalam mengelola relawan.

c. Pengenalan Kerjasama Dengan Re.Search

Indorelawan dan Re.Search menjalin kerja sama untuk menyusun modul manajemen relawan yang bertujuan untuk memberikan pemahaman kepada peserta mengenai pentingnya bekerjasama dengan relawan. Modul ini dirancang agar peserta dapat menyadari betapa krusialnya mengelola relawan dalam konteks organisasi mereka. Dengan melibatkan peserta dalam pembelajaran ini, diharapkan mereka dapat menggambarkan pengalaman dan kendala yang telah dihadapi oleh organisasinya selama bekerja sama dengan relawan.

Lebih lanjut, modul ini juga memberikan wadah bagi peserta untuk menemukan solusi terhadap permasalahan yang dihadapi melalui penerapan kerangka 6R, memungkinkan mereka untuk merinci, merencanakan, melibatkan, mengukur, melaporkan, dan merefleksikan setiap aspek kerja sama dengan relawan. Dengan demikian, diharapkan modul ini tidak hanya memberikan pengetahuan teoritis, tetapi juga keterampilan praktis bagi peserta dalam mengoptimalkan manajemen relawan di dalam organisasi sosial mereka.



Referensi

VSO Indonesia. Pelatihan Manajemen Relawan.

Fader, Sunny. 2010. 365 Ideas For Recruiting, Retaining, Motivating, and Rewarding Your Volunteers: A Complete Guide For Nonprofit Organizations. Atlantic Publishing Group Inc.

McCurley, Lynch and Jackson. 2012. The Complete Volunteer Management, Handbook 3rd Edition. Directory of Social Change.



 re-search.id

 team@re-search.id

 [pojokbelajarcso](https://www.instagram.com/pojokbelajarcso)