

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Sebelum melakukan penelitian yang lebih mendalam mengenai efektivitas *fundraising* program pesantren mulia (masa lanjut usia), terdapat beberapa penelitian terdahulu yang telah melakukan penelitian yang mengangkat pembahasan yang hampir sama dengan penulis. Oleh karena itu, sebagai bahan perbandingan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis maka perlu dikemukakan penelitian terdahulu yang relevan terhadap topik yang telah diteliti. Pemanfaatan terhadap apa yang telah dilakukan oleh para ahli tersebut dapat dilakukan dengan mempelajari, mendalami, mencermati, menelaah dan mengidentifikasi melalui laporan hasil penelitian.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis (Tahun)	Judul Penelitian	Sumber	Persamaan dan Perbedaan
1	Indah Dwi Utami (2018).	Strategi <i>Fundraising</i> Organisasi Wahana Kesejahteraan Sosial Berbasis Masyarakat (WKSBM) “Sejahtera” (Studi di Dusun Soka Maratani Kelurahan	UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, 2018.	Persamaan dengan penelitian yang penulis angkat adalah membahas mengenai pemberian dana santunan, yang mana dana santunan tersebut diberikan melalui berbagai

		Merdikorejo Kecamatan Tempel Kabupaten Sleman)		bidang program. Perbedaannya penulis meneliti mengenai efektivitas <i>fundraising</i> yang dihasilkan oleh program Pesantren Mulia (Masa Lanjut Usia) Lembaga Sinergi Foundation.
2	Aisyah Ekawati Setyani (2018).	Efektivitas Strategi <i>Fundraising</i> Wakaf Berbasis Wakaf <i>Online</i> di Global Wakaf Aksi Cepat Tanggap Yogyakarta.	Universitas Islam Indonesia, Fakultas Ilmu Agama Islam, 2018.	Persamaan penelitian dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah untuk mengetahui efektivitas <i>fundraising</i> yang telah dilaksanakan. Sementara perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah penelitian yang dilakukan penulis berfokus kepada bidang program yang dihasilkan oleh program Pesantren Mulia (Masa Lanjut Usia) lembaga Sinergi Foundation.
3	Aditya Putra	Efektivitas Penerapan <i>Digital</i>	UIN Walisongo Semarang, Fakultas	Dalam penelitian sebelumnya dan

	Setiawan (2022).	<i>Fundraising</i> terhadap Peningkatan Pembayaran Zakat pada LAZIS Al Ihsan Jawa Tengah.	Ekonomi dan Bisnis Islam, (2022).	penelitian ini penulis membahas mengenai efektivitas <i>fundraising</i> . Sementara perbedaan dari kedua penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh penulis terletak pada sumber data primer, selain data yang didapat dari proses wawancara, observasi dan dokumentasi, penelitian ini juga menggunakan analisis SWOT.
4	Anis Wuryanti (2020).	Analisis Efektifitas Metode <i>Fundraising</i> Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Ponorogo.	IAIN Ponorogo, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, 2020.	Persamaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah menganalisis efektivitas metode <i>fundraising</i> dengan menggunakan metode <i>direct fundraising</i> dan <i>indirect funsraising</i> . Sementara perbedaan dari kedua penelitian ini adalah

				penelitian menggunakan teknik analisis SWOT.
5	Susi Sopiatul Farida (2016).	Efektivitas <i>Fundraising</i> Melalui Layanan Zakat Keliling oada BAZNAS Pusat.	UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, Fakultas Ilmu Dakwah dan Ilmu Komunikasi, 2016.	Dalam penelitian sebelumnya dan penelitian ini, penulis membahas mengenai efektivitas <i>fundraising</i> dengan menggunakan teknik pengumpulan data observasi, wawancara dan dokumentasi. Sementara perbedaan dari kedua penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan penulis terdapat teknik pengumpulan data tambahan, yaitu dengan menggunakan teknik analisis SWOT.
6	Arfiyanto (2016).	Efektivitas Metode <i>Fundraising</i> dalam Peningkatan Perolehan Dana ZIS di Lembaga Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Semarang.	UIN Walisongo Semarang, Fakultas Dakwah dan Komunikasi 2016.	Persamaan dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah efektivitas <i>fundraising</i> dengan metode kualitatif, sementara perbedaan

				dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis tidak membahas mengenai zakat.
7	Fitrotul Muna (2020).	Efektivitas Strategi <i>Fundraising</i> Wakaf Uang Berbasis <i>Digital Banking</i> pada Program Wakaf Hasanah BNI Syariah.	UIN Walisongo Semarang, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, 2020.	Dari sebelumnya dan penelitian yang dilakukan penulis memiliki persamaan yaitu membahas mengenai tingkat efektivitas <i>fundraising</i> yang telah terhimpun. Sementara perbedaannya penulis tidak membahas mengenai wakaf.
8	Muhammad Ihsan Ar-Rofie, Ahmad Mulyadi Kosim, Sutisna (2021).	Efektivitas Strategi <i>Fundraising</i> Sedekah Berbasis Sedekah <i>Online</i> di ACT Cabang Bogor.	Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis Islam, Vol 4, No. 2, Tahun 2021. (journal.laaroiba.ac.id)	Persamaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah mengukur tingkat efektivitas dari hasil yang telah dicapai. Sementara perbedaannya adalah tidak hanya fokus pada <i>fundraising</i> sedekah berbasis <i>online</i> , melainkan juga

				<i>fundraising</i> secara langsung.
9	Ghea Agita dan Moch. Khoirul Anwar (2021).	Strategi Manajemen <i>Fundraising</i> Wakaf oleh Lembaga Wakaf Al-Azhar dalam Optimalisasi Wakaf Uang.	Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam, Vol. 4, No. 2, Tahun 2021 (journal.unesa.ac.id).	Persamaan dari penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah penelitian yang dilakukan oleh Ghea Agita dan Moch. Khoirul Anwar untuk mengetahui strategi <i>fundraising</i> wakaf uang oleh Lembaga Wakaf Al-Azhar dilaksanakan dengan metode <i>5 ways to funding and increasing your wakaf fund</i> , dengan menjalankan fungsi-fungsi manajemen. Sementara penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah untuk mengetahui tingkat efektivitas <i>fundraising</i> pada program Pesantren Mulia (Masa Lanjut Usia) Lembaga Sinergi Foundation.
10	Isnaini Fitrianti (2022).	Efektivitas Strategi <i>Fundraising</i> dalam	IAIN Kediri, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, 2022	Penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan penelitian yang

		Meningkatkan Penghimpunan Dana Zakat, Infaq dan Shadaqah (ZIS) di BAZNAS Kota Kediri.		dilakukan oleh Isnaini Fitrianti adalah untuk mengukur tingkat efektivitas <i>fundraising</i> yang telah dilaksanakan. Sementara perbedaan dari kedua penelitian tersebut adalah penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah tidak hanya mengukur dari aspek hubungan dengan rekan kerjasama dalam memaksimalkan penghimpunan dana ZIS (zakat, infaq dan shadaqah), melainkan dari target yang telah direncanakan, kemudian dilihat dari target yang telah dicapai.
--	--	---	--	---

Sumber: Studi Dokumen 2023

Berdasarkan beberapa kajian pustaka di atas, dapat diketahui bahwa topik yang dibahas memang hampir sama dengan penelitian yang telah dilakukan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada fokus permasalahan dan lokasi penelitiannya. Fokus penelitian yang akan diteliti yaitu tentang bagaimana Efektifitas *Fundraising* Program Pesantren Mulia (Masa Lanjut Usia). Dimana pada proses *fundraising* pada penelitian ini bukan terkait dengan

wakaf. Melainkan proses *fundraising* ini melalui program Pesantren Mulia (Masa Lanjut Usia) hasil dari penggalangan dana program tersebut dikelola kembali untuk operasional lembaga Sinergi Foundation. Dapat disimpulkan bahwa fokus penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya dan dianggap penting untuk diteliti dan dikaji. Penelitian ini diharapkan mampu untuk mengembangkan penelitian terdahulu yang masih terdapat kekurangan. Kekurangan dari penelitian terdahulu diharapkan mampu dijawab oleh penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti.

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Konsep Kesejahteraan Sosial

Kesejahteraan sosial merupakan kegiatan terorganisir yang memfasilitasi adaptasi timbal balik antara individu dan lingkungan sosialnya. Tujuan kesejahteraan sosial dicapai secara seksama, melalui teknik dan metode tertentu yang bertujuan untuk memungkinkan individu, kelompok, dan komunitas memenuhi kebutuhannya dan menyelesaikan permasalahan yang adaptif dengan perubahan pola masyarakat, serta melalui tindakan kooperatif yang bertujuan untuk memperbaiki kondisi perekonomian dan sosial.

2.2.1.1 Pengertian Kesejahteraan Sosial

Terdapat banyak pengertian tentang kesejahteraan sosial yang diungkapkan oleh para tokoh, salah satunya adalah menurut Arthur Dunham, kesejahteraan sosial adalah:

Kesejahteraan sosial dapat didefinisikan sebagai kegiatan-kegiatan yang terorganisir dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan dari segi sosial, melalui pemberian bantuan kepada orang untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan di dalam beberapa, seperti kehidupan keluarga dan anak,

kesejahteraan, penyesuaian sosial, waktu senggang, standar-standar kehidupan dan hubungan-hubungan sosial. Pelayanan kesejahteraan sosial memberikan perhatian utama terhadap individu-individu, kelompok-kelompok, komunitas-komunitas, dan kesatuan-kesatuan penduduk yang lebih luas, pelayanan ini mencakup pemeliharaan atau perawatan, penyembuhan dan pencegahan (Notowidagdo, 2016).

Pernyataan yang dikemukakan oleh Arthur Dunham dapat diartikan bahwasannya kesejahteraan sosial merupakan suatu kegiatan yang diatur untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan dan memecahkan masalah-masalah individu, kelompok, komunitas dan organisasi dengan menggunakan teknik-teknik dan metode-metode tertentu, sehingga bisa menjalankan fungsi sosialnya. Pernyataan lain terkait dengan kesejahteraan sosial dikemukakan oleh Friedlander:

Kesejahteraan sosial adalah suatu sistem yang terorganisasikan dari pelayan-pelayan sosial dan lembaga-lembaga, yang bermaksud untuk membantu individu-individu dan kelompok-kelompok agar mencapai standar-standar kehidupan dan kesejahteraan yang memuaskan, serta hubungan-hubungan perseorangan dan sosial yang memungkinkan mereka mengembangkan segenap kemampuannya dan memungkinkan kesejahteraan mereka selaras dengan kebutuhan keluarga maupun masyarakat (Fahrudin, 2012).

Berdasarkan kutipan diatas maka bisa ditarik pemahaman terkait kesejahteraan sosial. Pengertian kesejahteraan sosial adalah pelayanan yang terorganisasikan yang bertujuan untuk membantu individu-individu dan kelompok-kelompok agar bisa mencapai standar kehidupan sejahtera, serta mampu mengembangkan kemampuannya dalam memenuhi kebutuhan individu, keluarga, komunitas maupun masyarakat.

2.2.1.2 Tujuan Kesejahteraan Sosial

Tujuan kesejahteraan sosial adalah upaya untuk menciptakan dan memelihara kualitas hidup, keadilan sosial, dan bisa melaksanakan fungsi

sosialnya. Tujuan dari kesejahteraan sosial tidak hanya dari sudut pandang ekonomi, tetapi juga mencakup aspek-aspek sosial, psikologis, dan spiritual yang berdampak pada kualitas hidup individu dan komunitas. Menurut Friedlander tujuan kesejahteraan sosial adalah:

Untuk menjamin kebutuhan ekonomi manusia, standar kesehatan, dan kondisi kehidupan yang layak. Selain itu, juga untuk mendapatkan kesempatan yang sama dengan warga negara lainnya, peningkatan derajat harga diri setinggi mungkin, kesehatan berpikir, dan melakukan kegiatan tanpa gangguan, sesuai dengan hak asasi seperti yang dimiliki bersama. (Notowidagdo, 2016).

Berdasarkan kutipan diatas maka secara umum tujuan kesejahteraan sosial adalah mendapatkan kesempatan yang sama. Hal tersebut merupakan prinsip fundamental dalam konteks kesejahteraan sosial dan masyarakat yang adil. Ini mengacu pada konsep bahwa setiap individu, tanpa memandang latar belakang ekonomi, ras, jenis kelamin, agama, atau faktor diskriminatif lainnya, memiliki hak yang sama untuk mengakses dan memanfaatkan sumber daya, peluang, dan hak yang tersedia dalam masyarakat.

2.2.1.3 Fungsi Kesejahteraan Sosial

Fungsi Kesejahteraan mencakup serangkaian peran dan tujuan yang berhubungan dengan pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan individu, komunitas dan masyarakat secara keseluruhan. Hal tersebut meliputi tindakan, kebijakan, dan upaya yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas hidup, mengurangi ketidaksetaraan, dan menciptakan lingkungan yang mendukung kesejahteraan.

Menurut Friedlander dan Apte fungsi-fungsi kesejahteraan bertujuan untuk menghilangkan atau mengurangi tekanan-tekanan yang diakibatkan terjadinya

perubahan-perubahan sosial-ekonomi, menghindari terjadinya konsekuensi-konsekuensi sosial yang negatif akibat pembangunan serta menciptakan kondisi-kondisi yang mampu mendorong peningkatan kesejahteraan masyarakat. Fungsi-fungsi kesejahteraan sosial tersebut antara lain:

- 1) Fungsi pencegahan (*Preventive*).
- 2) Fungsi penyembuhan (*Currative*).
- 3) Fungsi Pengembangan (*Development*).
- 4) Fungsi penunjang (*Supportive*) (Fahrudin, 2012).

Fungsi pencegahan (*Preventive*) merupakan fungsi kesejahteraan sosial yang ditujukan untuk memperkuat individu, keluarga, dan masyarakat supaya terhindar dari masalah-masalah sosial baru. Dalam masyarakat transisi, upaya pencegahan ditekankan pada kegiatan-kegiatan untuk membantu menciptakan pola-pola baru dalam hubungan sosial serta lembaga-lembaga sosial baru.

Fungsi pencegahan (*Currative*) merupakan fungsi kesejahteraan sosial yang ditujukan untuk menghilangkan kondisi-kondisi ketidakmampuan fisik, emosional dan sosial agar orang yang mengalami masalah tersebut dapat berfungsi kembali secara wajar dalam masyarakat. Dalam fungsi ini tercakup juga fungsi pemulihan.

Fungsi pengembangan (*Development*) merupakan fungsi kesejahteraan sosial yang berfungsi untuk memberikan sumbangan langsung ataupun tidak langsung dalam proses pembangunan atau pengembangan tatanan dan sumber-sumber daya sosial dalam masyarakat.

Fungsi Penunjang (*supportive*) merupakan fungsi kesejahteraan sosial yang mana fungsi tersebut mencakup kegiatan-kegiatan untuk membantu mencapai tujuan sektor atau bidang pelayanan kesejahteraan sosial. Fungsi mendukung pekerja sosial ini penting untuk memastikan bahwa pelayanan sosial yang diberikan

sesuai dengan kebutuhan individu atau kelompok yang memerlukan bantuan. Selain itu, fungsi ini juga membantu memaksimalkan efisiensi dan dampak positif dari pekerjaan sosial dalam meningkatkan kesejahteraan sosial.

2.2.2 Konsep Pekerja Sosial

Pekerja sosial adalah seorang profesional yang memelihara untuk membantu individu, keluarga, dan kelompok yang menghadapi berbagai tantangan sosial, emosional, psikologis atau ekonomi. Pekerja sosial juga dapat dikatakan sebagai suatu disiplin ilmu yang berkepentingan untuk menyelesaikan masalah-masalah sosial yang dihadapi masyarakat. Menurut Zastrow:

Pekerja sosial merupakan sebuah aktivitas profesional dalam menolong individu, kelompok dan masyarakat dalam meningkatkan atau memperbaiki kapasitas mereka agar berfungsi sosial dan untuk menciptakan kondisi-kondisi masyarakat yang kondusif dalam mencapai tujuannya. (Roslina, 2018).

Berdasarkan kutipan tersebut maka dapat difahami pekerja sosial merupakan suatu aktivitas profesional yang bertujuan untuk membantu individu, kelompok dan masyarakat dalam meningkatkan serta mampu menjalankan fungsi sosialnya sehingga mampu menciptakan kondisi-kondisi masyarakat yang kondusif. Sedangkan menurut *International Federation of Social Worker*, pekerja sosial adalah sebuah profesi yang mendorong perubahan sosial memecahkan masalah dalam kaitannya dengan relasi kemanusiaan memberdayakan dan membebaskan masyarakat untuk meningkatkan kesejahteraan. (Roslina, 2018).

Metode yang digunakan oleh pekerja sosial dalam melaksanakan praktiknya. Sebagaimana menurut Zastrow ketiga metode tersebut antara lain:

- 1) Mikro (*casework*)
- 2) Mezzo (*groupwork*)
- 3) Makro (*community organizing*)

Selain tiga metode utama tersebut terdapat metode tambahan:

- 1) *Community Organizing*
- 2) *Administration*
- 3) *Research*
- 4) *Supervisi* (Napsiyah, 2020).

Praktik pekerjaan sosial meliputi tiga pendekatan, seperti *social casework* yang memiliki tujuan untuk membantu individu secara tatap muka dan individual untuk mengatasi permasalahan personal dan sosial. *groupwork* yaitu untuk memfasilitasi pengembangan individu baik intelektual, emosional, dan sosial melalui aktivitas kelompok. *Community organizing*, yaitu untuk memfasilitasi dan mendampingi masyarakat mengidentifikasi, merencanakan, mengorganisasi, mengkoordinasi dan mengadvokasi kebutuhan masyarakat dalam mencapai akses pelayanan sosial maupun hak kesejahteraan hidup lainnya. Kemudian terdapat metode tambahan lain yaitu administrasi, tujuannya untuk mengarahkan keseluruhan program lembaga pelayanan sosial. *research*, yaitu peneliti mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan atau kesejahteraan sosial. *supervision*, yaitu pendampingan dan pengarahan dalam praktek pekerjaan sosial.

2.2.2.1 Komponen dasar pekerjaan sosial

Pekerjaan sosial merupakan suatu profesi. Menurut Charles Zastrow bahwa pekerjaan sosial memiliki komponen dasar sehingga pekerja sosial dapat dikatakan sebagai profesi pekerjaan sosial adalah:

- 1) Knowledge
- 2) *Skills*
- 3) *Value* (Roslina, 2020).

Pemahaman teoretis maupun praktis yang dimiliki oleh seorang pekerja sosial dalam studinya tidak hanya mempelajari satu disiplin ilmu saja akan tetapi beberapa disiplin yang saling terkait dengan profesi pekerjaan sosial, seperti mempelajari psikologi, sosiologi, logika, antropologi, gerontologi dan lain sebagainya, menjadi pendukung dalam proses intervensi seorang pekerja sosial.

Skill merupakan kemampuan, keahlian, kemahiran yang diperoleh dari praktik dan pengetahuan. Seorang pekerja sosial akan memiliki keterampilan dalam komunikasi seperti melakukan *assesment* dan intervensi. Sementara *value* dalam pekerja sosial mencakup: 1) Nilai yang terkait dengan nilai klien (penerima layanan), 2) Nilai organisasi dimana pekerja sosial ditugaskan, 3) Nilai profesi itu sendiri, sehingga semua nilai tersebut dapat mendukung eksistensi pekerja sosial, lembaga dan senantiasa menghormati dan menjunjung tinggi masyarakat sebagai penerima pelayanan dan merupakan komponen nilai penting dalam meningkatkan harkat dan martabat profesi dan penerima layanan.

2.2.2.2 Peran pekerja sosial

Peran pekerja sosial yang dapat dilakukan dalam intervensi pekerjaan sosial sebagaimana yang dikemukakan oleh Bradford W. Sheafor dan Charles R. Horejsi dalam Soeharto, menjelaskan beberapa peran pekerja sosial sebagai berikut:

- 1) Peran sebagai perantara (*broker roles*)
- 2) Peran sebagai pemungkin (*enabler roles*)
- 3) Peran sebagai penghubung (*mediatir roles*)
- 4) Peran sebagai advokasi (*advocator roles*)
- 5) Peran sebagai perunding (*confere roles*)
- 6) Peran pelindung (*guardian roels*).
- 7) Peranan sebagai fasilitasi (*facilitator roles*)
- 8) Peran sebagai inisiator (*iniciator*) (Roslina, 2020).

Peran pekerja sosial sebagai perantara (*broker roles*) bertindak diantara klien atau penerima layanan dengan sistem sumber yang ada di badan atau lembaga pelayanan. pekerja sosial juga berupaya membentuk jaringan kerja dnegan organisasi pelayanan sosial untuk mengontrol kualitas pelayanannya. Peran sebagai pemungkin (*enabler roles*) peran ini paling sering digunakan karena peran ini diilhami oleh konsep pemberdayaan dan difokuskan pada kemampuan, kapasitas dan kompetensi klien untuk menolong dirinya sendiri. Peran sebagai penghubung (*mediator roles*) dalam hal ini pekerja sosial bertindak untuk mencari kesepakatan yang memuaskan dan untuk berintervensi pada bagian-bagian yang sedang konflik, termasuk didalamnya membicarakan segala persoalan dengan cara kompromi dan persuasi.

Peran sebagai advokasi (*advocator roles*) peranan sebagai advokat biasanya terlihat sebagai juru bicara klien, memaparkan dan berargumentasi tentang masalah klien apabila diperlukan, membela kepentingan korban untuk menjamin sistem sumber, juga dalam hal menyediakan pelayanan yang dibutuhkan dan mengembangkan program. Peran sebagai perunding (*confere roles*) adalah peranan yang diasumsikan ketika pekerja sosial dan klien mulai bekerja sama. Ini merupakan kolaborasi antara klien dengan pekerja sosial menggunakan pendekatan pemecahan masalah. Keterampilan yang diperlukan umum digunakan dalam pekerjaan sosial yaitu keterampilan mendengarkan, penguatan dan lain-lain.

Peran sebagai pelindung (*guradian roles*) profesi pekerjaan sosial dapat mengambil peran melindungi klien dan orang yang beresiko tinggi terhadap kehidupan sosial. sehingga korban merasa nyaman untuk mengutarakan

masalahnya, beban dalam pikirannya terlepas dan merasa bahwa masalahnya dapat dihasiakan oleh pekerja sosial.

Peran sebagai Fasilitasi (*facilitator roles*) peran ini dilakukan oleh pekerja sosial untuk membantu klien agar dapat bertispasiberkontribusi, mengikuti keterampilan baru dan menyimpulkan apa yang telah dicapai oleh klie. Peran ini sangat penting untuk membantu meningkatkan keberfungsian sosial klien.

Peran sebagai inisiator (*inisiator*) peranan ini memeberikan perhatian pada maslaah atau hal-hal yang berpotensi untuk menjadi masalah. Oleh karena itu ssebagai inisiator kerjapekerjaan sosial berupaya meberikan oerhatian pada isu-isu seperti masalah yang ada di lembaga-lembaga pelayanan dan menyadarkan kepada lembaga terus akan adanya permasalahan yang terjadi di lingkungan.

2.2.2.3 Prinsip Pekerja Sosial

Prinsip-prinsip ini membentuk landasan kerja pekerja sosial dan membantu mereka dalam memberikan pelayanan yang efektif dan mendukung individu dan kelompok yang mereka layani dalam mengatasi masalah sosial. Prinsip pekerjaan sosial merupakan pedoman etika dan nilai-nilai yang mengatur perilaku dan praktik pekerja sosial untuk membantu individu, keluarga, dan masyarakat yang membutuhkan. Prinsip-prinsip ini membentuk landasan etika dan arah profesi pekerjaan sosial. Berikut adalah beberapa prinsip utama pekerja sosial. Prinsip-prinsip ini harus diterapkan oleh pekerja sosial:

1. Penerimaan

Prinsip ini mengemukakan tentang pekerja sosial yang menerima klien tanpa “menghakimi” klien tersebut sebelum, pekerja sosial untuk menerima klien

dengan sewajarnya (apa adanya) akan lebih membantu pengembangan relasi antara pekerja sosial dengan kliennya. Dengan adanya sikap menerima (menerima keadaan klien apa adanya) maka klien akan dapat lebih percaya diri dan dengan demikian ia (klien) dapat mengungkapkan berbagai macam perasaan dan kesulitan yang mengganjal di dalam pembicaraan.

2. Komunikasi

Prinsip komunikasi ini dengan mudah dapat mendukung. Untuk komunikasi dengan klien, baik dalam bentuk komunikasi yang verbal, yang meminta klien melalui sistem. Klien maupun bentuk komunikasi nonverbal, seperti cara membuka klien, memilih cara duduk, duduk dalam suatu pertemuan dengan anggota keluarga yang lain.

3. Individualisasi

Prinsip individualisasi pada intinya mempertimbangkan setiap individu yang berbeda satu sama lain sehingga seorang pekerja sosial haruslah mengatur cara memberi kliennya guna mendapatkan hasil yang diinginkan.

4. Partisipasi

Berdasarkan prinsip ini, seorang pekerja sosial harus meminta kliennya untuk mendorong aktif dalam upaya memecahkan masalah yang dihadapinya, sehingga klien dapat menggunakan sistem klien yang juga menyediakan rasa bantuan untuk bantuan tersebut. Karena tanpa ada kerja sama dan peran serta klien maka upaya bantuan sulit untuk mendapatkan hasil yang optimal. Proses mendorong aktif klien untuk ikut berpartisipasi dalam memecahkan masalah, pekerja sosial juga harus mengarahkan klien dalam proses intervensi.

5. Kerahasiaan

Prinsip kerahasiaan ini akan memungkinkan klien atau sistem klien mengungkapkan apa yang sedang ia rasakan dan bahaya yang ia hadapi dengan rasa aman, karena ia yakin apa yang ia utarakan dalam hubungan kerja dengan pekerja sosial akan tetap dijaga (dirahasiakan) oleh pekerja sosial agar tidak diketahui oleh orang lain (mereka yang tidak berkepentingan).

6. Kesadaran diri pekerja sosial

Prinsip kesadaran diri ini menuntut pekerja sosial untuk menjalin relasi profesional dengan menjalin relasi dengan kliennya, dalam arti pekerja sosial yang mampu menggerakkan benar-benar terhanyut oleh perasaan atau bantuan yang disampaikan oleh kliennya tidak “kaku” dalam percakapan dengan pekerja sosial, yang pesan informasi atau cara bicara, cara berbicara, dan lain-lain, bantuan dengan setiap tanggung jawab terhadap keberhasilan proses. (Fahrudin, 2014).

2.2.2.4 Tujuan Pekerjaan Sosial

Tujuan pekerjaan sosial adalah untuk membantu individu, keluarga, dan komunitas dalam mengatasi berbagai tantangan sosial, emosional, ekonomi, dan psikologis yang mereka hadapi. Pekerjaan sosial berupaya untuk meningkatkan fungsi manusia dan meningkatkan efektivitas lembaga-lembaga sosial untuk menyediakan sumber daya dan peluang bagi warga negara yang berkontribusi pada kesejahteraan masyarakat.

Tujuan praktik pekerjaan sosial sebagaimana yang telah ditegaskan oleh *The National Assosiation of Social Worker* (NSAW) pekerjaan sosial mempunyai empat tujuan utama. Namun Zastrow menambahkan empat poin:

- 1) Meningkatkan kemampuan-kemampuan orang untuk memecahkan masalah, mengatasi (*coping*), perkembangan.
- 2) Menghubungkan orang dengan sistem-sistem yang memberikan kepada mereka sumber-sumber, pelayanan-pelayanan dan kesempatan-kesempatan.
- 3) Memperbaiki keefektifan dan bekerjanya secara manusiawi dari sistem-sistem yang memberikan kepada mereka sumber-sumber, pelayanan, pelayanan, dan kesempatan-kesempatan.
- 4) Mengembangkan dan memperbaiki kebijakan sosial.

Kemudian Zastrow menambahkan empat poin dalam tujuan pekerjaan sosial:

- 1) Meningkatkan kesejahteraan manusia dan mengurangi kemiskinan, penindasan dan bentuk-bentuk ketidakadilan sosial lainnya.
- 2) Mengusahakan kebijakan, pelayanan, dan sumber-sumber melalui advokasi dan tindakan-tindakan sosial dan politik yang meningkatkan keadilan sosial dan ekonomi.
- 3) Mengembangkan dan menggunakan penelitian, pengetahuan, dan keterampilan yang memajukan praktik pekerjaan sosial.
- 4) Mengembangkan dan menerapkan praktik dalam konteks budaya yang bermacam-macam (Fahrudin, 2012).

2.2.3 Konsep Organisasi Pelayanan Kemanusiaan.

Organisasi pelayanan Kemanusiaan (OPK) atau *Human service Organization* (HSO) adalah organisasi yang tujuan utamanya adalah menyediakan layanan sosial. Organisasi jenis ini mempunyai ciri - ciri tertentu yang

membedakannya dengan organisasi lain. Oleh karena itu, pekerja sosial perlu memahami karakteristik ini untuk mencapai pengembangan masyarakat secara efektif. Brager dan Holloway mendefinisikan:

Organisasi Pelayanan Kemanusiaan sebagai berbagai jenis organisasi formal yang memiliki tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan sosial, emosional, fisik, dan intelektual pada sebagian atau sejumlah anggota sebuah populasi. (Ahmad, 2022).

Berdasarkan definisi tersebut maka organisasi pelayanan kemanusiaan adalah entitas atau badan yang didirikan dengan tujuan utama untuk memberikan bantuan dan dukungan kepada individu, keluarga, atau komunitas yang terkena dampak bencana alam, konflik, kemiskinan, atau situasi krisis lainnya. Organisasi ini berfokus pada pemenuhan kebutuhan dasar, kesejahteraan, dan perlindungan kemanusiaan. Menurut Netting, Kettner dan Mcmurty terdapat tiga karakteristik agar bisa disebut organisasi pelayanan kemanusiaan yang harus dipenuhi:

- 1) Bekerja secara langsung dengan dan untuk manusia.
- 2) Memiliki mandat untuk melindungi dan meningkatkan kesejahteraan orang-orang yang dilayaninya.
- 3) Dapat diklasifikasikan sebagai organisasi yang berada dibawah naungan lembaga-lembaga sektoral. (Ahmad, 2022).

Organisasi pelayanan kemanusiaan beroperasi untuk melayani kemanusiaan, yakni meningkatkan kualitas hidup konstituen, pelanggan atau kliennya. Kemudian organisasi pelayanan kemanusiaan juga harus memiliki mandat untuk melindungi dan meningkatkan yang pada gilirannya berarti pula meningkatkan kesejahteraan sosial. Kemudian organisasi pelayanan kemanusiaan dapat diklasifikasikan sebagai organisasi yang berada dibawah naungan lembaga-lembaga sektoral, baik organisasi nirlaba, maupun organisasi pencari laba untuk pelayanan kemanusiaan.

2.2.4 Konsep Efektivitas

Efektivitas Efisiensi merupakan unsur utama kegiatan organisasi yang bertujuan untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan. Dilihat dari sudut keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Juga, dari sudut pandang kecepatan, efisiensi pencapaian berbagai tujuan yang diidentifikasi tepat waktu dengan menggunakan sumber daya yang direncanakan untuk melaksanakan berbagai kegiatan program yang telah disiapkan sebelumnya.

2.2.4.1 Pengertian Efektivitas

Menurut kamus besar bahasa Indonesia, efektivitas berasal dari kata efektif yang memiliki arti: a) ada efeknya (ada akibatnya, pengaruh, ada kesannya), b) manjur atau mujarab, c) dapat membawa hasil, berhasil guna (usaha, tindakan) (kamus besar bahasa indonesia, 2005). Efektivitas merupakan hal yang sangat penting dan menjadi tolak ukur dalam keberhasilan suatu organisasi/ kegiatan. Kegiatan operasional dikatakan efektif apabila proses kegiatan mencapai tujuan dan sasaran akhir kebijakan.

Suatu program dapat dikatakan efektif apabila sasaran tujuan yang telah ditetapkan dapat mencapai tujuan yang telah disepakati sebelumnya. Pengertian efektivitas menurut Hasibuan berasal dari kata efektif yang berarti terjadinya suatu efek atau akibat yang dikehendaki dalam sesuatu perbuatan. Sementara menurut Kamarudin menerangkan bahwa efektivitas adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan lebih dulu (Burmosa, 2022).

Pendapat tersebut menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi tingkat efektivitas adalah perilaku manajemennya, manajemen memiliki peran penting dalam pencapaian prestasi suatu organisasi. Pernyataan tersebut selaras dengan pendapat Gill.M.C.E menjelaskan efektivitas adalah tingkat prestasi organisasi dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai (Burmosa, 2022).

Dari tiga pendapat diatas maka dapat dikatakan bahwa efektivitas adalah keadaan atau kemampuan keberhasilan suatu pekerjaan yang dilakukan oleh manusia untuk memberikan hasil yang diharapkan dan sesuai dengan waktu, tujuan dan target yang telah ditetapkan. Menurut pendapat T Hani Handoko menyatakan efektivitas dalam sebuah organisasi:

Efektivitas merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, seorang manajer efektif dapat memilih pekerjaan yang harus dilakukan atau metoda (cara) yang tepat untuk mencapai tujuan (Burmosa, 2022).

Keberhasilan suatu organisasi pelayanan sosial ditentukan pada perhatian organisasi pelayanan sosial tersebut terhadap cara pengelolaan yang digunakan oleh organisasi pelayanan sosial yang bersangkutan. Cara pengelolaan yang dimaksud adalah dapat menggabungkan faktor internal dan faktor eksternal menjadi satu bagian yang tak terpisahkan. Sebagaimana menurut Kettner menjelaskan tentang pentingnya lingkungan bagi organisasi. Ada dua pengertian lingkungan, yaitu lingkungan internal organisasi dan lingkungan eksternal organisasi. Bahwa lingkungan internal dan eksternal itu mempengaruhi kesuksesan organisasi karena mampu mengintegrasikan dua variabel di dalamnya, yakni variabel manusia dan struktur. (Sulastri, 2019).

Terdapat empat dimensi dari faktor internal dan faktor eksternal tersebut, menurut Kettner dalam konteks *Human Service Organization* menyatakan bahwa:

Organisasi dipengaruhi oleh empat dimensi, dua diantaranya merupakan dimensi internal, sementara dua lainnya adalah dimensi eksternal. Dimensi internal dari organisasi dalam teori SPACE (*Strategic Position dan Action Evaluation*) mencakup kekuatan keuangan dan keunggulan bersaing. (Sulastri, 2019).

Kutipan diatas menjelaskan bahwa terdapat empat dimensi yang dapat mempengaruhi suatu organisasi. Dimensi tersebut terbagi dua, dimensi internal dan dimensi eksternal. Dua dimensi internal merupakan faktor yang berasal dari dalam organisasi. Dua dimensi internal tersebut mencakup kekuatan keuangan. Adanya dimensi kekuatan keuangan pada HSO, membuat HSO seolah sebagai organisasi yang berorientasi komersial. Namun, perlu diperhatikan bahwa HSO membutuhkan uang, yang bertujuan untuk dapat bekerja efektif. Dimensi kekuatan keuangan dalam HSO, berbeda dengan dimensi kekuatan keuangan dalam perusahaan komersial. Terdapat beberapa sumber yang menjadi aliran kas bagi HSO, dimensi keuangan ini mencakup elastisitas pendapatan dari sumbangan donatur, pemerintah, atau yayasan, elastisitas pengeluaran, posisi aliran kas organisasi, likuiditas, ROI (*Return on Investmen*) dan jumlah modal kerja.

Dimensi internal yang kedua adalah keunggulan bersaing. Persaingan yang dimaksud bertujuan untuk mendapatkan SDM yang bermutu, HSO harus bersaing dengan banyak organisasi lain yang menawarkan hal-hal yang tidak dimiliki oleh HSO pesaing, misalnya penghasilan dan karir. HSO harus memberikan sesuatu yang dinilai mampu melebihi hal-hal tersebut bagi calon yang akan direkrut sehingga mereka tertarik untuk memilih bekerja dalam HSO daripada organisasi

non-HSO. Dimensi keunggulan bersaing ini untuk konteks organisasi pelayanan umum seperti HSO, mencakup tingkat kepuasan konstituen, penggunaan pengetahuan teknologi, dan mutu pelayanan. Karenanya, HSO dengan konstituen yang memiliki keahlian, memiliki pengetahuan yang baik dan mampu menggunakan pengetahuan tersebut secara efektif dan efisien, serta memiliki mutu pelayanan yang baik. Steiss lebih jauh menjelaskan selain dimensi internal terdapat dua dimensi eksternal yaitu mencakup stabilitas lingkungan dan kekuatan industri. (Lendriyono, 2017). Pernyataan tersebut menjelaskan stabilitas lingkungan merupakan dimensi umum yang mempengaruhi semua jenis organisasi, yang didalamnya tercakup tingkat inflasi, dampak kebijakan, elastisitas harga, perubahan teknologi, dan tekanan bersaing. Faktor eksternal kedua adalah kekuatan industri. Kekuatan suatu industri dalam masyarakat ditandai dengan pentingnya industri tersebut bagi masyarakat sekitar. Sebagai contoh, industri minyak di negara kaya minyak, akan memiliki kekuatan besar ketimbang industri pakaian. Apabila analogi tersebut dibawa pada konteks HSO, pertanyaannya menjadi bagaimana status HSO dalam lingkungan tempat ia seharusnya berfungsi.

2.2.4.2 Ukuran Efektivitas

Mengukur efektivitas keberhasilan suatu program tidaklah mudah, artinya memiliki beberapa sudut pandang yang menjadi penilaian bagi orang yang akan mengevaluasi dan menafsirkannya. Salah satu sudut yang dapat menjadi penilaian adalah dilihat dari sudut produktivitasnya, pengelola program dapat memahami efisiensi, kualitas dan kuantitas (*output*) suatu program.

Mengukur efektivitas organisasi tidak bisa dilakukan dengan cara yang sangat sempit, karena efektivitas jangkauannya sangat luas dapat dikaji dari berbagai sudut pandang. Apabila tingkat efektivitas dilihat dari sudut produktivitas, jika dilihat dari hasil produksi maka yang menjadi titik pemahamannya berarti kualitas dan kuantitas (*output*) barang dan jasa.

Selain itu juga efektivitas dapat diukur dari hasil pencapaian antara rencana dan hasil yang dicapai, dengan cara membandingkan antara rencana yang telah ditentukan dengan hasil nyata yang telah dicapai. Sebaliknya, apabila usaha atau hasil pekerjaan dan tindakan yang dilakukan tidak tepat dengan rencana yang telah dirancang sehingga menyebabkan tujuan yang telah ditetapkan tidak tercapai atau sasaran yang diharapkan, maka dapat dikatakan tidak efektif.

Terdapat beberapa ukuran efektivitas yang dikemukakan oleh para ahli, salah satunya adalah Gibson. Efektivitas suatu program dapat diukur sebagai berikut:

- 1) Kejelasan tujuan yang hendak dicapai
- 2) Kejelasan strategi pencapaian tujuan
- 3) Proses analisis dan permusan kebijaksanaan yang mantap
- 4) Perencanaan yang matang
- 5) Penyusunan program yang tepat
- 6) Tersedianya sarana dan prasarana
- 7) Sistem pengawasan dan pengendalian yang bersifat mendidik (Burmosa, 2022).

Efektivitas organisasi adalah ukuran sejauh mana suatu entitas, seperti perusahaan, lembaga, atau organisasi, berhasil mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dengan cara yang efisien. Hal ini mencakup kemampuan organisasi untuk menjalankan operasionalnya secara efisien, menghasilkan hasil yang diharapkan, dan memaksimalkan penggunaan sumber daya yang ada.

2.2.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja

Suatu pekerjaan tidak bisa mencapai tingkat efektivitasnya, tanpa adanya faktor-faktor mempengaruhi. Terdapat empat faktor yang mempengaruhi efektivitas suatu kerja, sebagaimana yang diungkapkan oleh Richard M. Steers :

- 1) Karakteristik organisasi.
- 2) Karakteristik lingkungan
- 3) Karakteristik pekerjaan
- 4) Karakteristik kebijakan dan praktek manajemen (Burmosa,2022).

Karakteristik organisasi termasuk struktur organisasi dan teknologi dapat mempengaruhi aspek kinerja tertentu dalam berbagai cara. Maksud dari struktur adalah suatu hubungan yang sifatnya relatif tepat, seperti yang terdapat dalam organisasi, mengenai penempatan sumber daya manusia. Struktur mencakup bagaimana suatu organisasi mengatur karyawannya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sedangkan yang dimaksud dengan teknologi adalah bagaimana organisasi melakukan pekerjaannya. Mekanisme yang mengubah input mentah menjadi output.

Baik lingkungan eksternal maupun lingkungan internal juga terbukti mempengaruhi kinerja. Keberhasilan hubungan lingkungan suatu organisasi tampaknya sangat bergantung pada tingkat variabel kunci, khususnya sejauh mana kondisi lingkungan dapat diprediksi, keakuratan persepsi terhadap kondisi lingkungan, dan tingkat rasionalitas organisasi. Ketiga faktor ini mempengaruhi keakuratan respons organisasi terhadap perubahan lingkungan.

Faktanya, anggota organisasi merupakan pemberi pengaruh yang paling penting, karena perilaku merekalah yang dalam jangka panjang memfasilitasi atau menghambat pencapaian tujuan organisasi. Pegawai merupakan sumber daya yang

berhubungan langsung dengan pengelolaan seluruh sumber daya yang ada dalam organisasi. Oleh karena itu, perilaku pegawai sangat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Pekerja merupakan sumber modal utama suatu organisasi yang akan mempunyai pengaruh yang besar terhadap efisiensi, karena walaupun teknologi yang digunakan maju dan didukung oleh struktur yang baik, jika tidak ada pekerja maka semua itu akan sia-sia. Semakin rumit proses teknologi dan perkembangan lingkungan maka peranan manajemen dalam mengkoordinasi orang dan proses demi keberhasilan organisasi semakin sulit.

2.2.5 Konsep Fundraising

Fundraising adalah proses mempengaruhi masyarakat baik perorangan atau institusi (lembaga) agar menyalurkan dana kepada sebuah organisasi atau lembaga. Makna “mempengaruhi” memiliki beberapa arti, diantaranya adalah memberitahukan, mengingatkan, mendorong, membujuk, merayu atau mengiming-imingi, dan termasuk juga melakukan penguatan *stressing*, jika hal tersebut memungkinkan atau diperbolehkan. Menurut Tata Sudrajat menyebutkan arti *fundraising* adalah membangun dan memelihara hubungan yaitu mengadakan jaringan kemitraan dalam rangka menggalang dana, kemudian memelihara hubungan dengan sebaik-baiknya agar donatur tidak pindah di lain hati (Kalida, 2012).

Fundraising sangat berhubungan dengan kemampuan perseorangan, organisasi, badan hukum untuk mengajak dan mempengaruhi orang lain sehingga menimbulkan kesadaran, kepedulian dan motivasi untuk melakukan wakaf (Kalida, 2012).

Fundraising merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh suatu lembaga yang bertujuann untuk mempengaruhi suatu individu atau komunitas untuk

mendonorkan dana agar suatu lembaga bisa melakukan operasional kegiatan melalui dana yang telah terhimpun. Dalam melakukan *fundraising* diperlukan strategi agar bisa mengarahkan perencanaan kepada tujuan yang telah ditetapkan. *Fundraising* juga merupakan proses mempengaruhi masyarakat atau calon donatur agar mau melakukan amal kebajikan dalam bentuk penyerahan dananya untuk disumbangkan.

Terdapat beberapa alasan orang menyumbang diantaranya adalah karena hal-hal berikut ini:

Pertama, karena ajaran agama. Ajaran agama menjadi alasan seseorang untuk mendermakan hartanya, karena infaq adalah sesuatu kewajiban bagi hamba Tuhan. Sehingga mengeluarkan dana dengan alasan perintah tuhan berarti telah menunjukkan sebuah pengabdian dalam agamanya.

Kedua, solidaritas dan kepedulian sosial. Pada umumnya kita sering mendengar istilah tersebut untuk solidaritas sosial, rasa simpati dan empati. Ketika diantara saudara kita mengalami sesuatu musibah atau tertimpa bencana alam yang luar biasa, tentu kita bisa membayangkan jika musibah itu suatu ketika bisa menimpa kita.

Ketiga, rasa kasihan. Walau prosentasenya tidak sebesar ajaran agama, alasan orang menyumbang pada umumnya juga karena kasihan. Hal ini bisa terjadi beberapa hal, kasihan kepada seseorang, kemudian dia menyumbang secara langsung. Tetapi juga ada karena kasihan kepada tenaga penggalang dana. Atau, mungkin juga kasihan kepada tenaga penggalang dana, atau, mungkin juga kasihan

kepada program yang kita tawarkan, seharusnya didukung dengan dana yang besar, ternyata lembaga minim dana, maka seseorang menyumbang walau karena rasa iba.

Keempat, alasan kepercayaan. Ada alasan orang yang menyumbang dana karena kepercayaan. Baik percaya kepada lembaganya maupun orang yang ditunjuk menjadi tenaga *fundraisernya*.

Kelima, karena kebiasaan atau adat. Ada sebuah kebiasaan di suatu daerah, jika tidak menyumbang akan merasa hidup sendiri dan dikecilkan. Bahkan ada komunitas yang memang berkompetisi untuk menyumbang, dan ini menjadi alasan. mau tidak mau harus mengeluarkan dana untuk suatu kepentingan di luar dirinya, tetapi itu adat kebiasaan.

Keenam, ada pamrihnya. Orang menyumbang dana yang memiliki alasan karena pamrih. Mungkin karena banyak media yang meliput, maka penyumbangnya banyak, menyumbang karena ingin mendapatkan suatu kedudukan, mencari popularitas, dan lain sebagainya.

Ketujuh, karena terpaksa atau dipaksa. Alasan menyumbang karena dipaksa atau dipaksa. Alasan karena dipaksa, misalnya ketika memasuki suatu perguruan tinggi yang sesuai dengan jurusan yang dipilih, tetapi sumbangannya ditentukan. Ada juga yang menyumbang karena terpaksa, misalnya ketika di lampu terdapat anak jalanan sehingga timbul rasa takut kendaraannya digores, kemudian terpaksa memberikan sumbangan.

Terdapat beberapa alasan orang mau melakukan sumbangan atau menolak sumbangan, mungkin jika kita lihat dari agama, meneliti alasan seseorang

menginfakkan sebagian hartanya merupakan sesuatu yang kurang nyaman jika diperdengarkan. Tetapi bagi lembaga penggalang dana menjadi suatu keharusan untuk melihat, baik langsung maupun tidak langsung, apa alasan untuk menyumbang atau menolak untuk menyumbangkan harta bendanya.

Beberapa alasan orang menyumbang, diantaranya adalah karena hal-hal berikut ini:

- 1) Karena ajaran agama.
- 2) Solidaritas dan kepedulian sosial.
- 3) Rasa kasihan.
- 4) Alasan kepercayaan.
- 5) Karena kebiasaan atau adat.
- 6) Ada pamrihnya.
- 7) Karena terpaksa atau dipaksa. (Kalida, 2012).

Terdapat alasan-alasan tertentu seseorang menyumbangkan dana kepada suatu Lembaga. Alasan tersebut bervariasi tergantung motivasi dari donatur. Mayoritas seseorang menyumbang dana kepada suatu Lembaga atas dasar ajaran agama dan kepedulian sosial. Akan tetapi perbedaan tersebut tetap dalam tujuan yang sama. Selain dari kedua alasan tersebut alasan lain yang menjadikan seseorang menyumbang adalah karena faktor dari citra lembaga atau kepercayaan terhadap *fundraisernya*. Rasa kasihan juga menjadi dorongan seseorang untuk menyumbangkan dananya kepada suatu lembaga. Alasan lain yang mendasari seseorang melakukan donasi kepada lembaga adalah karena kebiasaan dan adat, terdapat satu adat di suatu lingkungan masyarakat yang apabila seseorang tidak melakukan donasi maka akan dikucilkan. Terkadang juga ada seseorang melakukan donasi atas dasar ingin mencari popularitas yang dirinya menyadari sedang diliput oleh orang lain. Kemudian alasan ketujuh alasannya adalah karena dipaksa atau

terpaksa hal ini berlaku di suatu lembaga yang mewajibkan untuk melakukan pembayaran dengan besaran sumbangan tertentu, dan biasanya hal ini berlaku di Lembaga pendidikan. Alasan-alasan tersebut muncul karena terdapat faktor yang mempengaruhi baik faktor di dalam diri maupun faktor dari lingkungan.

2.2.5.1 Teknik-teknik *Fundraising*

Terdapat kiat-kiat untuk pengembangan suatu lembaga, maka terdapat beberapa teknik *fundraising* yang dipraktikkan oleh para pengelola lembaga, agar bisa memenuhi target yang telah ditentukan sebelumnya. Beberapa teknik yang digunakan dalam proses *fundraising* dan dianggap efektif diantaranya sebagai berikut:

1. Face to face

Teknik *face to face* dalam penggalangan dana adalah pendekatan tatap muka yang digunakan oleh organisasi nirlaba atau fundraiser untuk berkomunikasi langsung dengan calon donatur. Tujuannya adalah untuk memotivasi individu atau kelompok tersebut untuk memberikan kontribusi keuangan atau dukungan lainnya untuk tujuan amal atau proyek tertentu. Langkah-langkah dalam teknik *face to face*:

- 1) Pertemuan dengan orang per orang di suatu tempat yang sudah disepakati..
sebelum melakukan pertemuan ini, bagi para penggalng dana, tentu harus mempersiapkan diri sebaik mungkin, sehingga negoisasi bisa berjalan lancar, sukses, dan tidak ada pihak -pihak yang memaksa dan terpaksa.
- 2) Kunjungan pribadi ke rumah calon pemberi donor. Kunjungan ke rumah, sehingga terjadi tatap muka secara langsung, ini tentu sudah dipersiapkan

sebelumnya dengan sebaik mungkin. Data calon pemberi donor juga sudah diketahui secara detail, sehingga tidak akan terjadi salah alamat.

- 3) Berbicara atau pidato disebuah acara yang dikemas secara khusus untuk menggalang dana, tentu harus menyenangkan calon pemberi dana. Dengan kata lain, yang hendak tampil dalam acara tersebut, haruslah mampu “membius” para calon donatur, sehingga dana diberikan secara suka rela, dengan hati yang tetap senang.
- 4) Membuat presentasi dalam pertemuan khusus. Sebuah pertemuan yang dihadiri oleh sejumlah orang tertentu, yang kita pandang mempunyai kepedulian, jelas memungkinkan untuk dijadikan ajang penggalan dana.

Teknik *face to face* fundraising adalah salah satu cara yang efektif untuk mengumpulkan dana bagi organisasi nirlaba. Meskipun ini merupakan pendekatan yang memerlukan upaya yang besar, interaksi langsung memungkinkan organisasi untuk membangun hubungan yang lebih mendalam dengan donatur potensial dan menjelaskan dengan lebih baik dampak positif yang akan dihasilkan dari kontribusi mereka. Hal-hal yang dibutuhkan dalam teknik *face to face* antara lain:

- 1) Mempunyai kemampuan bagus dalam berbicara dan presentasi.
- 2) Staf dan *volunteer* yang mampu melakukan pendekatan kepada calon donatur.
- 3) Juru kampanye diberbagai event dan kesempatan.
- 4) Materi kampanye yang bisa mengilustrasikan apa yang sudah dikerjakan.

2. *Direct Mail*

Direct mail merupakan sebuah permintaan atau penawaran tertulis untuk menyumbang yang didistribusikan dan dikembalikan lewat surat.

Direct mail adalah strategi *fundraising* yang melibatkan pengiriman materi promosi atau komunikasi pemasaran langsung kepada target audiens melalui surat pos atau pengiriman fisik lainnya, seperti pamflet, brosur, kartu pos, atau sampel produk. Ini adalah cara yang dapat digunakan untuk menghubungi donatur potensial yang sudah ada dengan pesan yang dirancang khusus untuk mempromosikan produk, layanan, atau tindakan tertentu. Tujuannya adalah sebagai berikut:

- 1) Pencarian donor dengan menjaring penyumbang baru.
- 2) Memperbaharui donor yang sudah dimiliki minimal satu tahun.
- 3) Mencari sumbangan dari donor yang sudah ada untuk tujuan khusus atau program khusus.
- 4) Sumbangan terencana, mengidentifikasi donatur.
- 5) Penyumbang tetap yang potensial dan prospektif.

Direct mail tetap menjadi strategi *fundraising* yang efektif, terutama ketika digunakan dengan bijak dalam konteks penawaran yang lebih luas, *direct mail* juga menjadi teknik yang efektif selain teknik *face to face*, karena mengingat kemajuan teknologi yang mendukung dalam proses *fundraising*. Dengan fokus pada personalisasi, desain kreatif, dan analisis data yang cermat, *direct mail* dapat menjadi alat yang efektif untuk mencapai tujuan pemasaran perusahaan. Manfaat yang akan diterima apabila *fundraiser* menggunakan teknik *direct mail* antara lain:

- 1) Keuntungan terus menerus dan dapat diandalkan.
- 2) Memperluas basis donor individual.
- 3) Memperbesar konstituen.
- 4) Mendidik konstituen tentang persoalan terbaru yang perlu mendapat perhatian.

Komponen atau media utama yang digunakan *fundraiser* untuk melakukan penggalangan dana kepada donatur adalah dengan menggunakan teknik *direct mail* antara lain:

- 1) Amplop, surat, amplop/perangko balasan.
- 2) Kupon atau formulir kesediaan.
- 3) Instrumen pendukung yang akurat seperti brosur, *liflet*, *news latter*, foto-foto dari kegiatan yang pernah dilakukan, poster, proposal penawaran, dan lain sebagainya.

Faktor-faktor penentu keberhasilan dalam *direct mail fundraising* adalah elemen-elemen kunci yang memengaruhi hasil kampanye penggalangan dana melalui pengiriman surat langsung kepada calon donatur. Keberhasilan dalam *direct mail fundraising* sangat penting karena dapat berdampak besar pada jumlah dana yang berhasil dihimpun untuk tujuan organisasi atau proyek tertentu. Faktor penentu keberhasilan *direct mail* antara lain:

- 1) Identifikasi calon donatur prospektif.
- 2) Waktu.
- 3) Image atau penampilan surat.
- 4) Isi surat.
- 5) Manajemen donatur, data base.

Proses penggalangan dana *direct mail* adalah strategi penting dalam pengumpulan dana untuk organisasi nirlaba. Untuk menjalankan kampanye yang

sukses, sejumlah keahlian dan keterampilan yang diperlukan. Keahlian yang dibutuhkan dalam *direct mail* antara lain:

- 1) Kemampuan menulis secara efektif dan komunikatif.
- 2) Membuat paket surat yang murah.
- 3) Pengetahuan jumlah dana yang harus diminta.
- 4) Perencanaan dan manajemen program.
- 5) Memilih data base yang dibutuhkan.
- 6) Mengetahui jumlah respon yang diharapkan.
- 7) Mengevaluasi hasil kerja.

Keahlian-keahlian ini sangat penting dalam menjalankan penawaran dengan *direct mail fundraising* yang sukses. Tim yang memiliki kombinasi keahlian ini dapat memaksimalkan peluang untuk mengumpulkan dana yang dibutuhkan bagi organisasi atau proyek mereka.

3. *Special Event*

Special event yaitu menggelar acara-acara khusus *fundraising* atau memanfaatkan acara-acara tertentu yang dihadiri oleh banyak orang untuk menggalang dana. Bentuknya bisa bazar, lelang, makan malam, festival, tour, konser atau pementasan musik, turnamen atau lomba, dan masih banyak lagi lainnya. Beberapa keuntungan dari even seperti ini diantaranya adalah:

- 1) Kegiatan itu akan menyenangkan banyak orang, karena terbuka untuk umum.
- 2) Kegiatan itu akan mempublikasikan organisasi atau lembaga, sehingga, acara tersembunyi, bisa dijadikan ajang promosi.
- 3) Menarik perhatian anggota dan aktivis baru.

- 4) Latihan kepemimpinannya yang baik.
- 5) Kegiatan tersebut menarik perhatian banyak orang.

Disamping terdapat keuntungan ketika mengikuti even *fundraising*, tetapi juga terdapat kerugian yang bisa dirasakan. Kerugian atau resiko yang ditimbulkan, ketika suatu lembaga berpartisipasi dalam even *fundraising* antara lain:

- 1) Memerlukan banyak waktu dalam perencanaan dan persiapan.
- 2) Memerlukan banyak tenaga yang berpengalaman.
- 3) Selalu menghasilkan pendapatan bersih yang rendah pada saat memulai.

Bahkan bisa jadi, pendapatan itu lebih rendah dari biaya-biaya awal yang dikeluarkan.

Komponen spesial event fundraising adalah elemen-elemen yang membentuk acara khusus yang diorganisir dengan tujuan untuk mengumpulkan dana bagi suatu tujuan atau organisasi nirlaba. Acara fundraising dirancang untuk menginspirasi partisipasi dan kontribusi finansial dari donatur, sembari menciptakan pengalaman yang berkesan. Berikut adalah beberapa komponen utama dalam spesial event fundraising:

- 1) Sponsor, media, pendukung acara audiens.
- 2) Proses pengumpulan sumbangan.

Komponen-komponen ini bekerja bersama-sama untuk menciptakan pengalaman yang berkesan dan sukses dalam sebuah acara fundraising. Kesuksesan acara ini diukur berdasarkan pencapaian tujuan penggalangan dana yang telah ditetapkan. Pelaksanaan event fundraising adalah tahap penting dalam mengorganisir dan menjalankan acara khusus yang bertujuan untuk mengumpulkan

dana bagi suatu tujuan atau organisasi nirlaba. Pelaksanaan acara ini mencakup serangkaian tindakan dan proses yang harus diperhatikan dengan baik.

Pelaksanaan *event* tersebut antara lain:

- 1) Dikelola sendiri.
- 2) Menyewa *event organizer*.
- 3) Melibatkan *volunteer*.

Pelaksanaan *event fundraising* menjadi langkah kunci dalam meraih kesuksesan acara dan mencapai tujuan dana yang telah ditetapkan. Dengan perencanaan yang baik dan eksekusi yang hati-hati, acara ini dapat menjadi sarana yang efektif untuk mengumpulkan dana yang dibutuhkan bagi organisasi.

4. *Campaign*

Campaign fundraising adalah upaya organisasi atau individu untuk mengumpulkan dana dalam skala besar dari berbagai sumber, termasuk donatur, pemangku kepentingan, atau masyarakat umum. Tujuan kampanye ini bisa bervariasi, mulai dari mengumpulkan dana untuk proyek kemanusiaan, amal, pendidikan, atau tujuan organisasi nirlaba lainnya. Media yang digunakan bisa berupa:

- 1) Poster, brosur, spanduk, liflet, stiker, *news latter*, poster, proposal, reklame iklan, dan lain sebagainya.
- 2) Media cetak, elektronika, internet.

Campaign fundraising merupakan upaya dan sarana yang efektif untuk mengumpulkan dana yang dibutuhkan untuk mendukung berbagai proyek atau tujuan. Dengan perencanaan yang baik, komunikasi yang efektif, dan manajemen

yang hati-hati, kampanye fundraising dapat mencapai kesuksesan dalam mencapai tujuan pengumpulan dana yang telah ditetapkan. Selain dari teknik penggalangan dana, hal yang harus diperhatikan juga yaitu beberapa langkah strategis. Beberapa langkah strategis yang bisa dilakukan akan bisa berjalan dengan efektif yaitu sebagai berikut:

- 1) Identifikasi potensi internal lembaga dan masyarakat setempat.
- 2) Kenali motif mengapa orang atau lembaga menyumbang dana bagi kegiatan sosial.
- 3) Mempelajari kegiatan dan misi utama penyandang dana.
- 4) membuat proposal yang menarik dan aplikatif. (Kalida, 2012).

2.2.5.2 Metode-metode Penggalangan Dana

Metode ini pada dasarnya dapat dibagi kepada dua jenis, yaitu langsung (*direct fundraising*) dan tidak langsung (*indirect*). Penjelasan dari kedua jenis tersebut sebagai berikut:

- a. Metode penggalangan dana langsung (*direct fundraising*). Yang dimaksud dengan metode ini adalah metode yang menggunakan teknik-teknik atau cara-cara yang melibatkan partisipasi donatur secara langsung. Yaitu bentuk-bentuk penggalangan dana, di mana proses interaksi dan daya akomodasi terhadap respon lembaga donor atau donatur bisa seketika (langsung) dilakukan. Dengan metode ini apabila dalam diri donatur muncul keinginan untuk melakukan donasi setelah mendapatkan promosi dari lembaga *fundraiser*, maka segera dapat

melakukan dengan mudah dan semua kelengkapan informasi yang diperlukan untuk melakukan donasi tersedia.

- b. Metode Penggalangan Dana Tidak Langsung (*indirect fundraising*). Metode ini adalah suatu metode yang menggunakan teknik-teknik atau cara-cara yang tidak melibatkan partisipasi donatur secara langsung. Yaitu bentuk-bentuk *fundraising* dimana tidak dilakukan dengan memberikan daya akomodasi langsung terhadap respon lembaga donor atau donatur seketika. Metode ini misalnya dilakukan dengan metode promosi yang mengarah kepada pembentukan citra lembaga yang kuat, tanpa diarahkan untuk transaksi donasi pada saat itu.

Pada umumnya sebuah lembaga melakukan ke dua metode *fundraising* ini (langsung atau tidak langsung). Karena keduanya memiliki kelebihan dan tujuan sendiri-sendiri. Metode *fundraising* langsung diperlakukan karena tanpa metode *fundraising* langsung, donatur akan kesulitan untuk mendonasikan dananya. Sedangkan jika semua bentuk *fundraising* dilakukan secara tidak langsung, maka tampak akan menjadi kaku, terbatas daya tembus lingkungan calon donatur dan berpotensi menciptakan kejenuhan. Kedua metode tersebut dapat digunakan secara fleksibel dan semua lembaga harus pandai mengkombinasikan kedua metode tersebut (Kalida, 2012).

2.2.6 Konsep Lanjut Usia

Lanjut usia sering disebut juga sebagai lansia atau orang tua, mengacu pada fase dalam siklus kehidupan ketika seseorang mencapai usia yang lebih lanjut dalam proses penuaan. Meskipun tidak ada batasan usia yang pasti yang

mendefinisikan seseorang sebagai lanjut usia, kategori ini biasanya mencakup individu yang berusia 60 tahun ke atas. Di berbagai negara dan budaya, definisi lanjut usia dapat bervariasi, tetapi pada umumnya mengacu pada tahap kehidupan setelah pensiun. Lanjut usia menurut Suardiman:

Lansia merupakan periode dari rentang kehidupan manusia. Melewati masa ini, lansia memiliki kesempatan untuk berkembang mencapai pribadi yang lebih baik dan semakin matang. Lansia memiliki kesempatan untuk berkembang mencapai pribadi yang lebih baik dan semakin matang. Lansia adalah periode dimana organisme telah mencapai masa keemasan atau kejayaannya dalam ukuran, fungsi, dan juga beberapa telah menunjukkan kemundurannya sejalan dengan berjalannya waktu. (Triningtyas, 2018).

Usia tua adalah periode penutup dalam rentang hidup seseorang, yakni suatu periode dimana seseorang telah “beranjak jauh” dari periode terdahulu yang lebih menyenangkan atau beranjak dari waktu yang lebih bermanfaat. Usia enampuluh biasanya dipandang sebagai garis pemisah antara usai madya dan usia lanjut. Selain itu, usia enampuluh digunakan sebagai usia pensiun dan sebagai tanda dimulainya usia lanjut.

2.2.6.1 Perkembangan Psikososial pada Masa Lanjut Usia

Perkembangan psikososial pada lanjut usia (atau usia lanjut) adalah tahap perkembangan yang dialami oleh individu ketika mereka memasuki tahap usia tua atau lanjut. Perkembangan ini melibatkan aspek-aspek psikologis, sosial, dan emosional dari kehidupan seseorang di usia lanjut. Menurut Papalia:

Teori selektivitas sosial emosi emosional mengungkapkan bahwa ketika orang beranjak beranjak tua, mereka cenderung mencari aktivitas dan orang-orang yang memberikan imbalan emosional. Selain itu, kemampuan lansia yang lebih baik dalam mengatur emosi menjelaskan mengapa mereka cenderung lebih senang dan ceria dibandingka orang dewasa yang lebih muda, dan lebih jarang mengalami emosi negative (Triningtyas, 2018).

Perkembangan psikososial pada usia lanjut sangat bervariasi dari individu ke individu, tergantung pada faktor-faktor seperti kesehatan fisik, dukungan sosial, dan pengalaman hidup. Penting untuk memahami bahwa perkembangan ini adalah proses alami dalam kehidupan, dan banyak orang di usia lanjut dapat mencapai tingkat kebahagiaan, kepuasan, dan pemenuhan yang tinggi dalam hidup mereka jika mereka memiliki dukungan dan sumber daya yang memadai. Sehingga dukungan dan sumber daya yang memadai dapat menentukan perkembangan psikososial bagi lansia. Lansia untuk mengembangkan psikososialnya mereka perlu untuk melakukan aktivitas agar orang-orang bisa memberikan imbalan emosional.

2.2.6.2 Kemandirian hidup lanjut usia

Kemandirian hidup pada lanjut usia adalah kemampuan individu yang telah mencapai usia tua atau lanjut untuk menjalani kehidupan sehari-hari secara mandiri, tanpa terlalu banyak ketergantungan pada bantuan orang lain. Kemandirian ini mencakup berbagai aspek kehidupan, termasuk fisik, sosial, ekonomi, dan emosional. Kemandirian menurut Ediawati:

Kebebasan untuk bertindak, tidak tergantung pada orang lain, tidak terpengaruh pada orang lain dan bebas mengatur diri sendiri atau aktivitas seseorang baik individu maupun kelompok dari berbagai kesehatan atau penyakit lebih lanjut ditegaskan bahwa kemandirian pada lanjut usia tergantung pada kemampuan status fungsionalnya dalam melakukan aktivitas sehari-hari. (Triningtyas, 2018).

Kemandirian hidup pada lanjut usia menjadi pencapaian yang berharga dan memungkinkan individu untuk tetap aktif, mandiri, dan merasa berarti dalam masyarakat. Ini juga membantu meningkatkan kualitas hidup di usia lanjut. Dengan perencanaan, perhatian terhadap kesehatan, dan dukungan yang sesuai, banyak individu dapat mencapai tingkat kemandirian yang tinggi bahkan pada usia tua.

Kemandirian lanjut usia menjadi suatu hal yang sangat diperlukan. Suwarti menyatakan bahwa kemandirian itu memiliki beberapa aspek, aspek tersebut meliputi:

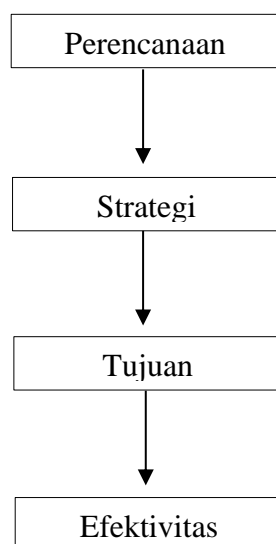
- 1) Bebas
- 2) Inisiatif
- 3) Gigih
- 4) Percaya diri
- 5) Pengendalian diri (Triningtyas, 2018).

Bebas bagi lansia ditunjukkan melalui tindakan yang disesuaikan dengan keinginan sendiri tanpa pengaruh dan serta tidak bergantung kepada orang lain. Inisiatif bagi lansia berarti munculnya ide-ide untuk menghadapi dan memecahkan masalah yang sedang dihadapi. Lansia yang mandiri juga didalam dirinya terdapat sikap gigih tidak mengenal putus asa serta berusaha dengan giat untuk meraih prestasi dan merealisasikan harapan yang dimiliki. Kemandirian lansia juga dilihat dari kepercayaan dirinya yang meliputi perilaku dengan bulat dan penuh kepercayaan terhadap kemampuan sendiri dan berusaha mencapai kepuasan diri. Lansia yang mandiri juga tampak di dalam dirinya kemampuan diri untuk menyesuaikan keinginan sendiri dan mempengaruhi lingkungan atau memperhatikan norma-norma yang berlaku dalam rangka menyelesaikan problem yang dihadapi.

2.3 Kerangka Berpikir

Penelitian ini mengukur seberapa jauh efektivitas *fundraising* program Pesantren Mulia dengan menggunakan indikator untuk mengukur efektivitas. Indikator efektivitas adalah alat atau parameter yang digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu program, proyek, kebijakan, atau tindakan telah mencapai tujuan

dan sasaran yang telah ditetapkan. Indikator ini memberikan pemahaman yang lebih jelas tentang tingkat keberhasilan atau kinerja suatu tindakan atau inisiatif. Beberapa langkah mengenai kerangka berpikir dapat dilihat melalui bagan berikut:



Gambar 2.2 Bagan Kerangka Berpikir

Efektivitas adalah ukuran sejauh mana suatu tindakan, kebijakan, atau program berhasil dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau mencapai hasil yang diinginkan. Ini adalah konsep penting dalam berbagai konteks, termasuk organisasi, manajemen, pendidikan, dan berbagai bidang lainnya. Tingkat efektivitas dapat diukur dengan membandingkan antara rencana yang telah ditentukan dengan hasil nyata yang telah terwujud. Jika usaha atau hasil pekerjaan dan tindakan yang dilakukan tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan sehingga menyebabkan tujuan tidak tercapai atau sasaran yang diharapkan, maka kondisi tersebut dapat dikatakan tidak efektif.

Menurut Cambel J.P pengukuran efektivitas secara umum dan yang paling menonjol adalah:

- 1) Keberhasilan program.
- 2) Keberhasilan sasaran.
- 3) Kepuasan terhadap program.
- 4) Tingkat *input* dan *output*.
- 5) Pencapaian tujuan menyeluruh. (Saragih, 2018).

Sehingga menurut Cambel dalam efektivitas program dapat dijalankan dengan kemampuan operasional dalam melaksanakan program-program kerja yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, secara komperhensif, efektivitas dapat diartikan sebagai tingkat kemampuan suatu lembaga atau organisasi untuk dapat melaksanakan semua tugas-tugas pokoknya atau untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan (Saragih, 2018).