

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Universitas “Y” adalah adalah satu universitas yang terletak di kota Bandung. Universitas ini memiliki dasar nilai-nilai Kristiani sebagai pedomannya. Universitas “Y” memiliki visi menjadi Perguruan Tinggi yang mandiri dan berdaya cipta, serta mampu mengisi dan mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni abad ke-21 berdasarkan kasih dan keteladanan Yesus Kristus. Sedangkan misinya adalah mengembangkan cendekiawan yang handal, suasana yang kondusif, dan nilai-nilai hidup yang Kristiani sebagai upaya pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni dalam penyelenggaraan Tridharma Perguruan Tinggi “Y”. Untuk mewujudkan visi dan misi tersebut, Universitas “Y” juga membentuk satu unit kegiatan di bidang kerohanian yang diharapkan dapat menjadi sarana bagi mahasiswa agar tidak hanya menjadi cendekiawan yang handal namun juga memiliki nilai-nilai hidup Kristiani dalam dirinya. (diambil dari website Universitas “Y”).

Universitas “Y” memiliki tujuan mengembangkan kemampuan mahasiswa-mahasiswanya tidak hanya *hardskill* tetapi juga *softskill*-nya. Untuk mewujudkan hal tersebut, Universitas ”Y” membentuk beberapa unit kegiatan bagi para mahasiswa sebagai sarana untuk mengembangkan *hard skill* dan *softskill* mereka.

Unit Kegiatan Mahasiswa yang bergerak di bidang kerohanian pada Universitas “Y” adalah Unit Kegiatan Mahasiswa “X”. Unit Kegiatan Mahasiswa “X” bersifat pelayanan dan memiliki asas kekeluargaan yang sangat kental. Didirikan sekitar bulan Oktober 2002 oleh sekelompok mahasiswa yang rindu akan adanya pelayanan musik Kristiani di kampus. Awalnya hanya terbentuk atas beberapa orang saja yang akhirnya menjadikan Unit Kegiatan Mahasiswa “X” sebagai salah satu unit kegiatan mahasiswa di bawah Badan Pelayanan Kerohanian yang mempunyai jumlah anggota yang terus bertumbuh. (sumber : *Handbook* Pengurus Unit Kegiatan Mahasiswa “X”)

Unit Kegiatan Mahasiswa “X” memiliki visi menjadi pelayan-pelayan Tuhan yang sejati yang bertumbuh dan sesuai dengan kebenaran Firman Tuhan, serta dengan tidak meninggalkan tanggung jawab masing-masing yang diembannya. Misi dari Unit Kegiatan Mahasiswa “X” adalah menjangkau mahasiswa-mahasiswi Universitas “X” yang memiliki kerinduan untuk melayani Tuhan dalam roh dan kebenaran, mengembangkan setiap bakat, talenta dan karunia yang telah Tuhan anugerahkan demi kemuliaan Tuhan, dan aktif melakukan pelayanan baik intern di dalam kampus maupun ekstern diluar kampus. Dengan adanya visi misi tersebut, diharapkan pengurus Unit Kegiatan Mahasiswa “X” dapat mewujudkannya lewat kegiatan-kegiatan yang telah dirancang sebelumnya. (*Handbook* Pengurus Unit Kegiatan Mahasiswa “X”).

Kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh Unit Kegiatan Mahasiswa “X” cenderung ke arah memberikan pelayanan demi kebaikan masyarakat disekitarnya baik itu bagi mahasiswa Universitas “X” maupun bagi jemaat

lainnya yang mereka layani. Dengan kata lain kegiatan Unit Kegiatan Mahasiswa “X” lebih mengarah pada aktivitas sosial, seperti melayani di acara kerohanian kampus, melayani di gereja-gereja di luar kampus, mengadakan bakti sosial di dalam dan di luar Bandung, mengadakan acara-acara kerohanian khususnya bagi para mahasiswa baik untuk mahasiswa intern maupun ekstern dan lain sebagainya.

Unit Kegiatan Mahasiswa “X” memiliki kepengurusannya sendiri. Pengurus Unit Kegiatan Mahasiswa “X” adalah mahasiswa Universitas “Y”. Pengurus dipilih oleh pengurus sebelumnya berdasarkan rekomendasi dari pengurus sebelumnya juga. Kepengurusan tersebut bersifat sukarela dan tidak mendapatkan *reward* dalam bentuk apapun karena organisasi ini bertujuan untuk melayani. Banyak hal yang harus dikorbankan untuk menjadi seorang pengurus Unit Kegiatan Mahasiswa “X”. Pertama, terlibat menjadi seorang pengurus pada Unit Kegiatan Mahasiswa “X” bersifat sukarela (tanpa bayaran). Kedua, karena pengurus Unit Kegiatan Mahasiswa “X” masih berstatus sebagai seorang mahasiswa, maka pengurus juga harus bisa membagi waktu antara melaksanakan tugas sebagai seorang pengurus dan menjalankan tugas sebagai seorang mahasiswa.

Tugas setiap pengurus Unit Kegiatan Mahasiswa “X” adalah menjalankan organisasi ini dengan baik tidak hanya sebatas mengerjakan *jobdescription*-nya saja namun juga saling memperdulikan pekerjaan pengurus lain agar dapat melengkapi kekurangan atau hambatan yang dialami pengurus lain dan para anggotanya. Selain itu pengurus juga diharapkan dapat

memperhatikan dan peka akan kebutuhan para anggota Unit Kegiatan Mahasiswa ini dengan baik. Sehingga terjalin suatu relasi yang baik antara pengurus dan anggota sehingga anggota merasa diperhatikan. Namun ada saja masalah-masalah yang timbul seiring berjalannya waktu yang dinilai cukup mengganggu oleh ketua Unit Kegiatan Mahasiswa “X”.

Sebagai contoh, bagian perlengkapan hanya terdiri dari dua orang. Hal ini mengakibatkan bagian perlengkapan sering kewalahan untuk mempersiapkan alat-alat untuk kebaktian karena kekurangan orang sedangkan banyak perlengkapan yang harus dipersiapkan. Melihat fenomena tersebut hanya sekitar tiga sampai empat pengurus dari divisi lain yang mau membantu untuk mempersiapkan alat. Bahkan pemusik sampai turun tangan ikut membantu mempersiapkan peralatan. Alhasil persiapan tersebut berjalan lebih lama sehingga waktu kosong yang bisa dipakai untuk latihan pemusik sebelum tampil jadi terbuang begitu saja. Akibatnya pelayanan yang diberikan tidak maksimal.

Contoh lainnya saat divisi *choir* membutuhkan pemusik dan koordinator divisi band tidak bisa membantu mencarikan pemusik karena koordinator divisi band sedang sibuk kuliah. Saat melihat fenomena tersebut, pengurus dari divisi selain band dan *choir* hanya fokus pada tugasnya sendiri dan kurang peduli dengan kesulitan divisi *choir*. Hanya sekitar 4 orang dari pengurus tersebut yang mau membantu mencarikan dengan berupaya menghubungi semua anggota band. Sementara sisa pengurus lainnya (± 12 orang sisanya) enggan untuk membantu dan meminta koordinator *choir*

tersebut menghubungi pengurus lain untuk membantunya. Alhasil pencarian pemusik membutuhkan waktu yang lebih lama dan mengganggu efektifitas latihan *choir* seperti latihan mulai terlambat dan waktu yang tersedia untuk latihan semakin sedikit. Selain itu, karena tidak ada pemusik, maka terkadang hari latihan diganti sedangkan tidak semua anggota dapat datang karena bersamaan dengan jadwal kuliah. Keluhan dari para anggota pun, mereka menjadi tidak bersemangat saat latihan karena tidak ada musik yang mengiringi.

Tetapi saat ada acara yang menyenangkan seperti jalan-jalan, banyak pengurus yang mau membantu. Misalnya saat pengurus harus survei tempat untuk acara *live in*, banyak dari antara pengurus yang menawarkan diri untuk ikut ke tempat tersebut karena bisa sekaligus jalan-jalan tanpa mengeluarkan biaya transportasi dan akomodasi (biaya ditanggung organisasi). Atau saat harus mencari dana dengan *ngamen* bersama-sama, banyak yang mau ikut serta membantu karena bisa sekaligus *refreshing* dan mengisi waktu luang daripada harus diam di kost-an.

Menurut pengakuan ketua Unit Kegiatan Mahasiswa “X”, dari 21 orang pengurus hanya sekitar 7 pengurus yang memiliki inisiatif membantu ketika melihat pengurus lainnya membutuhkan bantuan tanpa harus diminta terlebih dahulu. Sisanya kebanyakan dari pengurus biasanya membantu hanya pada saat diminta oleh sesama pengurus atau ketua Unit Kegiatan Mahasiswa “X” atau jika pada saat tertentu saja (misal. Saat kegiatan dirasa menyenangkan bagi diri pengurus). Disini terlihat bahwa walaupun semua pengurus

memberikan pertolongan tapi tidak semua pengurus terus memberikan pertolongan secara konsisten.

Pengurus juga bertugas untuk menjangkau mahasiswa-mahasiswa untuk melayani dan menjadi anggota-anggota Unit Kegiatan Mahasiswa "X". Namun, seiring berjalannya waktu banyak mahasiswa yang menjadi anggota Unit Kegiatan Mahasiswa "X" yang "menghilang" sehingga jumlah anggota yang aktif menurun. Berdasarkan wawancara kepada tiga orang anggota Unit Kegiatan Mahasiswa "X", mereka merasa bahwa dari 21 jumlah pengurus, sekitar 60% pengurus kurang memperhatikan anggotanya. Misalnya saat Unit Kegiatan Mahasiswa "X" mengadakan acara kebersamaan dengan para anggota, pengurus tersebut seringkali kurang membaur dengan anggota lainnya, terutama terhadap anggota baru. Hal itu yang memberikan kesan kepada anggota bahwa pengurus seperti mengeklusifkan diri. Akhirnya mereka menjadi enggan untuk aktif dalam kegiatan pelayanan Unit Kegiatan Mahasiswa "X" karena merasa kurang diperhatikan. Sehingga jumlah anggota mengalami penurunan terus menerus.

Sedangkan pada kenyataannya, Unit Kegiatan Mahasiswa "X" seringkali kekurangan orang saat diminta untuk pelayanan yang membutuhkan jumlah pelayan yang cukup banyak. Juga disaat anggota yang sering aktif ikut pelayanan, bentrok dengan jadwal kuliah sehingga tidak bisa ikut ambil bagian. Hal ini dapat menghambat pelayanan yang akan dilakukan Unit Kegiatan Mahasiswa "X". Melihat kejadian seperti itu, pengurus diharapkan memiliki kesadaran untuk mau mengajak kembali anggota-anggota tersebut untuk aktif

kembali di Unit Kegiatan Mahasiswa “X” sehingga tidak menghambat kegiatan pelayanan yang dilakukan Unit Kegiatan Mahasiswa “X” hanya karena kekurangan orang. Selain itu dengan banyaknya anggota, dapat membantu dalam proses regenerasi pengurus karena memiliki banyak referensi untuk menjadikan mereka pengurus baru. Tetapi pada kenyataannya hanya sekitar 40% pengurus yang memiliki kesadaran untuk mengajak anggota-anggota untuk aktif kembali.

Tidak optimalnya pelayanan juga seringkali dialami oleh divisi *dancer*. Akibat dari kurangnya orang yang terlibat aktif dalam latihan menyebabkan saat membuat acara, divisi ini sering kewalahan. Misalnya saat membuat suatu acara konser rohani yang notabene membutuhkan banyak *dancer* karena setiap lagu terdapat tarian dan menggunakan *dancer* yang berbeda-beda. Namun karena kurangnya orang menyebabkan sekitar 30%-40% *dancer* harus ikut di beberapa lagu sekaligus. Sedangkan untuk menghafal gerakan pada suatu lagu tidaklah mudah dan para *dancer* yang ada disini bukanlah penari profesional. Sehingga terkadang saat tampil kurang kompak.

Dari fenomena-fenomena diatas terlihat banyak keluhan-keluhan yang dirasakan ketua pada kepengurusan Unit Kegiatan Mahasiswa “X”. Seringkali ketua, wakil ketua bahkan beberapa pengurus lain menekankan untuk bisa saling membantu dan saling peduli satu sama lain dalam kepengurusan Unit Kegiatan Mahasiswa “X”. Namun, hal ini masih belum dilaksanakan oleh semua pengurus. Ketua juga sudah memberikan *feedback* tentang kinerja pengurus dalam menyelesaikan *jobdesc* dan mencoba menanyakan masalah

yang dialami setiap pengurus saat menjalankan *jobdesc*-nya. Tetapi hanya sekitar 50% pengurus yang menunjukkan perubahan ke arah yang lebih baik. Misalnya, biasanya dari sepuluh *jobdesc* yang ada, mereka hanya mengerjakan lima poin. Setelah diberi *feedback*, mereka menunjukkan usaha untuk menjalankan *jobdesc*-nya secara keseluruhan. Itu pun masih banyak yang kurang konsisten dalam melakukan perubahan dan masih perlu diingatkan berkali-kali agar tidak lupa melaksanakan *jobdesc*-nya.

Pada kenyataannya tidaklah mudah untuk menjadi seorang pengurus Unit Kegiatan Mahasiswa “X” karena kegiatan sehari-hari yang dilakukan oleh pengurus mengandung aktivitas sosial dan dilakukan secara sukarela. Untuk menyejahterakan orang lain, pelayanan rohani dan keberlangsungan kelompok. Hal ini merupakan pengertian umum dari tingkah laku prososial.

Reykowsky (Eisenberg, 1982), mengemukakan bahwa motivasi prososial adalah seberapa kuat suatu dorongan yang mendorong individu untuk melakukan tingkah laku yang berorientasi pada melindungi, memelihara, atau meningkatkan kesejahteraan seseorang, atau kelompok. Perilaku prososial meliputi fenomena yang luas seperti menolong, berbagi, rela berkorban demi orang lain dan penghormatan terhadap norma yang berlaku.

Perilaku prososial yang ditunjukkan oleh seseorang didasari oleh motivasi prososial yang berasal dari dalam dirinya. Secara umum, terdapat tiga jenis motivasi prososial yaitu *Ipsocentric Motivation*, *Endocentric Motivation*, dan *Intrinsic Prosocial Motivation*. *Ipsocentric Motivation* adalah motivasi prososial yang didasarkan pada keuntungan diri sendiri, *Endocentric*

Motivation adalah motivasi prososial yang didasarkan pada upaya meningkatkan *self-esteem*, dan *Intrinsic Prosocial Motivation* adalah motivasi prososial yang didasarkan rasa ingin menyejaterahkan orang lain. Setiap orang memiliki ketiga jenis motivasi prososial didalam dirinya. (Eisenberg, 1982)

Para pengurus yang memiliki *Endocentric Motivation* akan melakukan tugasnya berlandaskan kepentingan diri yaitu untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sehingga mungkin saja keperdulianya terhadap divisi lain dan keperdulianya untuk mengembangkan organisasi cenderung kurang. Begitu pula dengan pengurus yang memiliki *Ipsocentric Motivation* karena fokus pengurus dalam memberikan bantuan adalah *reward*. Sedangkan para pengurus yang memiliki *Intrinsic Prosocial Motivation* akan melakukan tugasnya karena merasa terbebani dan ingin membantu mengembangkan Unit Kegiatan Mahasiswa "X" sehingga kemungkinan perilaku yang muncul adalah mereka peduli terhadap tugas pengurus lain dan mau mengerjakan bagian di luar tanggung jawabnya.

Menurut hasil survei dan wawancara terhadap 6 orang pengurus, dapat dilihat bahwa pengurus memiliki berbagai jenis motivasi prososial untuk memberikan pertolongan. Dua (33,3%) dari mereka mengatakan bahwa mereka melakukan kewajiban mereka sebagai pengurus karena tanggung jawab yang mereka emban sesuai dengan jabatan mereka. Terutama bagi wakil ketua, karena perannya memiliki tanggung jawab yang lebih besar maka ia akan membantu apapun yang berhubungan dengan organisasi karena memiliki tanggung jawab yang cukup besar. (*Endocentric Motivation*).

Seorang (16,6%) pengurus mengatakan bahwa mereka menjalankan tugas sebagai pengurus dan menolong pengurus lain yang membutuhkan bantuan karena ingin mempertahankan diri menjadi seorang pengurus agar tidak kehilangan keuntungan-keuntungan yang didapat dari statusnya sebagai seorang pengurus, seperti ingin mendapatkan banyak kenalan dan ingin memiliki komunitas untuk bermain bersama. (*Ipsocentric Motivation*).

Sedangkan tiga (50%) dari 6 orang mengatakan bahwa mereka melaksanakan tugas mereka sebagai pengurus dan membantu pengurus lain dan anggota Unit Kegiatan Mahasiswa "X" karena merasa terbebani saat melihat sesama pengurus kesulitan saat mengerjakan tugasnya. Mereka juga memiliki keinginan untuk mengembangkan Unit Kegiatan Mahasiswa ini menjadi lebih baik dengan menjadi pengurus dan menyelesaikan tugas dengan baik sebagai seorang pengurus. (*Intrinsic Motivation*).

Jika dilihat dari fenomena-fenomena yang telah dipaparkan, hanya 50% yang memiliki jenis motivasi prososial *Intrinsic Prosocial Motivation*. Sisanya (50%) memiliki jenis motivasi prososial *Ipsocentric Motivation* dan *Endocentric Motivation*. Dengan kata lain 50% pengurus sisanya yang ada memberikan pertolongan secara tidak konsisten (kadang menolong dan kadang tidak). Pada akhirnya banyak program dari organisasi ini yang tidak berjalan dengan optimal. Hal ini berpengaruh buruk terhadap keberlangsungan pelayanan Unit Kegiatan Mahasiswa "X", seperti kualitas *performance* saat pelayanan yang tidak maksimal dan terkadang karena ketidaksiapan para pelayan maka waktu untuk tampil diundur. Beranjak dari masalah inilah, maka

peneliti akan meneliti mengenai *Prosocial Motivation* yang dominan pada pengurus Unit Kegiatan Mahasiswa “X” Universitas “Y” tersebut.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari penelitian ini ingin diketahui jenis motivasi prososial yang dominan dalam diri pengurus Unit Kegiatan Mahasiswa “X” di Universitas “Y” di Bandung.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud penelitian :

Untuk mengetahui jenis motivasi prososial pada pengurus Unit Kegiatan Mahasiswa “X” Universitas “Y” di kota Bandung.

1.3.2 Tujuan penelitian :

Untuk mendapatkan gambaran mengenai jenis motivasi prososial yang dominan dan faktor-faktor yang mempengaruhi pada pengurus Unit Kegiatan Mahasiswa “X” Universitas “Y” di kota Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis :

1. Memberikan sumbangan bagi ilmu Psikologi khususnya Psikologi Industri dan Organisasi mengenai jenis ketiga jenis motivasi prososial pengurus Unit Kegiatan Mahasiswa "X".
2. Memberikan informasi bagi para peneliti lain yang ingin meneliti lebih lanjut mengenai jenis motivasi prososial pada pengurus Unit Kegiatan Mahasiswa "X" Universitas "Y" di kota Bandung.

1.4.2 Kegunaan Praktis :

1. Untuk bahan masukan bagi pengurus Unit Kegiatan Mahasiswa "X" dalam penyusunan program pembinaan bagi para pengurus misalnya memberikan pemahaman-pemahaman kepada pengurus untuk mengembangkan jenis motivasi prososial *Intrinsic Prosocial Motivation* dalam diri pengurus.
2. Sebagai informasi bagi pengurus Unit Kegiatan Mahasiswa "X" mengenai motivasi prososialnya dalam menjalankan perannya sebagai pengurus sehingga pengurus dapat mengevaluasi motivasinya dalam melakukan perannya sebagai pengurus. Motivasi prososial tersebut akan berpengaruh pada kualitas pengurus dalam menjalankan tugasnya.

1.5 Kerangka Pikir

Pengurus Unit Kegiatan Mahasiswa “X” adalah sekumpulan orang yang tergabung dalam suatu organisasi Unit Kegiatan Mahasiswa di Universitas “Y” yang memiliki tugas untuk mengelola Unit Kegiatan Mahasiswa “X” tersebut. Para pengurus tidak mendapatkan imbalan apapun selama menjalankan tugasnya. Pengurus diharapkan dapat bekerja sama dan saling menolong terutama antar sesama pengurus dalam mengerjakan tugasnya.

Pengurus Unit Kegiatan Mahasiswa “X” biasanya dipilih oleh pengurus yang lama dengan masa jabatan dua tahun. Pengurus adalah mahasiswa dari Universitas “Y” yang masih aktif berkuliah. Dengan kata lain para pengurus Unit Kegiatan Mahasiswa “X” Universitas “Y” melaksanakan tanggung jawabnya sebagai pengurus beriringan dengan melaksanakan kewajibannya sebagai seorang mahasiswa. Kegiatan pengurus sehari-harinya berkaitan dengan aktivitas sosial, yaitu melakukan pelayanan di berbagai tempat, menjalankan tugasnya sebagai pengurus tanpa ada imbalan, serta membantu pengurus lainnya dalam mengerjakan tugas selain menjalankan *jobdesc*-nya sendiri. Pengurus juga bertugas untuk memperhatikan perkembangan anggota-anggota Unit Kegiatan Mahasiswa “X” yang terbagi ke dalam divisi *band*, *dance*, dan *choir*.

Namun kendala yang seringkali muncul tidak semua pengurus mau saling membantu secara konsisten. Ada yang siap membantu saat kapan pun dibutuhkan, adapula yang hanya mau membantu saat-saat tertentu saja. Ada yang aktif hanya pada saat awal bergabung sebagai pengurus, kemudian di pertengahan tidak lagi

aktif dengan berbagai alasan. Dari fenomena-fenomena tersebut terlihat bahwa setiap pengurus memiliki motivasi yang berbeda-beda dalam melakukan tindakan prososial.

Tindakan prososial meliputi fenomena yang luas seperti menolong, berbagi, rela berkorban demi orang lain dan penghormatan terhadap norma yang berlaku. (Janusz Reykowsky dalam Eisenberg, 1982 : 378). Menurut Reykowski (1982), setiap tindakan prososial memiliki alasan-alasan yang mendorong individu memutuskan untuk menolong atau tidak. Hal itu disebut juga dengan motivasi prososial. Motivasi prososial adalah seberapa kuat suatu dorongan yang mendorong individu untuk melakukan tingkah laku yang berorientasi pada melindungi, memelihara, atau meningkatkan kesejahteraan seseorang, atau kelompok.

Pengurus Unit Kegiatan Mahasiswa "X" dikatakan memiliki motivasi prososial apabila menunjukkan perilaku membantu pengurus lain yang mengalami kesulitan, ataupun membantu organisasi yang seringkali kekurangan orang saat harus melakukan pelayanan yang membutuhkan jumlah orang yang cukup banyak. Perilaku membantu pengurus lain dapat berupa membantu pengurus lain yang sedang mengalami hambatan dalam menyelesaikan *jobdesc*-nya. Sedangkan perilaku membantu organisasi dapat berupa menjangkau anggota Unit Kegiatan Mahasiswa "X" yang baru bergabung dan mengajak anggota Unit Kegiatan Mahasiswa "X" yang tidak pernah mengikuti kegiatan Unit Kegiatan Mahasiswa "X" untuk ikut serta, terlibat dalam kegiatan yang diadakan Unit Kegiatan Mahasiswa "X", mengelola divisi yang dipegangnya dengan baik, ambil bagian

dalam kegiatan sosial dan pelayanan yang diselenggarakan oleh Unit Kegiatan Mahasiswa "X". Dengan pengurus memperhatikan anggota dan dapat mengajak anggota untuk aktif kembali, maka organisasi tidak perlu mengalami kekurangan orang dan pelayanan yang akan dilakukan tidak terhambat. Sementara anggota yang aktif tidak banyak dan cenderung orang-orang yang sama.

Pada dasarnya, motivasi prososial itu sudah ada dalam setiap pengurus. Saat para pengurus Unit Kegiatan Mahasiswa "X" dihadapkan pada suatu situasi prososial, maka motivasi prososial akan diarahkan pada suatu usaha pencapaian tujuan dan melalui pertimbangan kemudian diambil keputusan tentang bentuk tindakan prososial yang akan dilakukan.

Dalam perkembangan motivasi prososial pada individu, terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi motivasi prososial yang berkembang pada diri individu yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal terdiri dari pola asuh dalam keluarga dan lingkungan sosial yang dalam hal ini adalah Unit Kegiatan Mahasiswa "X".

Dari segi pola asuh dalam keluarga, Ronald Cohen (1972) mengatakan bahwa sosialisasi dalam keluarga mengenai perilaku prososial dapat mendukung perkembangan dari salah satu jenis motivasi prososial dan menghambat perkembangan jenis motivasi prososial yang lain. Tingkah laku prososial akan berkembang melalui respon atau *feedback* yang diberikan oleh orang terdekatnya yaitu orang tua, sehingga mempengaruhi kualitas perilaku prososialnya. Seseorang yang diajarkan mengenai tindakan prososial dengan menggunakan

hadiah yang bersifat materi dan berasal dari luar (*external material reward*), akan menimbulkan *ipsocentric motivation*. Sedangkan individu yang diberikan informasi mengenai efek sosial dari tindakan mereka, meskipun tanpa adanya *external material reward*, *intrinsic prosocial motivation* akan berkembang. Selanjutnya, motivasi prososial inilah yang dapat terus berkembang pada diri individu. (Janusz Reykowsky dalam Eisenberg, 1982 : 390-391).

Selain itu orang tua yang sering melakukan tindakan prososial akan menstimulasi perilaku prososial anak. (Mussen, Sullivan, Eisenberg-Berg, 1982 dalam Eisenberg). Penelitian dari Rushton mengatakan bahwa belajar dari pengamatan orang lain juga memiliki pengaruh yang kuat terhadap tingkah laku prososial. Hal ini berarti anak akan belajar mengembangkan perilaku prososial dapat melalui pengamatan terhadap tingkah laku prososial yang dilakukan orang tuanya (Eisenberg-Berg, 1982). Pada saat anak secara terus menerus melihat orang tua melakukan tindakan prososial, maka akan tertanam dalam struktur kognitif mereka mengenai kewajiban dirinya juga untuk melakukan tindakan prososial seperti yang dilakukan oleh orang tuanya (*Endocentric Motivation*) dan berpikir bahwa hal itu akan memberikan keuntungan untuk dirinya (*Ipsocentric Motivation*), maka akan terbentuk *standard of well being* dalam struktur kognitifnya. Namun jika anak melihat orang tua yang melakukan tindakan prososial dan dari tindakan prososial yang dilakukan orang tuanya tersebut anak melihat bahwa orang lain yang membutuhkan bantuan dapat menjadi lebih baik dan lebih sejahtera (*Intrinsic Motivation*), maka akan membentuk *standard of social behaviour* dalam struktur kognitif mereka.

Lingkungan sosial dalam hal ini sesama pengurus dan anggota-anggota Unit Kegiatan Mahasiswa "X" berpengaruh pada adanya kontak yang dilakukan

berkali-kali dan *feedback* dari pengurus lain dan ketua Unit Kegiatan Mahasiswa “X” mengenai akibat dari perilaku pengurus, dimana dengan adanya kontak dan *feedback* akan mengakibatkan *Intrinsic Prosocial Motivation* menjadi berkembang pada diri pengurus. Adanya kontak yang dilakukan berkali-kali akan meningkatkan rasa suka pada obyek tersebut. Dengan kata lain, interaksi dengan pengurus lain, anggota Unit Kegiatan Mahasiswa “X” dan ketua Unit Kegiatan Mahasiswa “X” akan menghasilkan emosi positif. Emosi positif ini merupakan bukti dari perkembangan kognitif sehingga pengurus yang melakukan kontak berkali-kali dan *feedback* berkesempatan untuk memiliki perkembangan kognitif yang lebih baik tentang pengurus lain dan anggota Unit Kegiatan Mahasiswa “X” sehingga dapat memberikan pengetahuan kepada pengurus tentang informasi yang cukup agar dapat mengenali kebutuhan pengurus lain dan anggota Unit Kegiatan Mahasiswa “X”. (Janusz Reykowsky dalam Eisenberg, 1982 : 390-391).

Selain itu, lingkungan sosial juga berpengaruh pada perkembangan motivasi prososial dalam diri individu, dengan adanya rasa konformitas individu dengan kelompoknya. Di dalam penelitian H. Paspalanowa (1979), ia menemukan bahwa subyek yang diklasifikasikan dengan menggunakan teknik *peer-nomination* sebagai kelompok prososial pada faktanya bergantung pada ekspektasi dari lingkungan sosial. Mereka melakukan apa yang diharapkan oleh kelompok tersebut. Juga ditemukan bahwa sikap individu terhadap orang yang asing bergantung pada norma kelompok. Mereka dapat berperilaku menolong jika hal ini diharapkan oleh kelompok dan dapat juga sangat tidak menolong jika kelompok tidak peduli pada orang asing tersebut. Oleh karena itu, motivasi

prososial dapat berkembang melalui interaksi dalam proses sosialisasi dengan lingkungannya. (Einsenberg, 1982 :380)

Faktor internal yang dapat mempengaruhi perkembangan motivasi prososial pada individu mencakup jenis kelamin dan usia (terutama mengenai perkembangan kognitif dan moral) dalam diri individu.

Mengenai jenis kelamin, terdapatnya signifikansi pada laki-laki dan perempuan dalam *generosity* (suka memberi, penyayang, pengasih, suka menolong dan suka beramal) dan perilaku *helpfulness & comforting* (suka menolong, memberikan bantuan dan memberikan ketenangan atau penghiburan) dan menemukan bahwa perempuan lebih *generosity*, lebih *helpfulness & comforting* dibandingkan laki-laki. Ditemukan pula keterkaitan yang signifikan antara *moral judgement* dengan perilaku *generosity & helpfulness*, dimana tingkat *moral judgement* yang tinggi ini akan merujuk kepada *Intrinsic Prosocial Motivation* yaitu perilaku menolong untuk memberikan kondisi yang positif kepada obyek sosial. Keterangan diatas menunjukkan bahwa jenis kelamin memiliki pengaruh terhadap motivasi prososial. (Darley & Latane dalam Einsenberg 1982 : 39)

Selain itu, perkembangan usia tidak terlepas dari perkembangan moral dan kognitif individu, dimana para ahli menemukan bahwa pada orang dewasa memiliki tingkat *moral judgement* yang lebih tinggi dibanding orang dengan usia lebih muda. (Eisenberg, 1982 : 83) Pembagian dewasa dini terbagi menjadi dua berdasarkan persepsi dirinya bahwa ia berada di masa dewasa. (Santrock)

Pengurus yang berusia 19-25 tahun berada pada masa transisi menuju dewasa. Masa ini disebut *Emerging Adulthood*. Mereka mengalami kesulitan mengembangkan relasi yang intim dan kesulitan mengambil tanggung jawab. (Santrock, hal 472) Dalam hal ini, pengurus sulit membangun relasi dengan pengurus lain dan anggota Unit Kegiatan Mahasiswa “X” yang berakibat kurang memahami kebutuhan sesama pengurus dan anggota Unit Kegiatan Mahasiswa “X”. Kesulitan dalam mengambil tanggung jawab sebagai seorang pengurus mengakibatkan secara mental pengurus memusatkan perhatiannya untuk menyelesaikan tanggung jawab yang dipegangnya.

Mekanisme motivasi prososial dari tingkah laku prososial yang dimiliki oleh pengurus Unit Kegiatan Mahasiswa “X” terjadi pada kognisi individu. Ada dua standar yang berada pada setiap individu yang memiliki posisi penting dalam sistem kognitif, yang pertama adalah standar yang berhubungan dengan kesejahteraan individu (*Standards of Well Being*), misalnya status seseorang atau tingkat kebutuhan akan kepuasan, sedangkan yang kedua adalah standar perilaku sosial (*Standards of Social Behavior*) atau disebut juga dengan standar moral.

Pengurus yang memiliki struktur kognitif yang lebih didominasi oleh *Standards of Well Being* memiliki perilaku prososial yang didasari oleh keuntungan pribadi atau untuk kesejahteraan diri sendiri atau untuk menghindari hilangnya keuntungan pribadi. Kondisi awal yang mendahului perilaku prososial pengurus ialah adanya harapan akan *reward* dari lingkungan yaitu dipuji kinerjanya oleh ketua ataupun sesama pengurus sebagai pengurus yang baik apabila melakukan tindakan prososial. Atau mencegah hukuman sosial yaitu

pengurus membantu pengurus lain karena tidak ingin ditegur oleh ketua pengurus. Hasil yang diantisipasi pengurus adalah bahwa dirinya akan mendapatkan keuntungan dari tindakan yang dilakukannya dengan menunjukkan sikap seperti membantu dan memperhatikan pengurus lain karena terdapat kondisi yang memfasilitasi, yaitu harapan akan *reward* yang meningkat atau peningkatan ketakutan akan kehilangan *reward* apabila tidak melakukan tindakan prososial, sehingga dengan adanya *reward* akan memicu pengurus untuk melakukan tindakan prososial yaitu pengurus berusaha membantu pengurus yang mengalami kesulitan agar tidak ditegur oleh ketua Unit Kegiatan Mahasiswa "X".

Sebaliknya, kondisi yang menghambat pemberian bantuan adanya kemungkinan bahwa pengurus akan kehilangan *reward*, atau mendapatkan ancaman karena melakukan tindakan prososial, atau kemungkinan akan mendapatkan *reward* yang lebih tinggi dengan tidak melakukan tindakan prososial misalnya, pengurus tidak membantu pengurus lain saat mencari dana dengan berjualan baju bekas karena harus bangun pagi dan kehilangan waktunya untuk beristirahat lebih lama.

Ciri kualitatif dari bantuan yang diberikan memiliki derajat ketepatan yang rendah dengan yang dibutuhkan oleh pengurus lain karena pengurus kurang memperhatikan apa yang dibutuhkan oleh pengurus lain dan anggota Unit Kegiatan Mahasiswa "X". Misalnya saat Unit Kegiatan Mahasiswa "X" sedang mencari dana untuk suatu kegiatan dengan berjualan baju bekas. Baju bekas yang sudah terkumpul banyak. Namun, panitia kekurangan orang untuk diajak berjualan. Tetapi karena pengurus tidak mau ikut serta berjualan, pengurus hanya

memberikan tambahan baju bekas miliknya. Padahal sebenarnya yang dibutuhkan adalah tenaganya untuk menjual baju bekas yang sudah terkumpul. Mekanisme ini disebut dengan *Ipsocentric Motivation*. (Janusz Reykowsky dalam Eisenberg, 1982 : 384-385)

Pengurus yang struktur kognitifnya lebih didominasi oleh *Standards of Well Being* dalam melakukan perilaku prososial akan dikontrol oleh antisipasi terhadap perubahan yang dapat terjadi pada *self-esteem* tergantung pada realisasi dari norma sosial akan tingkah laku yang pantas untuk dilakukan. Kondisi yang mendahului perilaku prososialnya adalah aktualisasi dari norma yaitu untuk melaksanakan tugas karena sudah merupakan tanggung jawabnya atau menolong karena diminta oleh ketua pengurus. Hasil yang diantisipasi oleh pengurus adalah peningkatan *self-esteem* yang dimilikinya yaitu pengurus merasa dirinya berharga ketika sudah dapat membantu pengurus lain yang kesulitan, memperhatikan anggota divisinya dan berhasil membujuknya untuk aktif terlibat dalam kegiatan pelayanan Unit Kegiatan Mahasiswa “X”, dipercaya sebagai pengurus yang bertanggung jawab dan memiliki kinerja yang baik. Selain itu juga mencegah turunnya *self-esteem* yang mungkin terjadi yaitu dianggap sebagai pengurus yang tidak bertanggung jawab, tidak lagi didengarkan (mis. saat memberi pendapat waktu rapat).

Kondisi yang memfasilitasi perilaku prososial adalah kesesuaian antara nilai moral dari perilaku prososial dengan nilai moral dalam dirinya yaitu pengurus mau membantu pengurus lain yang mengalami hambatan karena baginya hal tersebut merupakan bagian dari tanggung jawabnya sebagai pengurus.

Atau bisa juga karena alasan bahwa sebagai seorang Kristiani yang baik, maka pengurus seharusnya membantu orang lain yang sedang kesulitan. Kondisi yang menghambat untuk melakukan tindakan prososial adalah jika nilai moral perilaku prososialnya bertentangan dengan norma dalam diri pengurus yaitu pengurus tidak peduli terhadap masalah *jobdesc* pengurus lain karena pengurus merasa bahwa masalah ini bukanlah urusannya dan bukan tanggung jawab dirinya.

Ciri kualitatif dari bantuan yang diberikan memiliki derajat ketepatan yang rendah dengan yang dibutuhkan karena pengurus kurang memperhatikan apa yang dibutuhkan oleh pengurus lain dan anggota. Mekanisme ini disebut dengan *Endocentric Motivation*. (Janusz Reykowsky dalam Eisenberg, 1982 : 384-385)

Pengurus yang struktur kognitifnya didominasi oleh *standards of social behavior*, maka perilaku prososialnya diarahkan untuk mempertahankan keadaan normal pengurus lain dan anggota Unit Kegiatan Mahasiswa “X” serta keinginan untuk memperbaiki kondisi pengurus lain dan anggota Unit Kegiatan Mahasiswa “X”. Kondisi yang mendahului perilaku prososial adalah ketika pengurus A melihat rekan pengurusnya kerepotan untuk menangani tugasnya, maka pengurus A berinisiatif untuk memberikan bantuan.

Hasil yang diantisipasi oleh pengurus adalah bahwa pengurus lainnya dan anggota Unit Kegiatan Mahasiswa “X” mendapatkan pertolongan sesuai dengan yang dibutuhkannya yaitu membantu perlengkapan mengangkat alat-alat untuk keperluan persekutuan karena bagian perlengkapan kekurangan orang. Kondisi yang memfasilitasi munculnya perilaku prososial adalah kondisi dari pengurus lain yang membutuhkan, seberapa mendesak, dan seberapa pentingnya

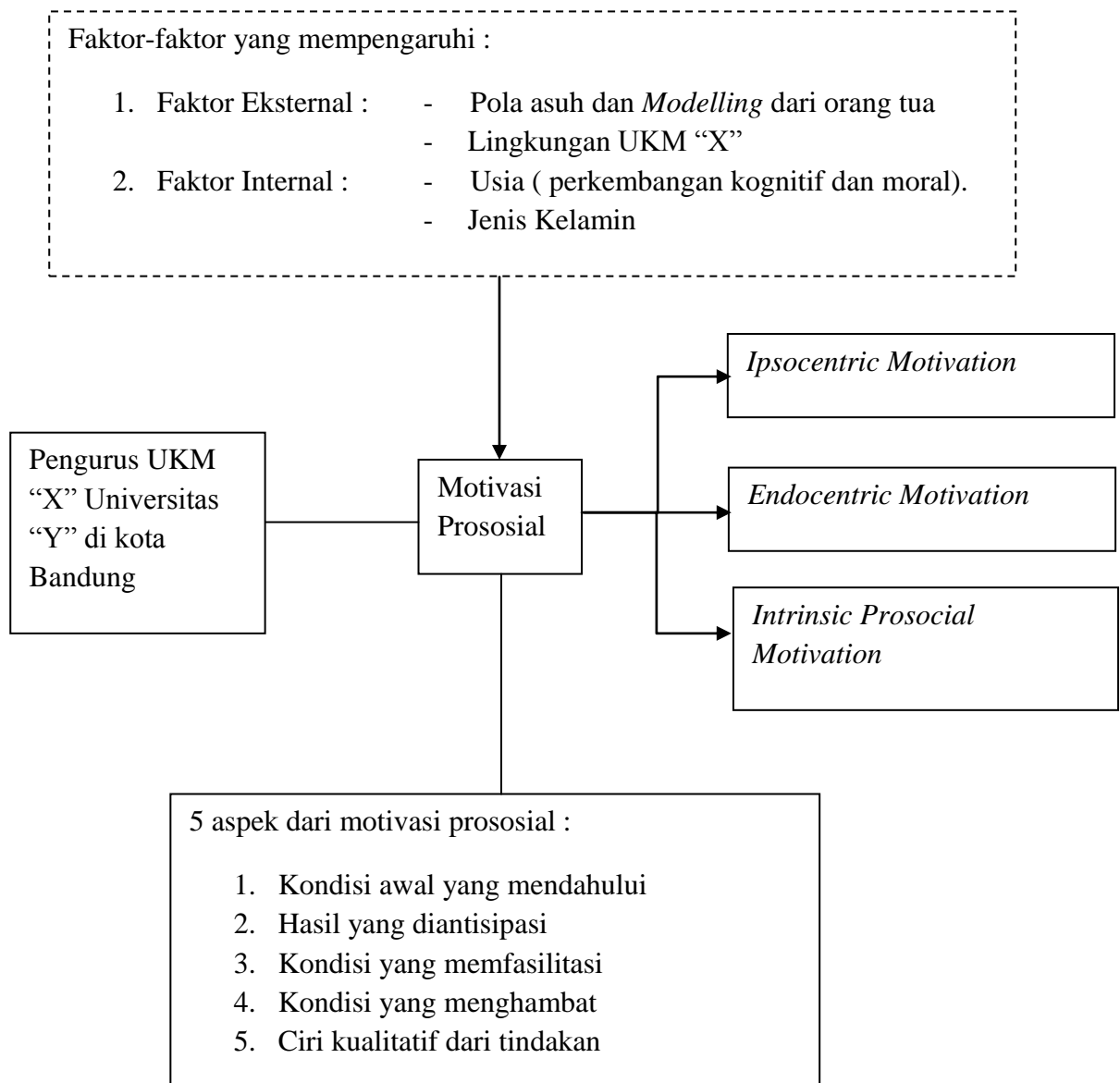
pertolongan yang dibutuhkan oleh pengurus lainnya seperti pengurus tetap membantu perlengkapan dengan datang lebih awal sebelum persekutuan dimulai untuk mempersiapkan alat-alat yang diperlukan persekutuan karena pengurus lainnya berhalangan hadir untuk membantu.

Kondisi yang menghambat tindakan prososial adalah bila pengurus menyadari bahwa pengurus lain dapat memenuhi kebutuhannya tanpa bantuan darinya, atau terdapatnya kesenjangan yang besar antara keuntungan yang didapat pengurus lainnya dengan kerugian yang dialami dirinya apabila melakukan tindakan tersebut yaitu ketika ada pengurus mengalami yang kesulitan untuk melakukan tugasnya, maka ketua tidak langsung membantu karena ketua merasa bahwa pengurus tersebut masih dapat mengatasinya, juga supaya pengurus yang mengalami kesulitan tersebut belajar mengatasi masalahnya sendiri agar lebih mandiri. Ciri kualitatif dari bantuan yang diberikan oleh pengurus memiliki derajat ketepatan yang tinggi dengan yang dibutuhkan oleh pengurus lain jika pengurus benar-benar tertarik dan memperhatikan kebutuhan pengurus lain yaitu pengurus membantu pekerjaan pengurus lain untuk memperingan pekerjaan pengurus yang dibantunya. Mekanisme ini disebut dengan *Intrinsic Prosocial Motivation*. (Janusz Reykowsky dalam Eisenberg, 1982 : 384-385)

Menurut Janusz Reykowsky, bila individu mengembangkan salah satu mekanisme perilaku prososial maka akan mengakibatkan terhambatnya perkembangan mekanisme lainnya. (Janusz Reykowsky dalam Eisenberg, 1982 : 392) Maksudnya, jika individu melakukan perilaku prososial dengan *Ipsocentric*

Motivation maka akan menghambat individu tersebut untuk melakukan perilaku prososial dengan *Intrinsic Prosocial Motivation*.

Berdasarkan uraian diatas, maka skema dari kerangka pikir untuk penelitian ini adalah sebagai berikut :



Bagan 1.1 Kerangka Pikir

1.6 Asumsi

1. Motivasi Prosocial dari pengurus Unit Kegiatan Mahasiswa “X” bisa terlihat dari perilaku sosial yang diperlihatkan oleh para pengurus Unit Kegiatan Mahasiswa “X”.
2. Terdapat tiga jenis motivasi prososial, yaitu
 - *Ipsocentric Motivation*

Perilaku menolong yang didasari oleh keinginan untuk mendapatkan *reward* atau pujian.
 - *Endocentric Motivation*

Perilaku menolong yang didasari oleh keinginan untuk meningkatkan *self-esteem* dan adanya aturan yang mengharuskan untuk melakukan perilaku menolong.
 - *Intrinsic Prosocial Motivation*

Perilaku menolong karena adanya empati dalam diri seseorang terhadap kesulitan dan kebutuhan orang lain.
3. Faktor usia dan jenis kelamin memberikan pengaruh dalam pembentukan motivasi prososial yang paling dominan dalam diri para pengurus.
4. *Prosocial Motivation* dipengaruhi oleh *standard of well being* dan *standard of prosocial behavior* dalam struktur kognitif.
5. Setiap pengurus memiliki ketiga jenis *Prosocial Motivation* dalam dirinya, namun hanya ada satu yang dominan yang mempengaruhi perilaku.