



# Studi Deskriptif: Profil Interaksi Interpersonal Relawan Sosial ditinjau Melalui Konsep FIRO-B

Feby Satya Wirawati

Fakultas Psikologi, Universitas Padjadjaran, Jatinangor, Indonesia  
Email: feby19001@mail.unpad.ac.id

## Informasi Artikel

### Linimasa Penerbitan Artikel:

Diterima: 09-03-2023

Direvisi: 01-04-2023

Disetujui: 03-06-2023

Tersedia secara online: Ya/Tidak

### Kata Kunci:

Profil Interaksi Interpersonal,  
Relawan Sosial, FIRO-B

### Keyword:

Interpersonal Interaction Profile,  
Social Volunteers, FIRO-B



This is an open access article under the CC BY-SA license.

Copyright ©2022 by Author.

Published by Universitas Indonesia  
Membangun

## Abstrak

Profil interaksi interpersonal antara relawan sosial secara langsung terkait dengan efektivitas tim dan secara tidak langsung berdampak pada peningkatan produktivitas. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi profil interaksi interpersonal relawan sosial di Bandung menggunakan konsep Fundamental Interpersonal Relations Orientation-Behavior (FIRO-B). Jumlah peserta dalam penelitian ini adalah 34 orang dengan menggunakan teknik sampling total. Penelitian telah menunjukkan bahwa pemilihan individu dalam tim-tim penting didasarkan pada kebutuhan interpersonal mereka yang dapat meningkatkan keterampilan interpersonal dan komunikasi mereka.

## Abstract

The interpersonal interaction profile between social volunteers was directly related to team effectiveness and indirectly to result in higher productivity. The purpose of this study was to identify the profile of interpersonal interactions of social volunteers in Bandung using the concept of Fundamental Interpersonal Relations Orientation-Behavior (FIRO-B). The number of participants in this study were 34 people using a total sampling technique. Research has shown that the selection of individuals in important teams is based on their interpersonal needs which can thus improve their interpersonal and communication skills

## 1. Pendahuluan

Manusia merupakan makhluk sosial yang saling berinteraksi dan membantu dengan sesamanya untuk saling bertukar pikiran guna memenuhi kebutuhannya. Interaksi manusia ini dapat dilihat secara langsung dalam tatanan masyarakat ketika memberikan pelayanan ataupun memberikan dukungan baik berupa barang maupun jasa kepada sesama manusia yang benar-benar membutuhkan. Perilaku memberi manfaat dan membantu kepada orang lain tanpa amengharapkan imbalan ini adalah perilaku yang dikenal dengan istilah altruism. Menurut Baston altruisme adalah respons yang membangkitkan emosi positif seperti empati. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nuradina (2022), emosi yang positif diantaranya seperti kebahagiaan, kegembiraan, senang, puas dan empati (Nuradina, 2022). Seorang altruist memiliki motif altruistik dan keinginan untuk selalu memantu orang lain yang menciptakan dalam dirinya perasaan positif yang berasal dari motif altruistik sehingga dapat mengarah pada tindakan menolong dan membantu orang lain (Fikri, 2022).

Relawan sosial merupakan salah satu contoh individu yang identik dengan perilaku menolong dengan cara memberikan bantuan pada orang lain yang bersifat tidak mementingkan diri sendiri, memiliki regulasi emosi yang baik (Akbar, 2022), *self-management* yang baik (Sastri, 2022), serta memiliki keyakinan akan kemampuan dirinya atau dengan kata lain, memiliki *self efficacy* tinggi (Ekanesia, 2022).

Relawan adalah seseorang atau sekelompok orang yang secara ikhlas karena panggilan nuraninya memberikan apa yang dimilikinya, baik berupa pikiran tenaga, waktu maupun harta kepada masyarakat sebagai perwujudan tanggung jawab sosialnya tanpa mengharapkan pamrih baik berupa imbalan dan upah, kedudukan, kekuasaan, kepentingan maupun karier. Menurut Schoender (Fransisca, 2012) relawan memiliki tanggung jawab untuk melayani orang lain membawa banyak keuntungan dan manfaat bagi banyak pihak termasuk kesehatan masyarakat hubungan sosial yang lebih dekat menumbuhkan kepercayaan dan norma timbal balik Berdasarkan uraian di atas dapat dipahami bahwa relawan adalah individu yang bersedia menyumbangkan tenaga atau jasanya kemampuan dan waktunya tanpa mengharapkan imbalan finansial atau tidak mengharapkan keuntungan dari organisasi jasa yang secara resmi menyelenggarakan kegiatan tertentu.

Selain itu peran relawan sosial menurut [puspensos.kemsos.go.id](http://puspensos.kemsos.go.id) adalah untuk dapat memerikan layanan konseling dan imingan kelompok kepada individu kelompok dan masyarakat kepada mereka yang membutuhkan konseling konseling dan pemecahan masalah yang mereka hadapi (misalnya tertimpa bencana sosial). Dengan rincian kegiatan (1) Melakukan penilaian terhadap status masyarakat yang terkena encana (2) Memerikan motivasi (spiritual) memperkuat moral (3) Melakukan kegiatan pemulihan masyarakat rentan (4) Melaksanakan kegiatan peningkatan kesadaran pencegahan pengurangan risiko dampak terhadap masyarakat dan (5) Bekerja sama dengan pemangku kepentingan lainnya dalam memerikan pelayanan kepada masyarakat. Nesit (2018) menyatakan bahwa, keikutsertaan relawan ditentukan oleh pertimbangan organisasi dan pertimbangan relawan itu sendiri. Ada empat aspek yang dipandang dalam organisasi yaitu keputusan mempekerjakan relawan jumlah relawan kontribusi relawan terhadap organisasi dan status relawan dalam organisasi. Untuk pertimangan relawan khususnya pergantian relawan dalam organisasi karakteristik dan keragaman relawan intensitas dan durasi relawan dan kualitas kerja relawan.

Delapan aspek yang disebutkan diatas sangat mempengaruhi tingkat partisipasi relawan dalam suatu organisasi. Cakupan keikutsertaan relawan dalam organisasi tidak tetap tetapi dapat berubah dari waktu ke waktu karena keputusan organisasi dan relawan. Relawan dapat dimotivasi oleh pengaruh internal dan eksternal. Misalnya, Clary & Snyder (1991) mengusulkan pendekatan fungsional untuk motivasi sukarelawan, menunjukkan bahwa menjadi sukarelawan memberikan kesempatan untuk memuaskan kebutuhan dan dorongan pribadi. Para peneliti juga berfokus pada bagaimana faktor sosial seperti harapan orang lain dapat mendorong dan mempertahankan kesukarelaan (Grube & Piliavin 2000). Menurut *self-determination theory*, motivasi diri difasilitasi oleh kondisi yang memenuhi kebutuhan psikologis bawaan individu untuk otonomi pribadi dan hubungan interpersonal.

Dengan demikian dapat dipahami bahwa, relawan sosial dalam menjalankan fungsinya diharapkan dapat menjalin relasi interpersonal dengan berbagai pemangku kepentingan khususnya yang berada di daerah Bandung. Oleh karenanya relawan selayaknya memiliki keterampilan dalam menjalin hubungan interpersonal, namun disisi lain mereka juga dituntut agar dapat menjalankan fungsinya secara independen tidak terpengaruh oleh intervensi berbagai pihak dalam cakupan relasinya, dan mereka dituntut agar dapat tetap menjaga integritasnya.

Berdasarkan pemaparan sebelumnya, sehingga peneliti menjadi tertarik untuk melihat preferensi interaksi interpersonal relawan sosial yang berlokasi di Kota Bandung. Dalam melihat preferensi interaksi

interpersonal tersebut, peneliti menggunakan model konseptual FIRO-B yang didalamnya mencakup domain *expressed* dan *wanted interaction*, sehingga kemudian dapat tergambar profil interaksi interpersonal antar relawan, baik secara individual maupun secara kolektif.

### 1.1. Interaksi Interpersonal ditinjau dari Konsep FIRO-B

Konsep FIRO-B dan instrumen penelitiannya dikembangkan oleh Schutz (1958), namun telah mengalami perubahan dan perluasan yang signifikan (Schutz, 1994; Thompson & Schutz, 2000). Konsep FIRO-B menunjukkan bahwa untuk menjelaskan perilaku interpersonal dibutuhkan tiga kebutuhan dasar interpersonal yaitu *inclusion*, *control*, dan *affection*. Ada dua aspek dari tiga kebutuhan interpersonal tersebut yaitu *expressed* dan *wanted*. Individu berkeinginan untuk mengungkapkan atau mengekspresikan kebutuhan interpersonalnya terhadap orang lain, serta yang mereka inginkan dari orang lain. Premis dasar dari konsep FIRO-B adalah bahwa semua individu berusaha untuk membangun hubungan yang harmonis dengan orang lain dalam interaksi sosial mereka. Individu berusaha untuk membangun hubungan yang harmonis dalam aspek *inclusion*, *control*, dan *affection* untuk menghindari stres dan frustrasi dalam rangka memenuhi kebutuhan mereka (Thompson & Schutz, 2000).

Tujuan dari FIRO-B adalah untuk menarik gambaran umum mengenai perilaku individu dalam kaitannya dengan interaksi mereka dengan orang lain yang berada pada suatu setting sosial, misalnya tempat kerja atau kelompok kerja. Kemampuan FIRO-B untuk mengestimasi kebutuhan interpersonal dan respon emosional membuatnya sangat bermanfaat untuk menganalisis preferensi interaksi interpersonal seseorang, termasuk para profesional dibidang akuntansi (Taggar & Parkinson, 2007). FIRO-B cukup berguna dalam menunjukkan potensi keharmonisan maupun ketidakharmonisan dalam hubungan kerja dan bagaimana perilaku suatu individu dirasakan oleh orang lain. Oleh karena itu FIRO-B cukup membantu dalam mengidentifikasi dan menseleksi seseorang baik pada posisi manajerial atau posisi lainnya.

Aspek FIRO-B *inclusion* mempertimbangkan orientasi sosial seseorang secara umum dan kebutuhan interaksi dan keterlibatan. Dalam menjaga hubungan dengan orang lain, ada kebutuhan untuk dilibatkan dalam kegiatan orang lain atau melibatkan orang lain dalam suatu kegiatan seseorang. Pada suatu tingkat tertentu, individu berusaha untuk terlibat dalam suatu kelompok, tetapi ada juga yang harus dibiarkan sendiri. Setiap individu berbeda dalam tingkat kebutuhan dan tingkat kenyamanan mereka untuk dilibatkan dalam suatu kelompok. Kebutuhan untuk terlibat atau menunjukkan ketertarikan untuk terlibat kepada orang lain disebut *expressed inclusion*.

Sementara *wanted inclusion* didefinisikan sebagai kebutuhan untuk dilibatkan oleh orang lain untuk mendapatkan pengakuan. Pada kondisi ekstrem, orang "*under social*" umumnya introvert dan menarik diri, dan orang "*over social*" biasanya ekstrovert, narsis dan datar. Macrosson (2000) menyatakan bahwa *inclusion* mengacu pada perasaan individu tentang diri sendiri, yaitu, kebutuhan untuk merasa dihargai dan dihormati. Individu "*under social*" biasanya mereka merasa ditinggalkan, tidak dilibatkan, dan tidak terikat secara sosial. Sedangkan individu "*over social*" bertujuan untuk memusatkan perhatian pada diri mereka sendiri, untuk menjadi terkenal, untuk didengarkan dan untuk diperhatikan sebagai cara meningkatkan pengakuan terhadap mereka.

Aspek perilaku kedua adalah *control*, yang didefinisikan sebagai kebutuhan untuk menguasai dan

mempengaruhi. Kebutuhan ini termasuk menjaga keseimbangan yang memuaskan untuk menguasai dan mempengaruhi dalam menjalin suatu hubungan. Individu seringkali perlu menunjukkan kemampuan untuk memimpin atau mengendalikan orang lain. FIRO-B mendefinisikan kebutuhan ini sebagai "*Expresseded control*." Setiap individu juga memiliki suatu kebutuhan "*wanted control*." Untuk tingkat tertentu, mereka ingin dikendalikan atau dibimbing oleh orang lain. Meskipun individu menginginkan kebebasan dan individualitas, ada kebutuhan dalam berbagai tingkat *Expresseded* dan *wanted control*.

Area perilaku ketiga adalah *affection*, yang mengacu pada kebutuhan untuk kerukunan dan keakraban. *Affection* termasuk kebutuhan akan persahabatan dan keakraban, yaitu, kebutuhan untuk merasa dekat dengan orang lain. Setiap individu merasa perlu untuk mengungkapkan kasih sayang (*Expressed affection*) terhadap orang lain tetapi mereka juga harus menjaga jarak. Mereka menginginkan kasih sayang (*wanted affection*) atau menyukai ungkapan kasih sayang yang tertuju kepada mereka, namun kebutuhan ini sering bervariasi dalam tingkatan kekuatannya. Membutuhkan kasih sayang tidak selalu merupakan hubungan yang romantis.

Macrosson (2000) mengembangkan instrumen FIRO-B untuk mengukur orientasi intrapersonal. Instrumen menggunakan nilai berkisar antara 0 sampai 9 untuk kebutuhan *Expresseded* dan *wanted* untuk masing-masing tiga aspek perilaku - *inclusion*, *control* dan *affection*. Total skor, disebut sebagai *Social Interaction Index* (SII) yang nilainya dapat berkisar dari 0 sampai 54. SII mengukur preferensi interaksi interpersonal yang ditinjau berdasarkan kebutuhan interpersonal secara keseluruhan. Semakin tinggi skor yang diperoleh pada salah satu domain, semakin menggambarkan tingginya kebutuhan interpersonal pada domain tersebut. Thompson & Schutz (2000) menunjukkan bahwa penggunaan FIRO-B oleh praktisi telah meningkat. FIRO-B dapat memberikan pengetahuan yang mendalam yang berkaitan dengan interaksi antar individu, dinamika tim, kompatibilitas anggota tim, pengembangan tim, efektifitas tim, dan kepuasan anggota tim. Metode ini telah direvisi dan diperbaiki secara mendalam, sehingga instrumen FIRO-B jauh lebih reliabel dan valid (Thompson & Schutz, 2000).

## 1.2. Relawan Sosial

Relawan adalah individu yang ikhlas membantu individu lain tanpa ada upah atau gaji. Tujuan dari kerelawanan sosial adalah untuk membantu masyarakat meningkatkan sumber daya sosial, memenuhi kebutuhan sosial dan meningkatkan kesejahteraan relawan (Zanbar, 2019). Hal ini sangat identik dengan definisi relawan informal yang berkembang sebelum munculnya relawan formal yang berada di organisasi tertentu. Relawan informal adalah seseorang yang bekerja untuk membantu orang lain yang tidak dilakukan oleh kelompok atau lembaga yang terorganisir. Kegiatan sukarelawan informal meliputi merawat anak-anak atau orang tua, memasak makanan, melakukan pekerjaan rumah tangga, memberi arahan, mendengarkan masalah teman, dan memberi nasihat. Banyak kegiatan sukarela informal bersifat timbal balik, dengan individu saling membantu secara bergantian atau dengan orang-orang dalam kelompok informal membantu anggota kelompok lainnya (Bennett & Einolf, 2017). Bila dilakukan secara timbal balik dan di Indonesia dikenal dengan gotong royong (Sofianto, 2020).

Berdasarkan undang-undang no. 11 Tahun 2009 tentang Kesejahteraan Sosial, yang dimaksud dengan Relawan Sosial adalah seseorang dan/atau sekelompok orang yang berlatar belakang pekerjaan sosial atau non sosial, tetapi mempunyai kegiatan organisasi dalam pekerjaan sosial. sektor kesejahteraan tidak

berada dalam badan sosial negara atas kemauannya sendiri, dengan atau tanpa kompensasi. Berdasarkan pengertian tersebut maka relawan sosial menyatakan bahwa relawan sosial bekerja di bidang penyelenggaraan bantuan sosial, tetapi tidak pada badan sosial negara atas kehendaknya sendiri dengan atau tanpa imbalan. Dalam praktiknya, banyak dari para relawan sosial ini yang bekerja atau berdomisili di instansi sosial pemerintah baik pusat maupun daerah menerima imbalan berupa upah dari Kementerian Sosial Republik Indonesia. Tidak bisa dipungkiri relawan bisa bekerja di instansi pemerintah, Amerika Serikat juga mengalaminya, sebanyak 36 persen relawan bekerja di instansi pemerintah (Brudney & Kellough, 2000).

Menurut Nesbit (2018) keterlibatan relawan dalam organisasi ditentukan oleh pertimbangan organisasi dan pertimbangan relawan itu sendiri. Dalam mempertimbangkan organisasi, ada empat dimensi, yaitu keputusan menggunakan relawan, jumlah relawan, kontribusi relawan terhadap organisasi dan status relawan dalam organisasi. Mengenai pertimbangan relawan, yaitu pergantian relawan organisasi, karakteristik dan keragaman relawan, intensitas dan durasi pengabdian relawan dan kualitas kerja relawan.

Secara umum kedelapan dimensi tersebut sangat mempengaruhi keterlibatan relawan dalam suatu organisasi. Keterlibatan dapat dibatasi pada keterlibatan sukarelawan yang tidak terbatas dalam organisasi. Tingkat keterlibatan sukarelawan dalam suatu organisasi tidak statis, tetapi dapat berubah seiring waktu karena keputusan organisasi dan sukarelawan. Perubahan ini bisa disengaja dan direncanakan atau tidak disengaja dan tidak direncanakan. Dimensi keterlibatan relawan pada organisasi, meliputi:

- I. Pertimbangan Organisasi
  - a. Keputusan untuk menggunakan relawan
  - b. Besaran penggunaan relawan
  - c. Kontribusi relawan untuk organisasi
  - d. Status sukarelawan dalam organisasi
- II. Pertimbangan Relawan
  - a. Relawan masuk dan keluar dari organisasi
  - b. Karakteristik dan keragaman relawan
  - c. Intensitas dan durasi komitmen relawan

## 2. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan metodologi kuantitatif dengan metode analisis deskriptif untuk melihat profil interaksi interpersonal relawan sosial di Kota Bandung, yang ditinjau berdasarkan model konseptual FIRO-B. Secara teknis, aspek pengukuran yang termasuk dalam profil tersebut adalah *expressed inclusion, wanted inclusion, expressed control, wanted control, expressed affection, wanted affection*. Aspek pengukuran tersebut akan di analisis secara deskriptif untuk menarik gambaran umum mengenai profilnya. Analisis dilakukan dengan menggunakan prosedur *statistic analysis descriptive* dengan IBM SPSS Ver. 20.

## 2.1. Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian adalah relawan sosial yang berjumlah 34 orang. Dengan jumlah tersebut, sehingga tidak memungkinkan untuk dilakukan teknik pengambilan sampel secara probabilistik. Sehingga, peneliti memilih untuk melakukan metode pengambilan sampel secara non-probabilistik dengan menggunakan teknik *total sampling*, dimana seluruh populasi yang menjadi unit analisis dijadikan sebagai sampel penelitian.

## 2.2. Instrumen Pengukuran

Instrumen pengukuran dalam penelitian ini menggunakan FIRO-B Inventory oleh Thompson & Schutz (2000). FIRO-B Inventory bertujuan untuk mengevaluasi dan memahami preferensi dan kebutuhan interpersonal seseorang dalam berinteraksi dengan orang lain. Instrumen ini terdiri dari 6 aspek penilaian yaitu *Expressed inclusion* ( $\alpha=0.78$ ), *wanted inclusion* ( $\alpha=0.76$ ), *Expressed control* ( $\alpha=0.82$ ), *wanted control* ( $\alpha=0.79$ ), *Expressed affection* ( $\alpha=0.80$ ), *wanted affection* ( $\alpha=0.79$ ). Skala yang digunakan pada FIRO-B adalah *point 5 likert*, dengan rentang 1=sangat tidak setuju hingga 5=sangat setuju.

## 3. Hasil Penelitian

Tabel dibawah ini menunjukkan hasil analisis statistik deskriptif yang digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai data demografi responden. Jumlah partisipan laki-laki sebanyak 15 orang dengan presentase 44%. Sedangkan jumlah partisipan perempuan sebanyak 19 orang dengan presentase sebesar 56%.

**Tabel.1** Data Demografi Partisipan

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	15	(44%)
Perempuan	19	(56%)

Penelitian ini di uji dengan menggunakan metode pengujian analisis deskriptif dan uji komparasi *independent sampel t-test*, untuk melihat profil interaksi interpersonal relawan sosial.

**Tabel 2.** Hasil Uji Analisis Deskriptif

	Mean	Std. Deviation	Skewness	Kurtosis
<i>Expressed Inclusion</i>	4.15	0.12	0.15	-1.57
<i>Wanted Inclusion</i>	18.59	4.09	0.54	-0.78
<i>Expressed Control</i>	3.38	0.07	-0.21	-0.21
<i>Wanted Control</i>	12.62	2.99	0.63	-0.04
<i>Expressed Affection</i>	3.70	0.14	-1.12	0.06
<i>Wanted Affection</i>	12.82	2.13	0.59	-0.56

Skewness dan kurtosis merupakan ukuran untuk melihat apakah data berdistribusi secara normal atau tidak. skewness mengukur kemencengan dari data profil interaksi interpersonal, sedangkan kurtosis mengukur puncak dari distribusi data. Data dikatakan berdistribusi normal jika mempunyai nilai yang mendekati nol. Pada dimensi *expressed inclusion* nilai skewness dan kurtosis masing-masing adalah 0.15 dan -0.57, pada dimensi *wanted inclusion* nilai skewness dan kurtosis nya adalah 0.54 dan -0.78, pada

dimensi *expressed control* nilai skewness dan kurtosisnya adalah masing-masing sebesar -0.21, kemudian pada dimensi *wanted control* nilai skewness dan kurtosisnya masing-masing adalah 0.63 dan -0.04, selanjutnya pada dimensi *expressed affection* nilai skewness dan kurtosisnya adalah -1.12 dan 0.06 dan yang terakhir pada dimensi *wanted affection* nilai skewness dan kurtosisnya masing-masing adalah 0.59 dan -0.56 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi secara normal.

**Tabel 3.** Hasil Uji Independent Sample T-Test

		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
<i>Expressed Inclusion</i>	Laki- laki	4.04	0.69	0.15
	Perempuan	4.30	0.71	0.18
<i>Wanted Inclusion</i>	Laki-laki	17.3	3.84	0.88
	Perempuan	20.1	3.98	1.02
<i>Expressed Control</i>	Laki-laki	3.47	0.45	0.10
	Perempuan	3.27	0.40	0.10
<i>Wanted Control</i>	Laki-laki	12.6	2.94	0.67
	Perempuan	12.5	3.15	0.81
<i>Expressed Affection</i>	Laki-laki	3.72	0.83	0.19
	Perempuan	3.67	0.84	0.21
<i>Wanted Affection</i>	Laki-laki	12.3	1.77	0.40
	Perempuan	13.40	2.47	0.63

Pada tabel diatas dapat dilihat hasil uji analisis t-test dimana pada dimensi *expressed inclusion*, *wanted inclusion* dan *wanted affection* perempuan lebih besar nilainya dibandingkan dengan karyawan berjenis kelamin laki-laki. Sedangkan pada dimensi *expressed control*, *wanted control* dan *expressed affection* nilainya karyawan yang berjenis kelamin laki-laki lebih besar dibandingkan dengan karyawan berjenis kelamin perempuan.

#### 4. Pembahasan

Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang tidak terlalu signifikan secara statistik dalam pola interaksi interpersonal pada relawan. Para relawan tidak hanya menunjukkan kebutuhan yang moderat untuk setiap dimensi yang ada pada alat ukur ini. Ini dibuktikan oleh nilai yang diperoleh dimana setiap kebutuhan dari mulai kebutuhan *Inclusion*, *Control* dan *Affection* menunjukkan pada posisi *middle*.

Skor moderat ini tidak hanya ditunjukkan untuk dimensi *Inclusion*, *Control* dan juga *Affection* tetapi juga pada dimensi *expressed* dan juga *wanted*. Perbedaan antara laki-laki dan perempuan dapat diidentifikasi pada dimensi *expressed control* dan *wanted affection*. Relawan Laki-laki menginginkan lebih banyak kontrol sementara relawan perempuan menunjukkan kebutuhan *affection* yang lebih tinggi. Selain itu, relawan laki-laki juga menyatakan *wanted control* yang lebih tinggi daripada perempuan.

Para relawan selayaknya memiliki keterampilan dalam menjalin hubungan interpersonal, namun disisi lain mereka juga dituntut agar dapat menjalankan fungsinya secara independen tidak terpengaruh oleh intervensi berbagai pihak dalam cakupan relasinya, dan mereka dituntut agar dapat tetap menjaga integritasnya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa relawan yang bekerja di Bandung dapat memposisikan diri secara

fleksibel dengan anggota tim, mengetahui kapan waktu yang tepat untuk mendekat dan memberikan batasan untuk anggota tim serta bersama-sama melibatkan seluruh anggota tim yang kemudian berpengaruh kepada terjalinnya hubungan yang harmonis antar rekan tim sehingga relawan mempunyai pola interaksi yang profesional yang mengarah pada kesuksesan kerja tim.

Dalam hal *wanted control* terjadi tuntutan bagi relawan khususnya ketua tim untuk mensupervisi anggota tim sebelum penugasan dimulai dan berhubungan langsung sehingga mempengaruhi tingkat ketrampilan sosial secara keseluruhan.

## 5. Simpulan

Relawan diminta untuk mengembangkanketerampilan interpersonal mereka. Kepala dari tim relawan menunjukkan bahwa keterampilan komunikasi dan kemampuan untuk berinteraksi baik secara kelompok yang beragam maupun secara individu adalah persyaratan yang penting bagi relawan sosial. Persyaratan ini mempunyai arti bahwa relawan harus memiliki atau mengembangkan keterampilan interpersonal.

Sangat penting untuk mengetahui bahwa kebutuhan *interpersonal inclusion*, control, affection dari seorang individu cocok dengan lingkungan kerja, jika tidak kita akan memiliki karyawan yang tidak bahagia dan yang akan menghambat tugas mereka. Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi kebutuhan interpersonal khususnya bagi seorang relawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa relawan yang bekerja di Bandung memiliki keterampilan interpersonal yang baik, baik itu relawan laki- laki maupun relawan perempuan. Para relawan ini dapat memposisikan diri secara fleksibel dalam tim sehingga terjalin hubungan yang harmonis antar rekan tim. Sebagai saran, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan pertimbangan bagi organisasi dalam merekrut serta mengembangkan kebijakan yang berkaitan dengan pekerja tim. Para peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan untuk menambah sampel penelitian. Hal ini perlu dilakukan untuk melengkapi data yang dirasa kurang jika hanya menggunakan satu metode penelitian saja.

## 6. Daftar Pustaka

- Ahmetoglu, G., Chamorro-Premuzic, T., & Furnham, A. (2010). Interpersonal Relationship Orientations, Leadership, and Managerial Level: Assessing the practical usefulness of the FIRO-B in organizations. *International journal of selection and assessment*, 18(2), 220-225. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2389.2010.00504.x>
- Akbar, R. F. (2022). Efektivitas Problem Solving Therapy Untuk Meningkatkan Kemampuan Regulasi Emosi. *Schema: Journal of Psychological Research*, 1-10. <https://doi.org/10.29313/schema.v0i0.5002>
- Braddock, C. L. (2006). Penny wise, pound foolish: why investors would be foolish to pay a penny or a pound for the protections provided by Sarbanes- Oxley. *BYU L. Rev.*, 175.
- Brudney, J. L., & Kellough, J. E. (2000). Volunteers in state government: Involvement, management, and benefits. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 29(1),111-130. <https://doi.org/10.1177/0899764000291007>
- Ekanesia, P. (2022). THE CAREER SELF-EFFICACY TRAINING TOWARDS INCREASING CAREER MATURITY OF SLOW LEARNER STUDENTS. *Journal of Business and Management INABA (JBMI)*, 1(02), 160-172. <https://doi.org/10.56956/jbmi.v1i02.124>
- Fikri, A. (2022). THE ORGANIZATIONAL CULTURE OF NON-FRANCHISE LOCAL COFFEE SHOP AS A FORM OF SOCIAL ENTREPRENEURSHIP FOR MILENIALS. *Journal of Business and Management INABA (JBMI)*, 1(02), 97-111. <https://doi.org/10.56956/jbmi.v1i02.119>

- Gaur, D. (2019). Self-leadership and interpersonal competences of future aspiring professionals in the Arab Middle East: Reference to FIRO-B. *Management Science Letters*, 9(12), 2021-2028. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.7.004>
- Harrington, B., & James, J. B. (2006). The standards of excellence in work-life integration: From changing policies to changing organizations. *The work and family handbook: Multi-disciplinary perspectives, methods, and approaches*, 665-683.
- Kementerian Sosial RI. (2017). *Peraturan Menteri Sosial Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2017 Tentang Standar Nasional Sumber Daya Manusia Penyelenggara Kesejahteraan Sosial*.
- Kwon, I. W. G., & Banks, D. W. (2004). Factors related to the organizational and professional commitment of internal auditors. *Managerial Auditing Journal*. <https://doi/10.1108/02686900410537748>
- Macrosson, W. D. K. (2000). FIRO-B: Factors and Facets. *Psychological reports*, 86(1), 311-320.
- Nuradina, K. (2022). THE PSYCHOLOGICAL FACTORS AFFECTS ONLINE BUYING BEHAVIOUR. *Journal of Business and Management INABA (JBMI)*, 1(02), 112-123. <https://doi.org/10.56956/jbmi.v1i02.120>
- Nesbit, R., Christensen, R. K., & Brudney, J. L. (2018). The Limits and Possibilities of Volunteering: A Framework for Explaining the Scope of Volunteer Involvement in Public and Nonprofit Organizations. *Public Administration Review*, 78(4), 502-513. <https://doi.org/10.2466/pr0.2000.86.1.311>
- Sastri, P. D. (2022). THE ACADEMIC PROCRASTINATION IN STUDENTS AND HOW TO OVERCOME IT. *Journal of Business and Management INABA (JBMI)*, 1(02), 89-96. <https://doi.org/10.56956/jbmi.v1i02.118>
- Siegel, P. H., & Miller, J. R. (2009). An international comparison of social interaction attributes of internal auditors: an analysis using the Firo-B. Available at SSRN 1616327. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1616327>
- Siegel, P. H., & Schultz, T. (2011). Social Skills Preferences Among Internal Auditors An Explanatory Study Using The FIRO-B. *Journal of Applied Business Research (JABR)*, 27(3), 43-54. <https://doi.org/10.19030/jabr.v27i3.4212>
- Siegel, P. H., & Smith, J. W. (2003). CPA firm personnel preferences for social interaction: An examination using the FIRO-B. *Journal of Business and Entrepreneurship*, 15(2), 77.
- Sofianto, A. (2020). Implementasi Program Keluarga Harapan (PKH) di Provinsi Jawa Tengah. *Sosio Konsepsia*, 10(1), 14-31.
- Thompson, H., & Schutz, W. (2000). FIRO element B organizational interpretive report. *Watkinsville, GA: High Performing Systems*.
- Zanbar, L. (2019). The effect of volunteering for community activity on the social resources of low-SES residents: Differences between volunteer community activists and other residents. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 30, 164-174. <https://doi.org/10.1007/s11266-018-0015-x>