

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA BERPIKIR

A. LANDASAN TEORI

1. Hakikat Konsep Diri (*Self Concept*)

Setiap individu dalam kehidupannya akan selalu berhubungan atau berinteraksi dengan individu lain dan lingkungannya. Dalam proses interaksi tersebut, individu tidak hanya memberikan tanggapan terhadap individu lain, tetapi juga mempersepsi dirinya sendiri, yang kemudian bermuara pada suatu penilaian terhadap diri sendiri.¹

Konsep diri sebagai persepsi fisik, sosial dan psikologis tentang diri sendiri yang di peroleh dari pengalaman dan interaksinya dengan orang lain.² Konsep diri menjadi dua komponen yaitu/aku (aku-subyek) dan me (aku-obyek). Aku subyek adalah keseluruhan diri yang di sebut sebagai milik, termasuk di dalamnya kemampuan, kepribadian, karakteristik sosial dan kepemiliki materi, sedangkan “aku” obyek, adalah diri sebagai yang mengetahui. Untuk memahami dua komponen diri sebagai obyek dan subyek, dapat dilakukan dengan dua cara yaitu (1) membayangkan diri kita pada orang lain. dan (2)

¹ Nita Dwi Apriliawati ,Hubungan Konsep Diri dan Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja Tenaga Instruktur Pada BLK se Jabodetabek, Tesis Jakarta 2011

² Rahmad Jalaludin, Psikologi Komunikasi (Bandung ; CV. Remaja Karya 1986) h.125

membayangkan bagaimana orang lain menilai penampilan kita. Konsep diri individu, pada dasarnya tidak terjadi begitu saja atau telah ada sejak lahir, namun terbentuk melalui proses interaksi dengan individu lain. Di samping itu, konsep diri merupakan gambaran sejumlah pengalaman dan evaluasi diri individu.³

Adanya konsistensi antara bagian-bagian diri dalam satu dimensi maupun antar dimensi menunjukkan integrasi yang baik, pendapat ini dengan mengatakan bahwa diri secara keseluruhan dan mengucapkan bahwa berdasarkan persepsi individu terhadap dirinya, ada empat dimensi yaitu :

a. Aspek sikap defensif / kritis diri

Konsep diri mungkin saja berbentuk karena penilaian diri yang tidak tepat, yang bersumber dari sikap defensif individu. Sikap defensif adalah sikap kurang terbuka dalam menggambarkan “sikap aku” yang sesungguhnya, serta kurang adanya kesediaan untuk mengakui kelemahan dan kekurangan pribadi. Contoh: seorang relawan pelatih yang tidak mampu dengan tugas yang tingkat kesulitannya tinggi dia tetap menerima tugas itu dan akhirnya dia melakukan kesalahan dan kegagalan

³ Burns R.B, Konsep Diri, Teori Pengukuran, Perkembangan dan Prilaku, alih bahasa Eddy, Jakarta, Arcan 1993, h.8

b. Aspek harga diri

Pada waktu individu mengamati dirinya, ia akan mengadakan penilaian seperti suka, tidak suka, puas, tidak puas dan sebagainya. Harga diri merupakan komponen penting dalam konsep diri individu. Harga diri erat kaitannya dengan perasaan berhasil, pemahaman tentang potensi diri dan berkembang dari sejumlah perasaan keyakinan diri. Dalam hal ini harga diri berperan sebagai kendali internal seseorang untuk mengarahkan. Contoh : seperti relawan pelatih yang bisa mendampingi atlet nya bisa berprestasi ke tingkat nasional dan international.

c. Aspek Integrasi diri

Kadar integrasi diri dapat tercermin pada kesamaan atau perbedaan penilaian individu terhadap bagian-bagian dirinya. Integrasi yang juga berkaitan dengan harga diri, adalah kesesuaian antara standar perilaku yang berlaku dengan yang ditampilkan individu dalam kenyataan sehari-hari. Contoh : seorang relawan yang yang tidak nyaman tetapi tetap berada di special olympics dan sudah bertahun- tahun.

d. Aspek Keyakinan Diri

Aspek ini menggambarkan tingkat keyakinan individu dalam menilai dirinya sendiri. Individu yang tidak yakin akan dirinya, akan mempunyai suatu gambaran diri yang tidak tepat. Sebaliknya individu yang mengenal diri dengan baik akan memiliki gambaran dirinya yang baik pula.⁴ Contoh : relawan yang melakukan tugas dengan penuh percaya diri dan relawan yang selalu merasa salah setiap apa yang dia lakukannya padahal yang sudah dilakukannya sudah benar.

Berdasarkan penjelasan di atas, konsep diri disimpulkan sebagai gambaran mental diri sendiri yang terdiri dari pengetahuan tentang diri, yang didukung juga oleh beberapa aspek seperti, sikap defensif, harga diri, intergasi diri dan keyakinan diri.

⁴ Fitts William, *The Self Concept and Self Actualization*. Western Psychological Servis.1971 h,21

2. Hakikat Komitmen Organisasi

Organisasi tidak hanya cukup memiliki karyawan yang potensial saja. Organisasi yang ingin maju membutuhkan adanya kemauan dan kesediaan untuk berkerja dan berkomitmen dari diri sendiri. Organisasi tentu membutuhkan orang yang bersedia untuk berusaha demi kepentingan organisasinya dan terlibat secara penuh dalam upaya mencapai tujuan dan kelangsungan organisasi.⁵

Komitmen organisasi yang keseluruhan mempunyai implikasi terhadap kelanjutan partisipasi individu dalam organisasi Ada tiga bentuk dari komitmen organisasi adalah *affective commitment*, *normative commitment*, *continue commitment*.

a. *Affective commitment*

Menunjukkan suatu kelekatan psikologis terhadap organisasi. Individu bertahan di organisasi karena memang menginginkannya.⁶ Meyer dalam Cascio menambahkan bahwa pada komitmen ini adanya keterlibatan individu terhadap organisasinya. Karyawan yang memiliki *affective comimitment* yang kuat akan mengidentifikasi diri, terlibat

⁵ Sumbodo Prabowo, Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap keaktifan dalam gugus kendali mutu pada karyawan pabrikasi, (Jakarta: Tesis 2003)

⁶ Wook Ko, Jong : James L.Price & Charles W.Mueller. Assesment of Mayer Allen's Three Component Model of Organization Commitment in South Korea. Journal of Applies Psychology.Vo.82 no.6. h.961-973. 1997

mendalam dan menikmati keanggotaan dalam organisasi.⁷ Pengurus organisasi yang selalu berperan aktif setiap rangkaian kegiatan atau pembinaan dia tidak akan melewatkan semua program *Special Olympics* Indonesia

b. Normative commitment

Ditunjukkan dengan perasaan " wajib " untuk tetap bertahan dalam organisasi. Karyawan yang memiliki *normative commitment* yang tinggi akan bertahan dalam organisasi karena mereka merasa seharusnya melakukan hal tersebut (*ought to*)⁸. *Normative commitment* dapat berkembang akibat investasi organisasi pada karyawannya, misalnya adanya pelatihan, subsidi kuliah atau sosialisasi pengalaman yang menekan nilai loyalitas.⁹

Dengan dilaksanakannya kegiatan *Special Olympics* di seluruh dunia maka relawan pelatih mempunyai kesempatan untuk mendampingi atlet yang dibinanya dengan menunjukkan hasil yang maksimal dengan program latihan yang di berikan.

⁷ Cascio, W.F Applied Psychology in Personal Management. New Jersey : Pretice Hall International, Inc .1991

⁸ Irving. Journal of Applied Psychology.1997

⁹ Irving. Journal of Applied Psychology.1996

c. *Continauce commitment*

Merupakan komitmen yang rasional. Komitmen ini berkaitan dengan biaya (*cost*) jika ia keluar dari organisasi. Karyawan yang mempunyai *continauce commitment* yang tinggi akan bertahan dalam organisasi, karena membutuhkannya (*need to*). *continauce commitment* adalah kesadaran akan ketidakmungkinan memilih identitas sosial lain ataupun alternatif tingkah laku yang lain karena adanya ancaman kerugian yang benar.¹⁰ Faktor yang dapat mempengaruhi relawan pelatih untuk tetap bertahan di *Special Olympics* seperti dukungan sosial yang diberikan ketika saat ada musibah, dan rasa saling peduli dari sesama rekan pelatih-pelatih.

Artinya setiap orang mempunyai derajat yang berbeda untuk masing-masing ketiga komponen keterikan organisasi tersebut. Selanjutnya, dikatakan pula bahwa pengukuran komitmen organisasi juga seharusnya merefleksikan ketiga komponen tersebut yaitu *affective commitment, normative commitment, continauce commitment*.¹¹

¹⁰ Irving. Irving. *Journal of Applied Psychology*.1996

¹¹ Meyer dan Allen.1990

3. Hakikat Kinerja Relawan Pelatih *Special Olympics* Indonesia

Jakarta

a. Hakikat Kinerja

Secara teoritis penilaian atau pengukuran prestasi kerja atau kinerja memberikan informasi yang dapat digunakan pimpinan untuk membuat keputusan tentang promosi jabatan. Penilaian prestasi kerja atau kinerja memberikan kesempatan kepada pimpinan dan orang yang dinilai untuk secara bersama membahas perilaku kerja dari yang dinilai. Pada umumnya setiap orang menginginkan dan mengharapkan umpan balik mengenai prestasi kerjanya. Penilaian memungkinkan bagi penilai dan yang dinilai untuk secara bersama menentukan dan membahas kekurangan-kekurangan yang terjadi dan mengambil langkah perbaikannya.¹²

Penilaian kinerja yang handal memegang peranan yang penting. Dalam kehidupan organisasi, setiap pegawai menginginkan mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dalam organisasi dan ingin mendapat peluang untuk mengembangkan kemampuannya semaksimal mungkin. Urgensi lain dari penilaian kinerja tersebut adalah informasi itu dapat digunakan sebagai dasar untuk menetapkan

¹² Maria Estheralda, Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai non Manajerial pada Direktorat Jendral Peraturan Perundang-Undangan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia, (Tesis , 2010)

kebijakan kepegawaian dalam meningkatkan kinerja pegawai di masa yang akan datang.

b. Kriteria Penilaian Kinerja

Menurut Viethzal Rivai, isi dari penilaian kinerja perlu untuk dipelajari dengan baik berdasarkan pada hal-hal berikut ini :

- a. Apa yang akan dinilai dari butir-butir yang terdapat dalam bidang penilaian kinerja oleh penilai dan yang dinilai
- b. Bagaimana penilaian akan dilakukan dan metode apa yang akan digunakan
- c. Kapan penilaian formal akan dilaksanakan : pada awal, pertengahan, atau bahkan perempatan tahun berjalan
- d. Apa yang perlu dilaksanakan untuk memastikan bawah penilaian merupakan proses yang kontiniu dan sebagian dari proses ini, untuk menggunakan konseling dan pelatihan keterampilan dan kinerja.¹³

¹³ Viethzal Rivai, Performance Appraisal "Sistem yang tepat untuk menilai kinerja dan meningkatkan daya saing perusahaan", Jakarta : PT Raja Grafindo Persada. H, 68

Menurut Bernadin dan Russel mengemukakan enam kriteria yang digunakan untuk mengukur kinerja yaitu :

1. *Quality* adalah tingkat sejauhmana proses hasil pelaksanaan mendekati kesempurnaan. Seperti relawan yang menyelesaikan tugasnya tepat dengan perintah dari supervinya
2. *Quantity* adalah jumlah output yang di hasilkan. Setiap kegiatan yang dilaksanakan selalu memberikan hasil yang baik.
3. *Timeliness* adalah tingkat suatu pekerjaan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperbaiki koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain. Melakukan sikap tanggung jawab dengan apa yang ditugaskan oleh supervisi dengan baik.
4. *Cost-effectiveness* adalah tingkat penggunaan daya organisasi berupa manusia, keuangan, teknologi, material dimaksimalkan untuk mencapai hasil kerja tertinggi dengan pengurangan kemungkinan kerugian setiap unit. Memanfaat semua unsur organisasi yang ada jika ada tugas tersebut membutuhkan bantuan dari segala unsur.
5. *Need for supervision* adalah sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan supervisor. Seperti relawan pelatih yang mendampingi atlet *Special Olympics* ke luar kota atau bahkan ke negara lain tanpa diberi

pengawasan supervisi dan pelatih tetap memberikan hasil yang terbaik.

6. *Interpersonal impact* adalah tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri dan kerjasama di antara rekan sekerja, bawahan atau atasan.¹⁴ Hal ini sangat dibutuhkan relawan pelatih *Special Olympics* seperti halnya latihan, di saat ada latihan tambahan di luar jadwal dan pelatih utama tidak bisa maka dia bisa meminta bantuan kepada wakilnya.

c. Hakikat Relawan Pelatih *Special Olympics* Indonesia

Pekerjaan kerelawanan *volunteer work* adalah segala bentuk bantuan yang diberikan secara sukarela untuk menolong orang lain. Sedangkan relawan adalah seorang yang secara sukarela *uncoerced* menyumbangkan waktu, tenaga, pikiran dan keahliannya untuk menolong orang lain dan sadar bahwa tidak akan mendapatkan upah atau gaji atas apa yang telah disumbangkan.

Menjadi relawan adalah salah satu aktivitas yang dapat dilakukan oleh seluruh lapisan masyarakat sebagai wujud kepedulian dan komitmennya terhadap sebuah visi tertentu. Dilihat dari pola pelaksanaannya ada tiga pola kerelawanan yang saat ini

¹⁴ Bernardin dan Russel 1998 (Maria Estheralda, tesis h.20)

berkembang. Pertama kegiatan kerelawanan yang dilakukan individual dan tidak dikoordinir oleh lembaga atau organisasi tertentu. Aktivitas ini banyak berlangsung di masyarakat namun sulit untuk diukur ataupun diteliti karena dianggap sebagai kegiatan rutin harian. Kedua kerelawanan yang dikoordinir oleh kelompok organisasi atau perusahaan tertentu namun bersifat insidental atau dilakukan secara tidak kontiniu. Misalnya kegiatan bakti sosial dan donor darah dalam rangka ulang tahun lembaga atau perusahaan. Ketiga kegiatan kerelawanan yang dikelola kelompok atau organisasi secara profesional dan kontiniu.

d. Hakikat *Special Olympics* Indonesia

Special Olympics Indonesia (SOIna) adalah lembaga penyelenggara kegiatan olahraga khusus bagi para penyandang tunagrahita di Indonesia. Berdasarkan kesamaan falsafah *Special Olympics International* (SOI), tentang para penyandang tunagrahita, dengan isi Undang-Undang Dasar 1945, bahwa setiap insan warga negara Indonesia mempunyai kedudukan, hak dan kewajiban yang sama, maka Dewan Nasional Indonesia untuk Kesejahteraan Sosial (DNIKS) bersepakat untuk bergabung

secara resmi dengan (SOI) pada tanggal 9 Agustus 1989, sebagai negara ke-79.

Dengan Realita tingginya angka penyandang tunagrahita di Indonesia, maka diperlukan suatu wadah yang tepat untuk mendukung upaya-upaya yang dilakukan dalam proses memandirikan penyandang tuna grahita. Penyandang tuna grahita adalah mereka yang dinilai oleh psikolog menderita kelemahan dalam berfikir dan belajar, serta kesulitan dalam berbicara dan mengeluarkan pendapat. Bila diukur melalui tes IQ. Rata-rata nilai mereka berada di bawah angka 70. Namun sebagai warga masyarakat, mereka memiliki hak untuk hidup secara layak, bersosialisasi dan mengembangkan potensi dirinya. Melalui program olahraga khusus ini diharapkan mereka mampu memenuhi fungsi sosialnya, dapat mandiri dan menjadi warga masyarakat yang dihargai. Penyandang tuna grahita bisa lahir dari berbagai lapisan masyarakat, kaya maupun miskin, laki atau perempuan, segala bangsa dengan berbagai derajat dan martabat.

Special Olympics Bermula saat diselenggarakannya musim panas bagi penyandang tuna grahita di Chicago ,USA, pada tahun 1968. Sekitar 1000 atlet dari USA dan Canada meramaikan kegiatan kompetisi yang digelar pada musim panas itu. Kegiatan itu selanjutnya berkembang menjadi *Special Olympics*, Mrs

Eunice Kennedy Shriver, penuh semangat mendorong perluasan program *Special Olympics* ke seluruh belahan dunia. Sampai awal tahun 1990, beliau menjadi Ketua (*Special Olympics International*) SOI, dan saat ini ia berperan sebagai penasihat/staf ahli. Selanjutnya, Ketua Umum SOI adalah Mr. Douglas W. Single, dan Ketuanya Hon Sargent Shriver. Dalam pelaksanaan kegiatannya, SOI didanai oleh *The Joseph F Kennedy Jr Foundation*.

Tujuan kegiatan olahraga ini, antara lain memberikan kesempatan kepada penyandang tuna grahita untuk berprestasi dalam kehidupan yang layak sekaligus bersosialisasi antar sesama penyandang tuna grahita, maupun masyarakat luas.

Kegiatan olahraga dan pelatihannya dilakukan secara terus-menerus sepanjang tahun, guna melatih kebiasaan disiplin, sekaligus menanamkan rasa percaya diri mereka, agar dapat mengaktualisasikan diri sesuai dengan batas kemampuannya. Melalui riset dan akumulasi pengalaman yang di peroleh SOI selama bertahun-tahun, diperoleh keyakinan bahwa pelatihan pada aspek motorik (gerak) penyandang tuna grahita, dapat membangkitkan semangat dan keberaniannya. Mereka akan tumbuh sehat, percaya diri, dan dapat menolong diri sendiri, menjadi individu yang produktif dan di hargai di tengah masyarakat.

Akhir tahun 2005, *Special Olympics international* SOI telah mendata 2.256.733 atlet *Special Olympics* yang tersebar di 170 negara yang bergabung menjadi anggota SOI. Sekarang ini Bruce Pasternack di percaya sebagai *President and CEO of Special Olympics* dan Timothy P Shriver sebagai *Chairman of Special Olympics Board of Directors*.

Khusus SOIna telah mendata 33.388 atlet yang tersebar di seluruh provinsi Indonesia. Menurut *penelitian World Health Organization* (WHO) rata-rata terdapat 3% jumlah penderita tunagrahita di setiap Negara. Dengan demikian semestinya masih banyak penyandang tunagrahita yang belum tersentuh program *Special Olympics* di Indonesia. Tidak dapat dipungkiri kenyataan yang biasa terjadi dalam keluarga, bahwa masih banyak orang tua yang menyembunyikan anaknya karena malu memiliki anak tunagrahita. Di sisi lain, banyak juga orang tua yang lalai dan tidak memahami secara dini kalau anaknya memiliki kelainan. Sehingga baru belakangan diketahui, ketika anaknya berulang kali tidak naik kelas. Melalui psikolog, baru benar-benar dipahami bahwa anak tersebut masuk dalam golongan rendah IQ dan dikelompokkan sebagai penyandang tunagrahita.

Sudah 18 tahun SOIna berkiprah memacu penyandang tunagrahita melalui kompetisi olahraga. Banyak kemajuan yang telah

dicapai dalam upaya memandirikan mereka, menumbuhkan kepercayaan dan harga dirinya. Melalui kompetisi bergengsi yang dilaksanakan di luar negeri, terbukti prestasi yang mereka raih merupakan kebanggaan dan keharuman nama bangsa. Setiap medali emas yang dikalungkan di leher mereka, lagu Indonesia Raya menggema, menyentuh keharuan dan jati diri bangsa.

Mereka adalah bagian yang tak terpisahkan oleh bangsa, pejuang dalam bidang olahraga, dan mereka juga patut mendapatkan penghargaan sebagaimana layaknya penghargaan yang di berikan kepada atlet yang telah meraih kemenangan dalam pesta olahraga.

Namun sayang, belum banyak petinggi yang tersentuh untuk mengucurkan dana bagi pelatihan yang dilakukan sepanjang tahun ini. Instansi terkait dengan kegiatan olahraga tuna grahita baru sebatas insidental mencurahkan perhatian. Padahal mereka harus terus-menerus berlatih dan berkompetisi sepanjang tahun. Di harapkan secara berkesinambungan pemerintah dan masyarakat yang peduli, ikut serta mendukung pelaksanaan program (*Special Olympics* Indonesia) SOIna guna meningkatkan kesejahteraan hidup penyandang tuna grahita secara terpadu. Mudah-mudahan di waktu yang akan datang, unsur-unsur terkait dapat lebih memuaskan perhatian dan bantuannya untuk menggali potensi

penyandang tuna grahita sebagai warga bangsa yang sama-sama kita cintai.¹⁵

B. Kerangka Berpikir

Guna meningkatkan kinerja relawan pelatih *Special Olympics* untuk membina anak-anak berkebutuhan khusus tuna grahita ada banyak cara salah satu nya adalah pelatih memilih konsep diri baik. Konsep diri dalam kehidupan individu akan selalu berhubungan atau berinteraksi dengan individu lain dan lingkungannya. Dalam proses interaksi tersebut, individu tidak hanya memberikan tanggapan terhadap individu lain, tetapi juga mempersepsi dirinya sendiri, yang kemudian bermuara pada suatu penilaian terhadap diri sendiri.

Selanjutnya ada komitmen organisasi, tentunya membutuhkan orang yang bersedia untuk berusaha demi kepentingan organisasinya dan terlibat secara penuh dalam upaya mencapai tujuan dan kelangsungan organisasi itu tersebut. Menariknya organisasi *Special Olympics* Indonesia adalah organisasi non pemerintah dan non profit jadi butuh komitmen pengurus organisasi ini dengan baik agar *Special Olympics* Indonesia terus berkembang dan maju dalam segala hal.

¹⁵ Asih Sumardono, *Biarkan Kami Menang*, (Jakarta: SOIna, 2007), h.11-13

Artinya dengan adanya lembaga penyandang berkebutuhan khusus tuna grahita atau *Special Olympics* Indonesia menggunakan sistem kerelawanan, untuk siapa saja yang mampu membantu anak-anak tuna grahita di bawah binaan *Special Olympis* Indonesia dianggap menjadi peran yang penting untuk berkembangnya atlet-atlet tunagrahita yang di Indonesia dan yang paling penting untuk mendidik anak-anak tunagrahita.

C. Pengajuan Hipoteis

Berdasarkan kerangka teori dan kerangka berpikir, maka dapat ditarik kesimpulan sementara bahwa :

1. Terdapat hubungan konsep diri dengan kinerja relawan pelatih *special olympics* Indonesia.
2. Terdapat hubungan komitmen organisasi dengan kinerja relawan pelatih *special olympics* Indonesia.
3. Terdapat Hubungan Secara bersama – sama antara konsep diri dan komitmen organisasi ada hubungan dengan kinerja relawan pelatih *Special Olympics* Indonesia.