

p-ISSN 2089-0338
e-ISSN 2502-7921

Vol. 11 No. 03 (2022)

SOSIO KONSEPSIA

Jurnal Penelitian dan Pengembangan Kesejahteraan Sosial



Nomor : 200/M/KPT/2020



Diterbitkan oleh:
Pusat Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Profesi
Kementerian Sosial RI

Vol 11, No. 03 (2022)

SOSIO KONSEPSIA

Jurnal Penelitian dan Pengembangan Kesejahteraan Sosial

Sebuah Jurnal yang menyajikan Karya Tulis Ilmiah dalam bentuk hasil penelitian bidang kesejahteraan sosial yang meliputi Rehabilitasi Sosial, Pemberdayaan Sosial, Penanganan Fakir Miskin, Perlindungan Sosial dan Jaminan Sosial. Terbit setahun tiga kali periode April, Agustus, dan Desember. SOSIO KONSEPSIA: Jurnal Penelitian dan Pengembangan Kesejahteraan Sosial mulai terbit Vol 1 No. 1 September - Desember 2011, merupakan kelanjutan dari "Jurnal Penelitian dan Pengembangan Kesejahteraan Sosial" yang terbit pertama kali Vol 1 No. 1 Januari 1995 sampai dengan Vol 16 No. 2 Mei - Agustus 2011. Terhitung mulai edisi Vol 5 No.2 Januari - April 2016 menggunakan Open Journal System (OJS). Penulis yang akan mengajukan naskahnya untuk dimuat di jurnal ini harus melakukan pengiriman naskah melalui Open Journal System (OJS). Berdasarkan Keputusan Direktur Jenderal Penguatan Riset dan Pengembangan, Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor : 21/E/KPT/2018 Tanggal 9 Juli 2018 tentang Hasil Akreditasi Jurnal Ilmiah Periode I tahun 2018 ditetapkan sebagai Jurnal Ilmiah **Terakreditasi Peringkat 2** (Volume 6 Nomor 1 tahun 2016 sampai Volume 10 Nomor 1 tahun 2020).

Alamat:

Pusat Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Profesi

Kementerian Sosial RI

Jl. Margaguna Raya No. 1, Radio Dalam, Jakarta Selatan, DKI Jakarta 12420

e-mail: sosiokonsepsia@gmail.com

e-journal: <http://ejournal.kemensos.go.id/index.php/sosiokonsepsia>

Editorial Team

Pembina

Dr. Ir. Harry Hikmat, M.Si., Sekretaris Jenderal Kementerian Sosial RI, Jakarta, Indonesia

Penanggungjawab

Afrizon Tanjung, M.Si., Kepala Pusat Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Profesi
Kementerian Sosial RI, Jakarta, Indonesia

Manajer Jurnal

Noor Anggorowati, SIP., MPA., Pusat Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Profesi
Kementerian Sosial RI, Jakarta, Indonesia.

Pimpinan Editor

Dr. Toton Witono, ST., MA., Pusat Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Profesi
Kementerian Sosial RI, Jakarta, Indonesia

Editor Bagian

Nyi R. Irmayani, SH., M.Si. Scopus ID [57956596800](#) Pusat Riset Kesejahteraan Sosial, Desa dan
Konektivitas Badan Riset dan Inovasi Nasional, Indonesia

Habibullah, S.Sos., M.Kesos. Scopus ID: [57732733900](#) Pusat Riset Kesejahteraan Sosial, Desa dan
Konektivitas Badan Riset dan Inovasi Nasional, Indonesia

Drs. Indro Widi Handoko, M.Si. Pusat Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Profesi
Kementerian Sosial RI, Jakarta, Indonesia

Jazak Akbar Hidayat, SHI., MA., Ph.D. Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial
Banjarmasin, Kalimantan Selatan, Indonesia

Mujiastuti, S.Pd., MSW. Pusat Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Profesi
Kementerian Sosial RI, Jakarta, Indonesia

Siti Rohmanatin Fitriani, S.Th.I, MA., Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial
Jayapura, Papua, Indonesia

Lasarus Jehamat, S.Sos., MA., Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Nusa Cendana Kupang,
Nusa Tenggara Timur, Indonesia

Dr. Sri Widayanti, S.PdI., MA. Sekolah Tinggi Pembangunan Masyarakat Desa "APMD" Yogyakarta

Agus Wahyudi, S.ST. Pusat Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Profesi
Kementerian Sosial RI, Jakarta

Proofreader

Djulia Maryati, S.Sos., M.Kesos. Pusat Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Profesi
Kementerian Sosial RI, Jakarta

Layout Editor

Ahmad Fahmi Faturohman, SI.Pus. Pusat Data dan Informasi, Kementerian Sosial RI, Jakarta

Rafi Prakas, SE. Pusat Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Profesi
Kementerian Sosial RI, Jakarta

Sekretariat

Baiq *Endang Dwi Handayani M.Si.* Kepala Bagian Tata Usaha Pusat Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Profesi, Kementerian Sosial RI, Jakarta

Riska, SE., M.Si. Pusat Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Profesi
Kementerian Sosial RI, Jakarta

Prof. Adi Fahrudin, Ph.D., Scopus ID: [35261484600](#), Fakultas Psikologi, Universitas Bhayangkara Raya, Jakarta, Indonesia.

Prof. Isbandi Rukminto Adi, Ph.D., Scopus ID: [57210976685](#), Departemen Ilmu Kesejahteraan Sosial, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia, Indonesia.

Prof. Irwanto, Ph.D., Scopus ID: [7409586829](#), Fakultas Psikologi, Universitas Katolik Atmayaja, Jakarta, Indonesia.

Prof. Dr. Bambang Shergi Laksmono, M.Sc., Scopus ID: [25823852000](#), Departemen Ilmu Kesejahteraan Sosial, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia, Indonesia.

Agus Fanar Syukri, Ph.D., Scopus ID: [56516912500](#), Badan Riset dan Inovasi Nasional, Indonesia

Binahayati Rusyidi, Ph.D., Scopus ID: [55778489900](#), Program Studi Ilmu Kesejahteraan Sosial, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) Universitas Padjajaran, Bandung, Indonesia.

Dr. Bambang Rudito, Scopus ID: [36632972600](#), Sekolah Bisnis dan Manajemen, Institut Teknologi Bandung, Indonesia.

Nurhadi, S.Sos., M.Si. Ph.D., Scopus ID: [57209449684](#), Departemen Pembangunan Sosial dan Kesejahteraan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP), Universitas Gajah Mada, Yogyakarta, Indonesia

Dr. Santoso Tri Raharjo, Program Studi Ilmu Kesejahteraan Sosial, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) Universitas Padjajaran, Bandung, Indonesia

Dede Rahmat Hidayat, M.Psi., Ph.D., Scopus ID: [57210163446](#), Program Studi Bimbingan dan Konseling, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia

Tauhid Komara Yudha, S.Sos. M.Pd., Scopus ID: [57201631933](#), Departemen Pembangunan Sosial dan Kesejahteraan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP), Universitas Gajah Mada, Yogyakarta, Indonesia

Mu'man Nuryana, M.Sc., Ph.D. Scopus ID: [57223229321](#), Badan Riset dan Inovasi Nasional, Indonesia

Dr. Hari Harjanto Setiawan, M.Si. Scopus ID: [57225011816](#) Badan Riset dan Inovasi Nasional, Indonesia

Badrun Susantyo, Ph.D. Scopus ID: [57223215291](#) Badan Riset dan Inovasi Nasional, Indonesia

Yanuar Farida Wismayanti, SST., MA., Ph.D. Scopus ID: [57202466692](#) Badan Riset dan Inovasi Nasional, Indonesia

Daftar isi

Pengaruh Kesiapan Individu Untuk Berubah Terhadap Kesiapan Organisasi Untuk Berubah Dengan Mediator Rasa Berdaya Psikologis	390 - 400
<i>Netty Merdiaty, Wustari L. Mangundjaya dan Yanki Hartijasti</i>	
Pengaturan Hidup dan Peran Lansia dalam Keluarga	401 - 412
<i>Syamsuddin</i>	
Kearifan Lokal Masyarakat Desa Lereng Merapi dalam Upaya Mitigasi Bencana Erupsi	413 - 429
<i>Suryani, Andayani Listyawati dan Fatwa Nurul Hakim</i>	
Community Organizing of Victims of Human Trafficking in Kulon Progo: Road to An Integrated Approach Against Oppression	430 - 441
<i>Sri Widayanti</i>	
Pengaruh Media Sosial Instagram @Kemensosri Terhadap Pemenuhan Kebutuhan Informasi Followers	442 - 455
<i>Rachel Cristy, Rino Febrianno Boer dan Rr. Indrawati Kusumadewi</i>	
Pengaruh Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja SDM dengan Organizational Citizen Behavior (OCB) sebagai Moderasi pada Program Keluarga Harapan Provinsi Sumatera Barat	456 - 476
<i>Nur'annisa, Yunia Wardi dan Ilham Thaib</i>	
Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Kualitas Hidup Individu Autistik Dewasa	477 - 489
<i>Endang Retno Surjaningrum dan Husnul Mujahadah</i>	

Pengantar Redaksi

Jurnal Sosio Konsepsia adalah forum untuk publikasi, desiminasi dan perdebatan ide-ide dari hasil penelitian kesejahteraan sosial. Jurnal ini bertujuan untuk memajukan pemahaman teori, membentuk kebijakan, dan menginformasikan praktik penanganan permasalahan kesejahteraan sosial. Sosio Konsepsia diterbitkan oleh Pusat Penelitian dan Pengembangan Kesejahteraan Sosial tiga kali dalam setahun yaitu bulan April, Agustus dan Desember. Jurnal Sosio Konsepsia terakreditasi Kementerian Riset dan Teknologi/Badan Riset dan Inovasi Nasional (Kemenristek / BRIN) Peringkat 2 sesuai SK No.200 / M / KPT / 2020 Peringkat Akreditasi Jurnal Ilmiah Periode III Tahun 2020 tanggal 23 Desember 2020. Pada Volume 11, No. 03, Mei – Agustus 2022 menyoroti tentang perubahan sosial baik individu, masyarakat maupun organisasi.

Netty Merdiaty, Wustari L. Mangundjaya dan Yanki Hartijasti menulis tentang pengaruh dari kesiapan individu untuk berubah dan rasa berdaya psikologis terhadap kesiapan organisasi untuk berubah pada 2 BUMN. Teknik pengambilan data menggunakan teknik convenience sampling dengan jumlah responden sebanyak 175 orang, dan diolah dengan mempergunakan analisis Regresi. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa, KIB (Kesiapan individu untuk berubah) dan RBP (Rasa berdaya psikologis) bersama-sama memiliki efek yang signifikan pada KOB (Kesiapan organisasi untuk berubah) dengan *r-square* sebesar .34. Kesiapan individu untuk berubah (KIB) sendiri berpengaruh signifikan sebesar .51 terhadap kesiapan organisasi untuk berubah (KOB). Sedangkan rasa berdaya psikologis sendiri berpengaruh signifikan sebesar .54 terhadap kesiapan organisasi untuk berubah. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun baik rasa berdaya psikologis maupun kesiapan individu untuk berubah berpengaruh signifikan terhadap kesiapan organisasi untuk berubah untuk perubahan, tetapi skor rasa berdaya psikologis sedikit lebih tinggi dibandingkan kesiapan individu untuk berubah untuk perubahan. Hasil ini dapat diterapkan tidak hanya pada unit kerja, tetapi juga pada lingkungan sosial pada umumnya dimana untuk merubah organisasi maka pemimpin perubahan perlu memerhatikan aspek kesiapan semua anggota kelompok maupun pemberdayaan anggota kelompoknya untuk dapat mencapai keberhasilan suatu perubahan.

Syamsuddin, memberikan gambaran terkait pengaturan hidup lansia serta peran yang dijalankan dalam keluarga. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif. Data dikumpulkan dengan wawancara mendalam, observasi dan studi dokumentasi. Data tersebut kemudian dianalisis secara kualitatif guna menghasilkan tema-tema yang sesuai tujuan penelitian. Hasilnya menunjukkan lansia mengatur kehidupannya dengan tinggal bersama keluarga baik keluarga inti maupun dengan keluarga besar, ada juga lansia yang hanya tinggal dengan pasangan atau bersama asisten rumah tangga tapi masih rutin dikunjungi oleh anak dan cucunya. Para lansia juga tetap rutin melaksanakan olahraga ringan serta aktif dalam kegiatan/organisasi sosial, keagamaan, kewirausahaan, bahkan politik. Peran lansia dalam keluarga meliputi peran kerumahtanggaan, peran pendidikan keluarga dan peran pengambilan keputusan keluarga.

Suryani, Andayani Listyawati, dan Fatwa Nurul Hakim, meneliti tentang kearifan lokal masyarakat yang bermukim diperdesaan Lereng Merapi dalam upaya mitigasi bencana erupsi. Permasalahan penelitian ini dirumuskan dalam bentuk pertanyaan penelitian, bagaimana bentuk dan makna kearifan lokal masyarakat perdesaan lereng Merapi yang didayagunakan dalam upaya mitigasi bencana erupsi. Penelitian dilakukan di Kalurahan Umbulharjo, Kapanewon Cangkringan Kabupaten Sleman. Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Penelitian ini bertujuan mengetahui bentuk dan makna kearifan lokal masyarakat lereng Merapi dalam upaya mitigasi bencana erupsi. Hasil penelitian menunjukkan, bahwa dalam upaya mitigasi bencana erupsi, masyarakat di perdesaan Lereng Merapi mendayagunakan sejumlah bentuk kearifan lokal: 1) pengetahuan lokal mencakup inisiatif lokal berupa kegiatan religius, pembimbingan filosofi jawa, gugur gunung, jimpitan, dan rembug warga. Teknologi lokal berupa kenthongan sebagai wahana pertukaran informasi baik kondisi aman maupun dalam keadaan marabahaya 2) budaya lokal, berupa tradisi mencakup upacara labuhan dan nyadran,

kesenian slawatan, serta ungkapan lokal seperti sing eling lan waspada, 3) keterampilan lokal mencakup keterampilan bertani dalam pembuatan pakan ternak berbahan dasar sampah organik. 4) sumberdaya lokal mencakup sumberdaya manusia, alam, dan sumberdaya sosial. 5). proses sosial lokal mencakup penguatan pola interaksi sosial, tata hubungan warga, dan pengawasan sosial. 6) solidaritas kelompok meliputi penguatan sikap kebersamaan dan kesetiakawanan sosial berlandaskan filosofi Jawa. Direkomendasikan agar kebijakan penanggulangan korban bencana alam mengutamakan upaya mitigasi dengan mendayagunakan setiap bentuk kearifan lokal masyarakat di daerah rawan bencana.

Sri Widayanti meneliti tentang perdagangan manusia dan upaya penanggulangannya merupakan isu krusial yang mendapat perhatian publik di Indonesia dan dunia. Namun, perbedaan perspektif antara para ahli, aktivis dan organisasi memberikan pendekatan penelitian yang berbeda dalam menganalisis sumber masalah, apa yang dilihat sebagai masalah, dan intervensi untuk memecahkan masalah. Penelitian ini berfokus pada pengorganisasian komunitas perempuan korban perdagangan manusia sebagai pendekatan yang telah diterapkan untuk melawan penindasan oleh Mitra Wacana Women Resource Center di Kabupaten Kulon Progo, Daerah Istimewa Yogyakarta. Studi kualitatif ini bertujuan untuk mengeksplorasi perspektif mereka dalam mendefinisikan perdagangan manusia dan kompleksitasnya, analisis mereka tentang penyebabnya dan metode intervensinya. Teori anti-penindasan diterapkan untuk menganalisis data dan temuan dalam penelitian ini, yang menghasilkan tiga poin utama; pertama, kesadaran kritis Mitra Wacana memunculkan cara pandang yang komprehensif terhadap kompleksitas permasalahan perdagangan manusia dengan mengidentifikasi masyarakat sebagai korban dari sistem yang diskriminatif dan eksploitatif. Kedua, pengorganisasian mantan buruh migran di Pusat Pembelajaran Perempuan dan Anak (P3A) diterapkan sebagai pendekatan penguatan kapasitas berbasis hak bagi masyarakat Kulon Progo. Ketiga, pendekatan terpadu melawan penindasan dalam perdagangan manusia mencoba mensinergikan tiga level pendekatan personal, kultural dan struktural. Dalam kasus perdagangan manusia di Kulon Progo, pendekatan terpadu terdiri dari pendidikan publik, pengembangan informasi, dan advokasi kebijakan tentang isu kemanusiaan yang melibatkan organisasi mantan pekerja migran.

Rachel Cristy, Rino Febrianno Boer, Rr. Indrawati Kusumadewi, meneliti tentang penggunaan instagram untuk memberikan informasi kepada masyarakat mengenai informasi bencana alam dan penanganannya, Bantuan Langsung Tunai (BLT), bantuan disabilitas, perlindungan anak, dan lain lain di Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana pengaruh efek kognitif dan Relasi Dengan Organisasi, yaitu Kementerian Sosial Republik Indonesia terhadap pemenuhan kebutuhan informasi followers instagram @Kemensosri. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Untuk mendapatkan hasil pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 206 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 81.1% kebutuhan informasi followers akun instagram @Kemensosri dipengaruhi oleh efek kognitif dan Relasi Dengan Organisasi. Sementara itu sisanya sebesar 18.9% dipengaruhi oleh faktor diluar dari variabel dalam penelitian ini. Namun menurut hasil antara kedua variabel, variabel Relasi Dengan Organisasi memiliki pengaruh lebih besar hal ini ditunjukkan dengan hasil 81.1% dan kognitif dengan hasil 59.7%.

Nur'annisa, Yunia Wardi dan Ilham Thaib menulis tentang organisasi yang akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja SDM dengan harapan tujuan organisasi akan tercapai. Kemampuan SDM tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja SDM PKH berdasarkan hasil penilain belum memuaskan sehingga diperlukan peningkatan kinerja. Dalam penelitian ini menggunakan 4 variabel yaitu; kinerja SDM PKH sebagai variabel endogen (Y), perubahan organisasi sebagai variabel eksogen (X1), budaya organisasi (X2), kepemimpinan (X3) dan organizational citizen behavior (OCB) sebagai variabel moderasi. Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel perubahan organisasi terhadap kinerja SDM PKH, terdapat hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja SDM PKH, terdapat hubungan positif tidak signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja SDM PKH, terdapat hubungan negatif interaksi antara perubahan organisasi dengan OCB terhadap kinerja SDM PKH,

terdapat hubungan negatif interaksi antara perubahan organisasi dengan OCB terhadap budaya organisasi.

Endang Retno Surjaningrum dan Husnul Mujahadah meneliti tentang pengaruh dukungan sosial terhadap kualitas hidup individu autistik dewasa. Gangguan Spektrum Autisme merupakan gangguan perkembangan yang ditandai dengan hambatan komunikasi dan interaksi sosial. Gangguan ini berlangsung sepanjang usia hingga dewasa. Indikator keberhasilan layanan intervensi pada individu dengan disabilitas dapat diketahui melalui kualitas hidup. Penelitian sebelumnya menemukan kualitas hidup individu autistik dewasa cenderung lebih rendah. Salah satu upaya meningkatkan kualitas hidup individu autistik dewasa melalui identifikasi faktor-faktor prediktor kualitas hidup. Namun, di Indonesia belum ada penelitian terkait konteks tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kualitas hidup individu autistik dewasa di Indonesia dan peranan dukungan sosial. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Kualitas hidup diukur dengan kuesioner WHOQoL-BREF, Disability Module dan ASQoL. Dukungan sosial diukur dengan ISEL-12. Jumlah partisipan 31 orang yang berusia 18-30 tahun tersebar di beberapa daerah di Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan dukungan sosial berkorelasi positif dengan kualitas hidup. Hal ini menunjukkan meningkatnya dukungan sosial sejalan dengan meningkatnya kualitas hidup pada individu autistik dewasa. Sumber dukungan sosial yang dirasakan paling menguntungkan bagi individu autistik dewasa berasal dari keluarga, teman, dan profesional (terapis, guru, psikolog). Bantuan yang diberikan mencakup bantuan informasi, bantuan emosional, dan bantuan langsung. Upaya meningkatkan kesejahteraan hidup bagi individu autistik dewasa memerlukan kerjasama dari berbagai elemen mulai dari pembuat kebijakan hingga masyarakat. Temuan ini menambah wawasan pengetahuan mengenai gambaran kehidupan individu autistik dewasa di Indonesia untuk pengembangan program-program selanjutnya.

Dewan redaksi mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah meluangkan pikiran dalam penerbitan jurnal ini. Kami menyadari bahwa edisi kali ini masih jauh dari sempurna. Oleh sebab itu, saran dan kritik yang membangun diharapkan demi kesempurnaan jurnal ini di masa mendatang.

Jakarta, Desember 2022
Redaksi

Pengaruh Kesiapan Individu Untuk Berubah Terhadap Kesiapan Organisasi Untuk Berubah Dengan Mediator Rasa Berdaya Psikologis

Netty Merdiaty^{1*}  Wustari L. Mangundjaya¹  Yanki Hartijasti² 

¹ Faculty of Psychology, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

² Faculty of Economic & Business, Universitas Indonesia

* Korespondensi netty.merdiaty@dsn.ubharajaya.ac.id; Tel +62087881681281

Diterima: 6 November 2022; Disetujui: 12 Desember 2022; Diterbitkan: 31 Desember 2022

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari kesiapan individu untuk berubah dan rasa berdaya psikologis terhadap kesiapan organisasi untuk berubah pada 2 BUMN. Teknik pengambilan data menggunakan teknik *convenience* sampling dengan jumlah responden sebanyak 175 orang, dan diolah dengan mempergunakan analisis Regresi. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa, KIB (Kesiapan individu untuk berubah) dan RBP (Rasa berdaya psikologis) bersama-sama memiliki efek yang signifikan pada KOB (Kesiapan organisasi untuk berubah) dengan *r-square* sebesar .34. Kesiapan individu untuk berubah (KIB) sendiri berpengaruh signifikan sebesar .51 terhadap kesiapan organisasi untuk berubah (KOB). Sedangkan rasa berdaya psikologis sendiri berpengaruh signifikan sebesar .54 terhadap kesiapan organisasi untuk berubah. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun baik rasa berdaya psikologis maupun kesiapan individu untuk berubah berpengaruh signifikan terhadap kesiapan organisasi untuk berubah untuk perubahan, tetapi skor rasa berdaya psikologis sedikit lebih tinggi dibandingkan kesiapan individu untuk berubah untuk perubahan. Hasil ini dapat diterapkan tidak hanya pada unit kerja, tetapi juga pada lingkungan sosial pada umumnya dimana untuk merubah organisasi maka pemimpin perubahan perlu memerhatikan aspek kesiapan semua anggota kelompok maupun pemberdayaan anggota kelompoknya untuk dapat mencapai keberhasilan suatu perubahan.

Kata kunci: Kesiapan individu untuk berubah; kesiapan organisasi untuk berubah, rasa berdaya psikologis, perubahan organisasi.

Abstract: This study aims to determine the influence of individual readiness to change and a sense of psychological empowerment on organizations' readiness to change In 2 BUMN. The data collection technique uses a convenience sampling technique with a total of 175 respondents and is processed using Regression Analysis. The results showed that KIB (Individual readiness to change) and RBP (Sense of psychological power) together had a significant effect on KOB (Organizational readiness to change) with an *r-square* of .34. Individual readiness for change (KIB) has a significant effect of .51 on organizational readiness for change (KOB). Meanwhile, the sense of psychological empowerment has a significant effect of .54 on the readiness of the organization to change. These results can be applied not only to work units but also to the social environment, in general, were change the organization; the change leader needs to pay attention to aspects of the readiness of all group members and the empowerment of group members to be able to achieve the success of a change.

Keywords: Individual readiness for change, psychological empowerment, organizational readiness to change, organizational change.

1. Pendahuluan

Perubahan organisasi adalah suatu keniscayaan. Dalam dunia yang selalu berubah, dengan berbagai tantangan yang ada, maka tidak ada pilihan bagi organisasi selain melakukan perubahan untuk dapat beradaptasi pada tuntutan perubahan tersebut. Hal ini membuat kapasitas suatu organisasi untuk melakukan perubahan menjadi sangat penting untuk dapat tetap bertahan (Burnes, 2017) (de Oliveira Teixeira & Werther Jr, 2013); (Porter et al., 2016)

Perubahan organisasi adalah merupakan suatu proses perencanaan dari komponen organisasi yang bertujuan meningkatkan efektivitas organisasi (Deszca et al., 2019). Perubahan organisasi diperlukan untuk menghadapi kondisi lingkungan organisasi yang terus berubah. Dalam hal ini, penelitian terdahulu menunjukkan bahwa perubahan organisasi tidak akan dapat berhasil tanpa diikuti dengan adanya kesiapan dalam menghadapi perubahan, baik kesiapan dari individu maupun kesiapan organisasi untuk berubah (Alolabi et al., 2021); Sementara itu, penelitian lain menunjukkan bahwa kesiapan individu untuk berubah maupun kesiapan organisasi untuk berubah akan menunculkan komitmen afektif untuk perubahan (Psy et al., 2021) yang pada akhirnya akan memengaruhi keberhasilan suatu perubahan organisasi

Dengan perkataan lain, diperlukan adanya kesiapan individu untuk berubah maupun kesiapan organisasi untuk berubah untuk dapat mencapai tujuan perubahan organisasi yang telah dicanangkan. Terkait dengan kesiapan individu untuk berubah, terlihat bahwa karyawan yang memiliki keinginan untuk memecahkan masalah serta efikasi diri yang tinggi dilaporkan memiliki kesiapan yang lebih tinggi untuk menghadapi perubahan. Di Indonesia, penelitian serupa telah dilakukan, dan hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa orang yang memiliki efikasi diri dan ketahanan serta optimisme yang tinggi akan berdampak tinggi pada kesiapan menghadapi perubahan (Lizar et al., 2015).

Meskipun topik-topik seperti kesiapan organisasi untuk berubah (KOB), ketahanan organisasi dan manajemen perubahan semuanya dibahas secara luas dalam studi organisasi di sektor swasta/industri (Grimolizzi-Jensen, 2018), dan sangat penting bagi organisasi publik besar atau BUMN (Mangundjaya, 2019). Sering kali organisasi besar dan permasalahannya sangatlah kompleks dan diperlukan untuk beradaptasi dengan lingkungan yang berubah dengan cepat. Untuk itu, maka kesiapan untuk berubah perlu diteliti. Dalam hal ini, Lizar et al. (2015) mengatakan bahwa cara terbaik untuk memprediksi kesiapan untuk berubah adalah dengan mengkombinasikan faktor individual dengan faktor organisasi.

Meskipun tren perubahan telah banyak dipelajari (Gabutti & Cicchetti, 2020), serta didukung oleh banyaknya literatur lainnya yang mendukung bahwa kesiapan individu untuk melakukan perubahan organisasi merupakan antededen dari keberhasilan suatu perubahan (Cravens et al., 2015); (Müller et al., 2018); (Lee, 2022), tetapi, sangat sedikit penelitian tentang kesiapan organisasi untuk perubahan di perusahaan, khususnya di BUMN. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji cara yang tepat untuk mengubah pola pikir karyawan untuk melakukan transformasi organisasi di dua perusahaan BUMN yang telah mengalami restrukturisasi organisasi dan melakukan berbagai perubahan pada sistem serta prosedur umum.

Penelitian ini tidak hanya di perlukan untuk kalangan organisasi saja, tetapi juga untuk kondisi sosial pada umumnya, karena kesiapan untuk berubah tidak hanya diperlukan untuk lingkungan organisasi saja tetapi juga untuk lingkungan sosial. Dengan adanya perubahan yang sangat cepat (*Volatile*), disertai kondisi yang tidak jelas (*Uncertainty*), bersifat kompleks (*Complexity*), dan Ambigu atau biasa disebut dengan VUCA, maka setiap orang menjadi cemas dalam menghadapi suatu perubahan, misalnya dengan kondisi Pandemi Covid, secara sosial Pandemi tersebut memiliki karakteristik VUCA, dan membuat berbagai jenis organisasi baik organisasi milik pemerintah, swasta, investasi asing, fokus pada pencarian keuntungan maupun nirlaba semuanya perlu melakukan perubahan tanpa terkecuali. Hal ini membuat pemimpin organisasi perlu memerhatikan berbagai variabel yang dapat memengaruhi keberhasilan perubahan tersebut, yang utamanya adalah bersumber dari manusia.

Netty Merdiaty, Wustari L. Mangundjaya dan Yanki Hartijasti

Pengaruh Kesiapan Individu Untuk Berubah Terhadap Kesiapan Organisasi Untuk Berubah Dengan Mediator Rasa Berdaya Psikologis

1.1. Kesiapan organisasi untuk berubah

Kesiapan organisasi untuk berubah adalah merupakan multilevel dan multi konstruk. Hal ini dapat terdiri dari kesiapan dari individu, kelompok, departemen, unit kerja, maupun pada level yang lebih luas adalah organisasi secara keseluruhan (Alolabi et al., 2021). Pada level organisasi, kesiapan organisasi untuk berubah didefinisikan sebagai resolusi bersama yang dibagi kepada semua anggota organisasi untuk mengimplementasikan perubahan. (Kondakci et al., 2017). Dalam hal ini, penting anggota organisasi memiliki kepercayaan yang sama dalam hal kemampuan untuk melakukan perubahan. Kesiapan organisasi untuk berubah tergantung dari kesiapan berbagai pihak, antara lain salah satunya yang paling penting adalah kesiapan individu untuk berubah (Psy et al., 2021); Sementara itu, studi yang dilakukan oleh (Guamaradewi & Mangundjaya, 2018) menunjukkan bahwa dalam menghadapi perubahan, diperlukan komitmen organisasi untuk menghadapi perubahan tersebut dan membuatnya sukses. Kesiapan organisasi untuk berubah sangat penting untuk dapat mengimplementasikan kebijakan perubahan organisasi (Shea et al., 2014), karena tanpa adanya kesiapan organisasi untuk berubah maka implementasi dari perencanaan perubahan organisasi tidak akan dapat optimal, bahkan dapat menemukan kegagalan.

Lebih lanjut, (Mangundjaya, 2022) menyatakan bahwa kesiapan organisasi untuk berubah dapat dilihat dari persepsi karyawan pada kesiapannya untuk melakukan perubahan atau tidak. Dalam hal ini, (Ramnarayan & Rao, 2011a) menyatakan bahwa terdapat empat dimensi kesiapan organisasi yaitu; (1) komitmen terhadap perencanaan, penentuan prioritas, pemrograman dan penentuan tujuan; (2) perhatian terhadap inovasi/perubahan; (3) perhatian pada integrasi lateral; (4) perhatian pada integrasi vertikal; (5) perhatian terhadap lingkungan, jaringan dan pembelajaran dari orang lain dan; (6) membangun kemampuan individu maupun tim.

1.2. Kesiapan individu untuk berubah

Anderson et al. (2002) telah secara eksplisit membedakan antara kesiapan individu dan resistensi sebagai berikut; Kesiapan individu untuk berubah dapat dilihat sebagai sikap mental individu sebelum bertindak ketika menghadapi proses perubahan. (Pyle, 2020) telah secara eksplisit membedakan antara kesiapan individu dan resistensi sebagai berikut; Kesiapan individu untuk berubah dapat dilihat sebagai sikap mental individu sebelum bertindak ketika menghadapi proses perubahan.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepercayaan seseorang, resolusi, dan kepercayaan terhadap organisasi mengenai perubahan yang akan dilakukan, dan minat serta kondisi diri seseorang akan memengaruhi usaha mereka untuk melakukan perubahan dan menunjukkan perilaku yang mendukung perubahan (Rafferty & Griffin, 2004). Dengan perkataan lain, hal ini akan memengaruhi kesiapan individu untuk berubah.

Sementara itu, penelitian (Hanpachern et al., 1998) mengenai pengembangan instrumen untuk mengukur kesiapan individu untuk perubahan didasarkan pada tiga dimensi yaitu, (1) melawan; (2) berpartisipasi; dan (3) mempromosikan. Melawan adalah sikap negatif individu terhadap perubahan. Berpartisipasi adalah partisipasi individu dalam proses perubahan. Mempromosikan adalah tentang seberapa jauh karyawan ingin menerapkan proses perubahan. penelitian ini menggunakan konsep dari Hanpachern et al. (1998).

1.3. Rasa berdaya psikologis

Rasa berdaya psikologis mengacu pada seperangkat keadaan psikologis yang diperlukan bagi individu untuk merasakan rasa kontrol dalam kaitannya dengan pekerjaan. perspektif ini mengacu pada pemberdayaan sebagai keyakinan pribadi yang dimiliki karyawan tentang peran mereka dalam kaitannya dengan organisasi (Spreitzer, 2008). Lebih lanjut, (Spreitzer, 2008) menyatakan bahwa rasa berdaya psikologis terdiri dari dimensi sebagai berikut: (1) kebermaknaan (*Meaning*) yaitu kesesuaian antara kebutuhan peran kerja seseorang dengan keyakinan, nilai, dan perilaku seseorang; (2) Kompetensi (*Competence*), yang mengacu pada efikasi diri khusus untuk pekerjaan seseorang, atau keyakinan pada kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan keterampilan yang

diperlukan; (3) Determinasi diri (*Self-Determination*) yaitu pilihan seseorang dalam menginisiasi suatu tindakan. Hal ini mencerminkan rasa otonomi atau pilihan atas inisiasi dan kelanjutan perilaku atau proses kerja (4) Dampak (*Impact*) yang mencerminkan sejauh mana tindakan seseorang dapat memengaruhi hasil strategis, administratif, atau operasi di tempat kerja. Dengan perkataan lain, sejauh mana perilaku seseorang dapat ikut memengaruhi organisasi tempatnya bekerja.

1.4. Hubungan antara kesiapan individu untuk berubah, rasa berdaya psikologis, dan kesiapan organisasi untuk berubah

Berdasarkan pembahasan di atas, terlihat bahwa bukan organisasi sebagai entitas yang berubah, melainkan orang-orang yang menjadi bagian dari organisasi yang berubah (Lizar et al., 2015); (W. L. Mangundjaya, 2019). Sementara itu, dari penelitian terdahulu menunjukkan bahwa selain faktor individu, faktor kesiapan organisasi juga merupakan hal yang tidak kalah penting bagi keberhasilan perubahan (Guamaradewi & Mangundjaya, 2018), karena kedua faktor tersebut memunculkan komitmen afektif untuk perubahan, yang diperlukan untuk keberhasilan perubahan organisasi. Dalam hal ini, organisasi adalah merupakan kumpulan dari pengetahuan, kemampuan dan keterampilan dari para pemangku kepentingan untuk dapat mendukung proses perubahan (Hartarto et al., 2020). Sementara itu, menurut Lizar et al. (2015) menyatakan bahwa proses transformasi perubahan tergantung dari komitmen untuk perubahan dan efikasi. Berdasarkan pembahasan di atas, hipotesis berikut dikembangkan:

Hipotesis 1: Terdapat pengaruh positif yang signifikan dari kesiapan individu untuk berubah terhadap kesiapan organisasi untuk berubah.

Berdasarkan penelitian terdahulu, telah dikemukakan bahwa efikasi diri merupakan faktor penting untuk perilaku adaptif dan kinerja, karyawan tidak akan mungkin mengubah perilaku mereka jika merasa kurang percaya diri, yang akibatnya karyawan yang tidak memiliki efikasi diri dan kepercayaan diri yang tinggi akan bereaksi negatif terhadap perubahan organisasi, karena takut dan cemas tentang kondisi masa depan organisasi yang tidak pasti dan dampak atau perubahan bagi mereka, yang berakibat pada rendahnya komitmen afektif mereka untuk perubahan organisasi (W. L. Mangundjaya, 2019). Hal ini akan memengaruhi tidak hanya pada kesiapan individu untuk berubah (Lizar et al., 2015) tetapi juga pada kesiapan organisasi untuk berubah, karena organisasi merupakan sekumpulan orang dengan berbagai karakteristiknya. Berdasarkan pembahasan tersebut, hipotesis kedua adalah sebagai berikut:

Hipotesis 2 : Terdapat pengaruh positif yang signifikan dari rasa berdaya psikologis terhadap kesiapan organisasi untuk berubah.

Pada penelitian terdahulu, efikasi diri yang merupakan dimensi dari rasa berdaya psikologis sering dipelajari sebagai prediktor dalam kesiapan individu untuk perubahan (Lizar et al., 2015). Dalam hal ini, efikasi diri merupakan salah satu sumber dalam diri individu untuk menghadapi perubahan, yang dapat membentuk sikap seseorang dalam menghadapi perubahan (Bayraktar & Jiménez, 2020). Dengan perkataan lain, kesiapan individu untuk berubah juga dapat memunculkan efikasi diri, determinasi diri, kebermaknaan maupun pemberian dampak terhadap lingkungan organisasi, atau kesiapan individu untuk berubah dapat memengaruhi adanya rasa berdaya psikologis. Berdasarkan pembahasan tersebut, hipotesis ketiga pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis 3 : Terdapat pengaruh positif yang signifikan dari kesiapan individu untuk berubah terhadap rasa berdaya psikologis.

2. Metode

Sampel penelitian ini berjumlah sebanyak 175 orang, dengan dikumpulkan dari dua perusahaan konstruksi BUMN yang telah mengalami beberapa perubahan organisasi, seperti pengembangan usaha, restrukturisasi organisasi, perubahan sistem dan prosedur umum. Pemilihan 2 jenis BUMN tersebut berdasarkan kesamaan karakteristik dari 2 jenis BUMN, yaitu sama-sama bergerak dibidang

Konstruksi. Pemilihan sampel dilakukan dengan teknik *convenience sampling*., yaitu pengambilan sampel secara random pada 2 (dua) jenis BUMN yang telah memiliki karakteristik sebagai berikut: karyawan tetap, minimal bekerja di perusahaan 1 tahun, pendidikan minimal SMA, dan usia antara 21-56 tahun. Profil para peserta dapat diringkas sebagai berikut; laki-laki (73%), rentang usia antara 25-44 tahun (74%), gelar sarjana (91%), posisi staf (69%), lama kerja 1-10 tahun (88%).

Data dalam penelitian dikumpulkan dengan menggunakan 3 jenis kuesioner yang sudah diuji reliabilitas dan validitasnya; pertama, Kesiapan individu untuk berubah diadaptasi dari (Hanpachern et al., 1998) yang terdiri dari 3 dimensi: (1) resisting ($\alpha=.70$); (2) berpartisipasi ($\alpha=.76$); dan (3) mempromosikan ($\alpha=.80$) telah diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia dan dimodifikasi menjadi 6 (enam) Skala Likert oleh (Mangundjaya, 2012).

Kedua, Rasa berdaya psikologis diadaptasi dari (Spreitzer, 2008) dan diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia oleh (Mangundjaya, 2012b) yang terdiri dari 4 dimensi: (1) makna ($\alpha=.78$); (2) kompetensi ($\alpha=.73$); (3) penentu diri ($\alpha=.67$); dan (4) dampak ($\alpha=.79$). Ketiga, Kesiapan organisasi untuk berubah dari (Ramnarayan & Rao, 2011b), yang telah diterjemahkan dalam Bahasa Indonesia oleh (Mangundjaya, 2012a), terdiri dari 6 dimensi yaitu: (1) komitmen perencanaan, penentuan prioritas, pemrograman dan penentuan tujuan ($\alpha=.85$); (2) perhatian terhadap inovasi/perubahan ($\alpha=.83$); (3) perhatian pada integrasi lateral ($\alpha=.72$); (4) perhatian pada integrasi vertikal ($\alpha=.83$); (5) lingkungan, jaringan dan pembelajaran dari orang lain ($\alpha=.85$); dan (6) membangun kemampuan dari individu dan tim ($\alpha=.86$).

Data analisis menggunakan statistik deskriptif untuk mengkaji tingkat kesiapan perubahan. Analisis regresi digunakan untuk menganalisis hubungan antara Kesiapan individu untuk berubah, Rasa berdaya psikologis, dan Kesiapan organisasi untuk berubah.

3. Hasil

Tabel 1 menunjukkan hasil statistik deskriptif. Untuk mengevaluasi apakah tingkat kesiapan individu untuk berubah (KIB), Rasa berdaya psikologis (RBP), dan Kesiapan organisasi untuk berubah (KOB), skor rata-rata dikelompokkan ke dalam 3 kategori sebagai berikut: rendah (1,00-2,66), sedang (2,67-4,33), dan tinggi (4,34-6,00).

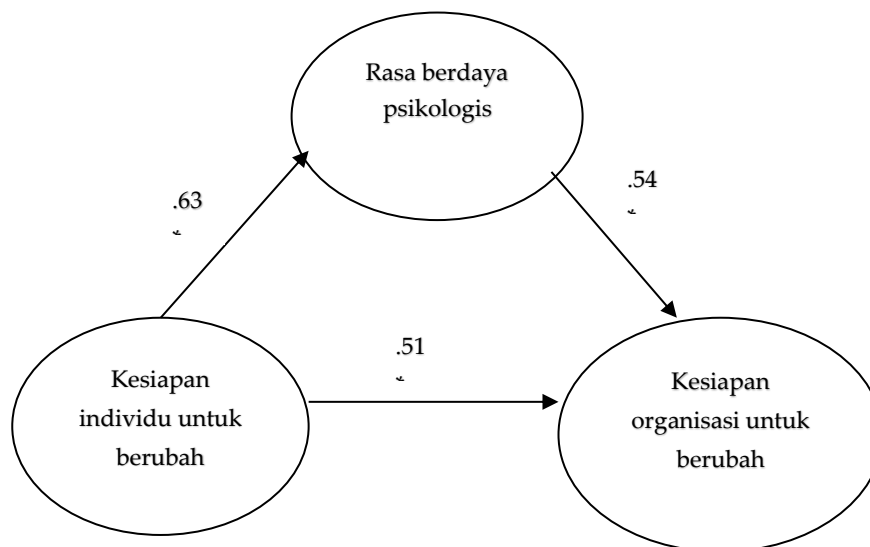
Tabel 1. Deskriptif analisis Kesiapan individu untuk berubah (KIB), Rasa berdaya psikologis (RBP), and Kesiapan organisasi untuk berubah (KOB)

Variabel	Mean	S.D.
KIB – Kesiapan individu untuk berubah ($\alpha=.60$)	4.25	.51
Mempromosikan ($\alpha=.80$)	4.86	.72
Berpartisipasi ($\alpha=.76$)	4.81	.66
Menolak ($\alpha=.70$)	3.05	.97
RBP - Rasa berdaya psikologis ($\alpha=.82$)	4.58	.63
Kompetensi ($\alpha=.73$)	4.68	.74
Arti ($\alpha=.78$)	4.88	.77
penentuan ($\alpha=.67$)	4.52	.73
Dampak ($\alpha=.79$)	4.23	.86
KOB - Kesiapan organisasi untuk berubah ($\alpha=.91$)	4.61	.65
Komitmen Rencana ($\alpha=.85$)	4.68	.78
Inovasi rubahan ($\alpha=.83$)	4.65	.73
Integrasi Lateral ($\alpha=.72$)	4.66	.74
Integrasi Vertikal ($\alpha=.83$)	4.44	.83
Belajar dari Lingkungan ($\alpha=.85$)	4.63	.72
Kemampuan ($\alpha=.86$)	4.60	.82

Berdasarkan kategori tersebut, responden menganggap RBP dan KOB berada pada level tinggi, sedangkan KIB pada level sedang. Di antara tiga variabel KIB, hanya penolakan yang memiliki tingkat sedang, sedangkan mempromosikan dan berpartisipasi memiliki tingkat tinggi. Dapat disimpulkan bahwa, secara umum karyawan memiliki sikap positif terhadap perubahan, karena mereka ingin mempromosikan dan berpartisipasi dalam proses perubahan.

Selain itu, terlihat bahwa dimensi RBP dapat dianggap berada pada level sedang ($\text{impact}=4,23$). Ini berarti bahwa karyawan percaya secara moderat mempengaruhi dan memiliki dampak positif terhadap lingkungan kerja.

Lebih lanjut, untuk mengkaji tujuan penelitian dilakukan analisis regresi. Gambar 1 (satu) dibawah ini menunjukkan bahwa KIB (Kesiapan individu untuk berubah) dan RBP (Rasa berdaya psikologis) bersama-sama memiliki efek yang signifikan pada KOB (Kesiapan organisasi untuk berubah) dengan $r\text{-square}$ sebesar .34. Meskipun demikian jika kesiapan individu untuk berubah (KIB) sendiri berpengaruh signifikan sebesar .51 terhadap kesiapan organisasi untuk berubah (KOB). Sedangkan rasa berdaya psikologis sendiri berpengaruh signifikan sebesar .54 terhadap kesiapan organisasi untuk berubah. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun baik rasa berdaya psikologis maupun kesiapan individu untuk berubah berpengaruh signifikan terhadap kesiapan organisasi untuk berubah untuk perubahan, tetapi skor rasa berdaya psikologis sedikit lebih tinggi dibandingkan kesiapan individu untuk berubah untuk perubahan. Hasil ini menunjukkan bahwa Hipotesa 1 (satu) dan Hipotesa 2 (dua) terbukti. Selain itu, hal ini menunjukkan bahwa untuk dapat mencapai kesiapan organisasi untuk berubah, maka diperlukan tidak hanya kesiapan individu untuk berubah tetapi juga individu dengan kepemilikan rasa berdaya sehingga individu akan merasa mampu untuk mengambil keputusan secara mandiri maupun merasa memiliki kemampuan dan kompetensi untuk menghadapi berbagai tantangan pada waktu terjadi perubahan organisasi. Hal ini terlihat pada hasil yang menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara kesiapan individu untuk berubah terhadap rasa berdaya psikologis sebesar .63. Dengan perkataan lain Hipotesa 3 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari kesiapan individu untuk berubah terhadap rasa berdaya psikologis terbukti.



Gambar 1. Kesiapan individu untuk berubah, Rasa berdaya psikologis, dan Kesiapan organisasi untuk berubah.

Tabel 2. Analisis Regresi Dimensi Kesiapan individu untuk berubah, Rasa berdaya psikologis, dan Kesiapan organisasi untuk berubah

Variabel	Rasa berdaya psikologis		Kesiapan organisasi untuk berubah				
	Komp etensi	Arti	Komitmen Rencana	Inovasi perubahan	Integrasi Lateral	Integrasi Vertikal	Belajar dari lingkungan
KIB:							
Mempromosikan	.48	0.50	.60	.44	.56	-	.57
Berpartisipasi	.26	-	-	-	-	.43	-
Menolak	.09	-	-	-	-	.15	-
RBP:							
Kompetensi	-	-	.38	.26	.24	.21	.33
Bermakna	-	-	.24	.22	.41	-	.26

* Signifikan di $p < .05$

Hanya efek signifikan yang ditampilkan

Analisis lebih lanjut dilakukan untuk mengeksplorasi dimensi KIB, dan RBP yang paling banyak menjadi kontributor kesiapan organisasi untuk perubahan. Tabel 2 menunjukkan bahwa promosi (dimensi KIB), kompetensi dan bermakna (dimensi RBP) berpengaruh signifikan terhadap rencana komitmen, inovasi perubahan, integrasi lateral, dan belajar dari lingkungan (dimensi KOB). Ini berarti bahwa karyawan dengan kompetensi (efikasi diri yang tinggi) dan memiliki makna kerja yang tinggi akan berkontribusi pada kesiapan organisasi untuk perubahan.

4. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti apakah kesiapan individu untuk berubah maupun rasa berdaya psikologis memengaruhi kesiapan organisasi untuk berubah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kesiapan organisasi untuk berubah. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesa 1 (satu), 2 (dua) dan 3 (tiga) terbukti. Penelitian ini terlihat mendukung penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa orang dan karakteristiknya penting untuk diperhatikan untuk dapat mencapai efektivitas perubahan organisasi (Mangundjaya, 2019). Lebih lanjut terlihat bahwa, rasa berdaya psikologis memiliki dampak yang lebih besar terhadap munculnya kesiapan organisasi untuk berubah. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan harus merasa berdaya terlebih dahulu sebelum melakukan perubahan organisasi, karena tanpa adanya karyawan yang merasa berdaya, percaya diri, mampu menentukan dan mengambil keputusan sendiri, serta merasa apa yang dilakukannya adalah bermakna serta mampu memberikan dampak pada organisasi, maka karyawan akan tetap tenang dalam menghadapi perubahan. Hal ini disebabkan karena biasanya karyawan akan merasa cemas dalam menghadapi perubahan, apalagi bila perubahan tersebut memiliki skala yang besar di organisasi, sehingga dengan adanya perasaan berdaya secara psikologis yang tercermin dalam kompetensi/efikasi, determinasi diri, kebermaknaan dan dampak maka individu (karyawan) akan menjadi tidak cemas dalam menghadapi perubahan, serta siap maupun memiliki komitmen terhadap perubahan organisasi yang dicanangkan.

Pada umumnya responden juga terlihat memiliki rasa berdaya psikologis dengan tingkat tinggi, artinya responden merasa bahwa mereka memiliki rasa kontrol yang tinggi atas dirinya dan pekerjaan mereka. Dalam hal ini, terkait dengan kepemilikan dampak terhadap lingkungan organisasi, terlihat bahwa nilai yang diperoleh adalah moderat, dalam arti mereka kurang memiliki kewenangan untuk memengaruhi strategi perubahan dan prosedur operasi yang berkaitan dengan proses perubahan karena mayoritas dari mereka. Hal ini dapat dimaklumi karena pada umumnya (69%) posisi responden adalah tingkat staf, dimana karyawan pada posisi staf pada umumnya kurang memiliki

kewenangan dalam menentukan kebijakan serta melakukan pengambilan keputusan yang terkait dengan organisasi pada umumnya, termasuk didalamnya perubahan organisasi.

Penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden dari kedua perusahaan BUMN tersebut sudah siap untuk menghadapi perubahan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagai perusahaan milik negara maka mereka harus dapat mengubah organisasinya menjadi lebih efisien dalam menghadapi tantangan abad ke-21. Perusahaan-perusahaan milik negara di industri konstruksi tersebut harus lebih kompetitif tidak hanya di skala domestik tetapi juga di skala regional, seperti di Asia Pasifik. Dalam hal ini, terlihat bahwa meskipun semua skor rata-rata KOB tinggi, tetapi integrasi vertikal perlu ditingkatkan, karena responden masih menganggap bahwa arus informasi masih dari atas ke bawah bukan dari bawah ke atas, dan informasi dari karyawan jarang dikumpulkan. Proses komunikasi dan keterlibatan karyawan tampaknya masih perlu ditingkatkan, karena komunikasi yang efektif dan transparan akan dapat membantu meningkatkan rasa tenang bagi karyawan dalam menghadapi perubahan, serta mengurangi resistensi karyawan dalam menghadapi perubahan (Simoes & Esposito, 2014).

Sementara itu, meskipun KIB dianggap moderat, yang berarti responden mengakui mereka siap untuk berubah untuk mematuhi peraturan pemerintah agar lebih kompetitif di pasar global. Meskipun demikian, beberapa dari karyawan masih memiliki resistensi secara moderat. Kondisi ini normal, karena perubahan biasanya akan membuat karyawan merasa tidak pasti, takut, dan cemas (Rodriguez-Ponce, 2007). Kondisi ini biasanya ada jika proses perubahan tidak memiliki kejelasan terutama tentang apa yang akan mereka terima sebagai imbalan dari kesediaan untuk berubah. Agar berhasil, manajemen puncak harus memiliki cetak biru proses transformasi organisasi yang harus memasukkan saran dari karyawan atau *bottom up*.

Hubungan ketiga variabel tersebut mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Kesiapan individu untuk berubah (KIB) dan Rasa berdaya psikologis (RBP) terhadap Kesiapan organisasi untuk berubah (KOB). Lebih lanjut, terlihat bahwa RBP memiliki efek yang lebih besar daripada KIB pada KOB, meskipun demikian ketika dianalisis lebih lanjut, terungkap bahwa bagaimana individu bersedia untuk mempromosikan implementasi proses perubahan memberikan kontribusi yang lebih tinggi terhadap KOB dibandingkan dengan RBP. Dalam hal ini, dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki kemauan untuk mempromosikan perubahan organisasi kepada orang lain merupakan sumber daya yang tinggi untuk kesiapan organisasi untuk perubahan. Hal ini perlu dicermati oleh manajemen dan pemimpin perubahan, karena untuk dapat membuat perubahan berhasil, maka perlu didukung oleh individu-individu yang tidak hanya sekedar siap menghadapi perubahan tetapi juga menerima secara aktif perubahan organisasi dengan cara melakukan berbagai aktivitas sebagai bukti dukungannya tersebut antara lain dengan melakukan promosi mengenai perubahan pada rekan-rekan kerjanya di organisasi (W. L. H. Mangundjaya, 2022; Radian & Mangundjaya, 2019).

Di sisi lain, karena rasa berdaya psikologis penting untuk mencapai kesiapan organisasi untuk berubah, dalam hal ini, agar terdapat kesiapan organisasi untuk berubah maka manajemen harus mempersiapkan karyawan untuk siap dan memiliki karakteristik efikasi diri, kepercayaan diri, dan juga memiliki perasaan bermakna mengenai pekerjaan yang mereka lakukan, serta memiliki perasaan bahwa mereka dapat memiliki dampak pada organisasi. Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa baik KIB maupun RBP memberikan kontribusi yang lebih tinggi terhadap KOB dibandingkan hanya pengaruh KIB terhadap KOB dan RBP terhadap KOB. Hal ini berarti bahwa kesiapan individu untuk berubah dan rasa berdaya psikologis memiliki penekanan yang lebih tinggi pada kesiapan organisasi untuk berubah, dibandingkan dengan masing-masing variabel untuk kesiapan organisasi untuk berubah.

Penelitian ini melihat mengenai kesiapan organisasi untuk berubah berdasarkan dari 2 (dua) variabel, yaitu kesiapan individu untuk berubah dan rasa berdaya psikologis. Hasil menunjukkan bahwa 2 (dua) variabel tersebut sama-sama memengaruhi kesiapan organisasi untuk berubah. Hasil penelitian ini bermanfaat tidak hanya untuk lingkungan organisasi saja tetapi juga pada kondisi sosial pada umumnya. Dimana saat ini, semua organisasi tanpa terkecuali harus berubah, dan dalam

Netty Merdiaty, Wustari L. Mangundjaya dan Yanki Hartijasti

Pengaruh Kesiapan Individu Untuk Berubah Terhadap Kesiapan Organisasi Untuk Berubah Dengan Mediator Rasa Berdaya Psikologis

menghadapi perubahan tersebut manusialah yang memegang peranan penting (Mangundjaya, 2019,2021), sehingga organisasi baik pemimpin maupun agen perubahan yang beraktivitas tidak hanya di organisasi profit saja diharapkan dapat memberikan perhatian pada unsur manusia, serta memberikan pemberdayaan pada manusia supaya perubahan organisasi yang dicanangkan dapat berhasil.

5. Kesimpulan

Pada penelitian ini, terlihat bahwa kedua variabel baik kesiapan individu untuk berubah maupun rasa berdaya psikologis sama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kesiapan organisasi untuk berubah. Meskipun demikian, tampak bahwa rasa berdaya psikologis (RBP) yang dicerminkan pada kompetensi dan efikasi diri, kebermaknaan dan dampak terbukti lebih memiliki pengaruh positif terhadap kesiapan organisasi untuk berubah. Untuk itu, organisasi yang menjalani proses perubahan perlu memperhatikan masalah ini, dan membuat berbagai program untuk meningkatkan hal tersebut.

Inisiatif perubahan harus juga terdiri dari beberapa tingkatan, tidak hanya tingkat organisasi, tetapi juga tingkat kelompok dan tingkat individu. Pada tingkat organisasi dapat juga dilakukan dengan cara mengubah strategi, struktur dan sistem dan prosedur organisasi dan mengabaikan masalah pada tingkat individu. Pada tingkat kelompok dapat dilakukan intervensi pengembangan dan sinergitas tim. Selain itu, pada tingkat individu, dalam kaitannya dengan kesiapan individu untuk berubah yang tercermin pada keinginan untuk mempromosikan perubahan, keinginan untuk berpartisipasi dan tidak menolak adanya perubahan juga penting untuk memunculkan kesiapan organisasi untuk berubah, maka perlu dilakukan berbagai program pembekalan serta program ganjaran bagi para karyawan yang mau dan aktif dalam mengikuti perubahan, bahkan mempromosikan perubahan. Hal ini disebabkan karena mempromosikan perubahan terbukti memiliki pengaruh yang paling besar atas munculnya kesiapan organisasi untuk berubah.

Berdasarkan penelitian ini, terlihat bahwa untuk menciptakan kesiapan organisasi untuk berubah, organisasi harus menciptakan inisiatif yang dapat mengembangkan efikasi diri, optimisme, harapan dan ketahanan karyawan serta makna kerja dan kompetensi. Dukungan organisasi dan manajerial seperti pengembangan karyawan (pelatihan, pengembangan, *coaching*, mentoring dan konseling) juga dapat dianggap sebagai inisiatif yang dapat meningkatkan kesiapan karyawan untuk perubahan. Keterlibatan karyawan dalam proses mengelola perubahan juga dapat meningkatkan kompetensi dan makna sehingga meningkatkan kesiapan karyawan terhadap perubahan. Terakhir, dalam konteks lingkungan yang terus berubah dimana organisasi harus siap berubah untuk dapat memiliki keunggulan kompetitif, menjadi organisasi yang *agile*, serta dapat mengembangkan dan mempertahankan karyawan dengan memiliki rasa berdaya psikologis yang tinggi di tempat kerja, maka hal ini akan dapat memberikan keuntungan positif bagi organisasi.

Sementara itu, membangun keberlangsungan organisasi dan menyadari bahwa keberlangsungan merupakan suatu isu organisasi memerlukan adanya beberapa variabel antara lain yaitu fokus terhadap nilai-nilai, kepercayaan, perilaku karyawan (individu), yang pada umumnya tercermin pada budaya organisasi (Porter et al., 2016). Dengan perkataan lain, membangun budaya organisasi juga penting untuk dapat menunjang perubahan organisasi dan keberlangsungan organisasi.

6. Saran

Pada penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yang dapat menjadi bahan pertimbangan. Pertama, diantara berbagai variabel yang dapat memengaruhi kesiapan organisasi untuk berubah, serta keberhasilan perubahan organisasi, adalah isi perubahan, konteks organisasi, proses perubahan dan manusia serta kepemimpinan (W. L. H. Mangundjaya, 2022). Sementara itu, penelitian ini hanya memasukkan dua variabel dari manusia yaitu kesiapan karyawan untuk perubahan dan rasa berdaya psikologis. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut perlu mempertimbangkan beberapa variabel lain seperti kepemimpinan, dukungan manajerial, hubungan kerja yang positif, budaya organisasi, proses komunikasi maupun jenis, bentuk dan isi perubahan untuk dapat menciptakan model yang lebih kuat.

Netty Merdiaty, Wustari L. Mangundjaya dan Yanki Hartijasti

Pengaruh Kesiapan Individu Untuk Berubah Terhadap Kesiapan Organisasi Untuk Berubah Dengan Mediator Rasa Berdaya Psikologis

Kedua, penelitian ini dilakukan pada 175 responden dan menggunakan metode *convenience sampling*. Untuk penelitian lebih lanjut, disarankan agar penelitian dilakukan dalam sampel yang lebih besar dan menggunakan metode pengambilan sampel lain seperti pengambilan sampel acak untuk meningkatkan kemampuan umum hasil penelitian. Ketiga, penelitian lebih lanjut dengan jenis organisasi yang berbeda seperti sektor publik, perusahaan nirlaba dan swasta dalam banyak budaya yang berbeda juga penting untuk dilakukan untuk mengeksplorasi dan memperluas pemahaman dan eksplorasi faktor-faktor yang menciptakan kesiapan untuk perubahan.

Sementara itu, hasil menunjukkan bahwa kedua variabel (rasa berdaya psikologis) dan kesiapan individu untuk berubah memiliki pengaruh positif terhadap munculnya kesiapan organisasi untuk berubah. Untuk itu, dalam rangka menyiapkan organisasi dalam menghadapi perubahan, maka penguatan dan pengembangan dalam hal rasa berdaya psikologis dan kesiapan individu untuk berubah perlu dilakukan berbagai program penguatan antara lain program pelatihan dan pengembangan, *coaching mentoring*. Tidak hanya itu, pengembangan iklim kerja yang kondusif juga perlu dilakukan yang diharapkan akan dapat mengembangkan rasa berdaya psikologis maupun kesiapan individu untuk berubah yang akhirnya akan menuju pada kesiapan organisasi untuk berubah. Pengembangan iklim yang kondusif antara lain dapat dilakukan dengan cara mengembangkan komunikasi dalam organisasi, khususnya komunikasi yang berhubungan dengan isu-isu yang terkait perubahan organisasi (Simoes & Esposito, 2014); (W. L. H. Mangundjaya, 2022), maupun menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat (Psy et al., 2021), karena gaya kepemimpinan perubahan yang tepat akan dapat lebih diterima oleh karyawan dan membantu dalam penerimaan karyawan terhadap perubahan organisasi (W. L. H. Mangundjaya, 2022); (Merdiaty et al., 2022).

Ucapan terimakasih: disampaikan kepada seluruh responden yang telah berkontribusi memberikan pendapatnya dalam kuesioner. Tidak lupa juga diucapkan terimakasih kepada bagian Sumber Daya Manusia di 2 BUMN atas ijin dan perkenannya peneliti mengambil data karyawan dan menyebarkan kuesioner. Begitu juga kepada rekan-rekan sesama peneliti yang telah membantu untuk terselesaikannya penulisan jurnal ini dengan baik dan dapat disajikan dalam jurnal.

Daftar Pustaka

- Alolabi, Y. A., Ayupp, K., dan Dwaikat, M. al. (2021). Issues and Implications of Readiness to Change. *Administrative Sciences*, 11(4), 140.
- Anderson, N., Born, M., dan Cunningham-Snell, N. (2002). *Recruitment and selection: Applicant perspectives and outcomes*.
- Bayraktar, S., dan Jiménez, A. (2020). Self-efficacy as a resource: a moderated mediation model of transformational leadership, the extent of change and reactions to change. *Journal of Organizational Change Management*.
- Burnes, B. (2017). After Paris: Changing corporate behavior to achieve sustainability. *Social Business*, 7(3–4), 333–357.
- Cravens, K. S., Oliver, E. G., Oishi, S., & Stewart, J. S. (2015). Workplace culture mediates performance appraisal effectiveness and employee outcomes: A study in a retail setting. *Journal of Management Accounting Research*. <https://doi.org/10.2308/jmar-51169>
- de Oliveira Teixeira, E., dan Werther Jr, W. B. (2013). Resilience: Continuous renewal of competitive advantages. *Business Horizons*, 56(3), 333–342.
- Deszca, G., Ingols, C., dan Cawsey, T. F. (2019). *Organizational change: An action-oriented toolkit*. Sage Publications.
- Gabutti, I., dan Cicchetti, A. (2020). Translating strategy into practice: a tool to understand the organizational change in a Spanish university hospital. An in-depth analysis in a hospital clinic. *International Journal of Healthcare Management*, 13(2), 142–155.
- Grimolizzi-Jensen, C. J. (2018). Organizational change: Effect of motivational interviewing on readiness to change. *Journal of Change Management*, 18(1), 54–69.
- Guamaradewi, N. G., dan Mangundjaya, W. L. (2018). Dampak Kesiapan Individu dan Kesiapan Organisasi untuk Berubah bagi Komitmen Afektif untuk Berubah. *Jurnal Manajemen Aset Infrastruktur & Fasilitas*, 2(2).
- Hanpachern, C., Morgan, G. A., dan Griego, O. v. (1998). An extension of the margin theory: A framework for assessing readiness for change. *Human Resource Development Quarterly*, 9(4), 339–350.
- Hartarto, A., Panjaitan, J. M. P., dan Sumiyana, S. (2020). A new method to empower organizational readiness for

Netty Merdiaty, Wustari L. Mangundjaya dan Yanki Hartijasti

- change in Indonesian SMEs. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 8(2), 230.
- Kondakci, Y., Beycioglu, K., Sincar, M., & Ugurlu, C. T. (2017). Readiness of teachers for change in schools. *International Journal of Leadership in Education*, 20(2), 176–197.
- Lee, Y. (2022). *Leading Change While Loving People: Change Management Insights from the Non-profit Sector*.
- Lizar, A. A., Mangundjaya, W. L. H., & Rachmawan, A. (2015). The role of psychological capital and psychological empowerment on individual readiness for change. *The Journal of Developing Areas*, 49(5), 343–352.
- Mangundjaya, W. L. (2012a). Pengaruh workplace well-being terhadap psychological capital dan employee engagement. *Proceedings: Strategic Roles of Industrie and Organization Psychology in Building Creative Society*, 31–37.
- Mangundjaya, W. L. (2012b). Pengaruh workplace well-being terhadap psychological capital dan employee engagement. *Proceedings: Strategic Roles of Industrie and Organization Psychology in Building Creative Society*, 31–37.
- Mangundjaya, W. L. (2019). Leadership, empowerment, and trust on affective commitment to change in state-owned organizations. *International Journal of Public Sector Performance Management*, 5(1), 46–62.
- Mangundjaya, W. L. H. (2022). Pemimpin Perubahan Lintas Budaya. wawasan Ilmu.
- Merdiaty, N., Rimbun, L. R., Wijaya, P. A. D., dan Shintiarafy, V. A. (2022). Link readiness for change to work performance through mindfulness among health care employees in Indonesia. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478), 11(4), 149–158.
- Müller, J. M., Buliga, O., dan Voigt, K.-I. (2018). Fortune favors the prepared: How SMEs approach business model innovations in Industry 4.0. *Technological Forecasting and Social Change*, 132, 2–17.
- Porter, T. H., Gallagher, V. C., & Lawong, D. (2016). The greening of organizational culture: revisited fifteen years later. *American Journal of Business*.
- Psy, W. L. M. M. O., SE, P., dan DOD, D. (2021). *Perilaku manusia dalam perubahan organisasi*. Jakad Media Publishing.
- Pyle, N. (2020). Change Resistance and Readiness. In *Making Change* (pp. 91–104). Routledge.
- Radian, N. N., dan Mangundjaya, W. L. (2019). Individual readiness for change as the mediator between transformational leadership and commitment effective to change. *Jurnal Manajemen Aset Infrastruktur & Fasilitas*, 3(1).
- Rafferty, A. E., dan Griffin, M. A. (2004). Dimensions of transformational leadership: Conceptual and empirical extensions. *Leadership Quarterly*, 15(3), 329–354. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2004.02.009>
- Ramnarayan, S., dan Rao, T. V. (2011a). *Organization Development: Accelerating learning and transformation*. SAGE Publishing India.
- Ramnarayan, S., & Rao, T. V. (2011b). *Organization Development: Accelerating learning and transformation*. SAGE Publishing India.
- Rodriguez-Ponce, E. (2007). Leadership styles, strategic decision making, and performance: an empirical study in small and medium-sized firms. *Interciencia*, 32(8), 522–528.
- Shea, C. M., Jacobs, S. R., Esserman, D. A., Bruce, K., & Weiner, B. J. (2014). *Organizational Readiness for Implementing Change: A Psychometric Assessment of a New Measure.(also known as ORIC) Copyright: Creative Commons License*.
- Simoes, P. M. M., dan Esposito, M. (2014). Improving change management: How communication nature influences resistance to change. *Journal of Management Development*.
- Spreitzer, G. M. (2008). Taking stock: A review of more than twenty years of research on empowerment at work. *Handbook of Organizational Behavior*, 1, 54–72.



© 2020 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/>).



Pengaturan Hidup dan Peran Lansia dalam Keluarga

Syamsuddin ^{1*} 

¹ BBPPKS Makassar, Sekretariat Jenderal, Kementerian Sosial, Sulawesi Selatan, Indonesia 90241

* Korespondensi: syamsuddingido@yahoo.co.id ; Tel: (+62) 85242682979

Diterima: 22 Oktober 2022; Disetujui: 12 Desember 2022; Diterbitkan: 31 Desember 2022

Abstrak: Kajian ini bertujuan untuk memberikan gambaran terkait pengaturan hidup lansia serta peran yang dijalankan dalam keluarga. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif. Data dikumpulkan dengan wawancara mendalam, observasi dan studi dokumentasi. Data tersebut kemudian dianalisis secara kualitatif guna menghasilkan tema-tema yang sesuai tujuan penelitian. Hasilnya menunjukkan lansia mengatur kehidupannya dengan tinggal bersama keluarga baik keluarga inti maupun dengan keluarga besar, ada juga lansia yang hanya tinggal dengan pasangan atau bersama asisten rumah tangga tapi masih rutin dikunjungi oleh anak dan cucunya. Para lansia juga tetap rutin melaksanakan olahraga ringan serta aktif dalam kegiatan/organisasi sosial, keagamaan, kewirausahaan, bahkan politik. Peran lansia dalam keluarga meliputi peran kerumahtanggaan, peran pendidikan keluarga dan peran pengambilan keputusan keluarga.

Kata kunci: Kesejahteraan, rumah tangga, penduduk, masyarakat

Abstract: This study aims to describe about elder person's living arrangement, and role within family. Research methodology in study is qualitative study. Data was collected using indepth interview, observation and documentation study. Then data was analyzed qualitatively to produce themes base on the purpose of study. The result shows older people arrange their living by living together with family both extended family or nuclear family. There is also elderly just living with their spouse or with their maid but they still are visited by their child and grandchild routinely. They also routinely do light exercise, and active within organization/activities of social, religion, entrepreneur, even politic. The role of elderly within family is homemaking role, family education role, and family decision making role.

Keywords: Welfare, household, population, community

1. Pendahuluan

Undang-Undang Nomor 13 tahun 1998 tentang Kesejahteraan Lanjut Usia mengatur bahwa yang dimaksud dengan lansia, adalah mereka yang berusia 60 tahun atau lebih. Peningkatan populasi lansia di semua negara semakin pesat. Di Indonesia berdasarkan SusenasBPS tahun 2021, penduduk lansia mengalami peningkatan dua kali lipat dalam waktu 50 tahun terakhir. Pada tahun 2021, proporsi lansia mencapai 10,82 persen atau sekitar 29,3 juta (BPS, 2021). Hal ini menjadi pertanda bahwa Indonesia telah menjadi salah satu negara berwajah tua (*aging population*), dengan proporsi penduduk lansia lebih dari 10% dari total penduduk (Kementerian Kesehatan, 2017).

Peningkatan populasi lansia ini disinyalir dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti gizi, sanitasi, pelayanan kesehatan, pendidikan atau sosial ekonomi yang semakin baik. Keberadaan kondisi lansia tersebut menunjukkan salah satu keberhasilan pembangunan bidang kesehatan maupun sosial. Peningkatan usia harapan hidup lansia didukung oleh kehidupan keluarga dan lingkungan sosial yang ramah.

Lansia merupakan fase akhir perkembangan manusia, artinya lansia telah menjalani semua tahapan kehidupan (Santrock, 2012). Sehingga sering dimaknai sebagai fase kemunduran, baik secara fisik, mental, ekonomi dan status sosial. Pemaknaan bahwa lansia sebagai fase kemunduran, memberikan konsekuensi tersendiri kepada paradigma kebijakan dan gerontologi sosial. Lansia diposisikan sebagai “beban” usia produktif atau sekedar penerima (*recipient*) layanan (Ramadhani et al., 2021). Namun dalam beberapa penelitian terbaru digambarkan bahwa lansia mampu membuktikan kapasitasnya bukan sekedar penerima tetapi mampu menjadi sumber, penyedia, dan kontributor dalam kehidupan sosial bahkan pembangunan (Vidovićová, 2018).

Karena itu diperlukan perubahan paradigma dimana lansia dapat dipahami sebagai fase kematangan dan bukan semata kemunduran. Perspektif ini memandang lansia sebagai figur yang membawa kekuatan, potensi, dan kekayaan pengalaman serta kebijaksanaan hidup baik dalam pemikiran maupun dalam pengambilan keputusan. Pribadi yang matang pada diri lansia pula dapat dipahami sebagai sosok yang telah selesai dengan dirinya sendiri. Oleh karena itu, lansia menyiapkan diri menuju kepada fase kehidupan yang lebih transendental bahkan spiritual, sehingga lansia akan lebih banyak fokus pada kebermanfaatan dirinya bagi orang-orang di sekitarnya.

Sumbangan lansia kepada komunitas dapat dilihat pada beberapa tingkatan mulai dari tingkatan makro, mezzo dan mikro. Hal ini sebagai mana studi dari Vidovićová (2018). Pada tingkatan makro, lansia berperan sebagai pekerja dan memberikan sumbangan kepada pendapatan nasional, pada tingkatan mezzo lansia mengambil peran aktif sebagai anggota dari komunitas tertentu, dan di tingkatan mikro lansia memainkan peran sebagai perekat harmoni sosial lintas generasi, terutama sebagai penyedia perawatan dalam keluarga. Lansia yang tinggal di panti pun masih dapat memberikan sumbangan kepada masyarakat dengan menjalankan fungsi pelestarian budaya, membagikan pengetahuan dan nilai-nilai kebajikan kepada generasi muda, termasuk peran dalam kegiatan-kegiatan spiritual/agama (Syamsuddin, Santi, & Alimuddin, 2018).

Peran lansia dapat dibedakan berdasarkan intensitasnya, artinya saat memasuki usia lanjut terjadi perubahan peran, mulai dari peran yang menurun, peran baru atau peran yang meningkat intensitasnya. Adapun contoh peran lansia yang dikatakan meningkat intensitasnya adalah seperti peran sebagai pengurus rumah tangga, sedangkan peran yang dipandang berkurang atau menurun intensitasnya adalah seperti peran sebagai pekerja/karyawan, peran sebagai orangtua, dan peran sebagai pasangan atau suami/istri. Sementara itu, peran yang dipandang meningkat intensitasnya, tetapi hal ini membutuhkan usaha-usaha tertentu adalah seperti peran sebagai warga negara yang tetap aktif dalam kegiatan sosial maupun kegiatan produktif lainnya. Sementara untuk contoh peran yang dianggap baru atau muncul untuk pertama kalinya adalah seperti peran menjadi pengasuh atau perawat cucu dan atau sesamanya lansia (Vidovićová, 2018).

Hasil-hasil penelitian di atas menggambarkan peran lansia yang umum dan tidak secara khusus menjelaskan tentang peran lansia dalam keluarga. Penelitian mengenai peran lansia dalam keluarga belum banyak pakar yang melakukannya. Dari 100 artikel di 10 halaman awal mesin pencarian *google*,

hanya ada satu artikel tentang peran lansia di dalam keluarga. Kebanyakan adalah membahas topik tentang peran keluarga terhadap lansia. Mulai dari perawatan, dukungan sosial, pemenuhan gizi, aktivitas fisik, kognitif dan seterusnya (Azma Aulia, 2021; Baroroh & Irafayani, 2017; Dehe, Rumayar, & Kolibu, 2016; Fadhlia & Sari, 2022; Husada, 2021; Maita, 2017; Pujian & Muhlisin, 2017).

Kondisi ini tentu sangat mengecilkan peran lansia terutama dalam keluarga. Padahal, tren perubahan demografi ke depan, dimana lansia menempati kelompok usia mayoritas pada negara dengan status *aging population*, salah satunya Indonesia. Tren penuaan ini, mestinya dapat menempatkan lansia sebagai kelompok penyumbang dalam kehidupan bernegara. Karenanya perlu terus diberikan ruang untuk tetap produktif dan kontributif terutama dalam kehidupan keluarga sebagai tempat yang paling aman dan nyaman bagi lansia.

Lansia hari ini jauh dari kata “tua”. Lebih dua abad usia harapan hidup lansia terus membaik. Peningkatan ini dapat diterjemahkan bahwa para lansia memiliki status kesehatan yang baik (Christensen, 2009). Lansia saat ini merupakan kelompok yang beragam terkait kondisi kesehatan dan tingkat kemandirian. Lansia yang lebih muda (65-75 tahun) umumnya masih mandiri dan sehat secara fisik, sedangkan lansia yang lebih tua (75-85 tahun) berisiko kehilangan kemandirian yang lebih tinggi namun tetap dapat menjalankan perannya. Lansia yang lebih muda dan sehat, potensial sebagai penyedia perawatan dapat menangani tugas-tugas rumah tangga, layanan perawatan, dan perawatan cucu atau anggota keluarga yang lain (Gottlieb, 2008; Haberkern, Schmid, Neuberger, & Grignon, 2011; Jegermal & Grassman, 2009).

Jika lansia dimulai dari 60 tahun dan masih sangat sehat sampai usia 75 tahun artinya lansia masih bisa terus aktif dan berkontribusi minimal 15 tahun, ini adalah fase yang cukup memadai untuk membentuk satu generasi penerus yang mandiri, tangguh. Karena itu, lansia harus terus diberikan tempat dalam keluarga. Hal ini akan mewujudkan hubungan yang saling menguntungkan antara keluarga dan lansia. Pola hubungan ini menciptakan kesejahteraan pada lansia pada satu sisi, serta kebahagiaan pada keluarga di sisi yang lain. Dukungan sosial yang terpenting pada lansia adalah dukungan yang berasal dari keluarga (Kaplan, H. I., Sadock, B. J., Grebb, 2010). Dukungan dari keluarga utama akan sangat berarti dibandingkan dengan dukungan dari orang lain. Secara psikologis, adanya dukungan dan bantuan dapat menurunkan risiko sakit dan kematian pada lansia (BPS, 2021). Sementara kelompok usia muda akan menjadi lebih produktif, fokus dan lebih tenang dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan karena sebagian tugas-tugas penjagaan dan perawatan dalam keluarga dapat diambil alih oleh anggota keluarga yang lebih senior yakni lansia (Rosidah et al., 2016; Ramadhani et al., 2021). Pola ini pula menciptakan hubungan antar generasi yang harmonis tanpa kesenjangan berarti. Sehingga lansia dapat memberikan sumbangsih yang lebih optimal dalam pembangunan. Usia yang panjang, memungkinkan lansia untuk memainkan peranan yang penting, baik dalam keluarga maupun masyarakat (Haberkern et al., 2011). Oleh karena itu tulisan ini bermaksud untuk memberikan gambaran dan penjelasan tentang pengaturan hidup dan peran lansia dalam keluarga.

2. Metode

Metodologi yang diterapkan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif, dengan melibatkan lima orang informan, yang kesemuanya adalah lansia dengan rentan usia 60-73 tahun. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi dan studi dokumentasi. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan analisis data kualitatif sehingga ditemukan tema-tema yang sesuai dengan tujuan penelitian, terkait pengaturan hidup dan peran lansia dalam keluarga.

3. Hasil

Berdasarkan hasil wawancara mendalam dengan orang lansia terkait dengan pengaturan hidup dan peran lansia di dalam keluarga disajikan dalam dua pembahasan yakni terkait karakteristik informan, pengaturan hidup serta peran lansia di dalam keluarga. Data disajikan pada setiap informan dimana terdapat lima orang informan.

3.1. Informan 1

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan 1 ditemukan data bahwa informan adalah lansia berusia 63 tahun, berjenis kelamin laki-laki, dan merupakan seorang pensiunan Pegawai Negeri Sipil, sejak 5 tahun lalu. Informan sehari-hari tinggal bersama dengan istrinya di rumah yang merupakan miliknya sendiri. Semua anaknya telah menikah dan punya rumah sendiri. Anak dan cucunya secara rutin mengunjunginya setiap hari libur. Informan sangat aktif dalam kegiatan sosial, organisasi sosial, dan keagamaan. Informan bahkan menduduki beberapa jabatan dalam perkumpulan dan organisasi seperti, ketua RT, ketua paguyuban pensiunan, bahkan dipercaya sebagai sekretaris dalam lembaga lanjut usia tingkat provinsi. Informan juga masih aktif menjaga fisik dan stamina dengan rutin olahraga setiap hari minggu bersama dengan paguyuban yang informan ikuti.

Sebagai lansia, informan sangat aktif memainkan perannya di dalam keluarga. Adapun peran-peran yang dimainkan yakni secara rutin menjalankan peran dalam mengurus atau merawat rumahtangga, seperti menyapu, mengepel, dan membersihkan halaman. Informan juga meluangkan waktunya tiga kali seminggu untuk mengajar cucunya mengaji di rumahnya. Selain itu, jika terdapat anggota keluarga yang mengalami kendala atau masalah, informan selalu berperan untuk membantu dalam mengambil keputusan, apalagi posisinya sebagai kakak tertua dalam keluarganya, informan mendapatkan posisi sebagai orang yang dituakan.

Ketika keluarga melaksanakan hajatan seperti pernikahan, arisan, atau acara keluarga lainnya, informan selalu terlibat dan berperan untuk mengorganisir kegiatan tersebut agar bisa berjalan dengan sukses. Kemampuan yang dimiliki informan dalam mengorganisir kegiatan telah terasah, karena informan pernah menjadi pucuk pimpinan ketika aktif sebagai PNS. Hal ini sebagaimana hasil wawancara dengan Informan 1:

anak-anak saya sudah berkeluarga, mereka punya rumah sendiri, tapi mereka rutin mengunjungi kami setiap hari libur, saya rutin olahraga, guna menjaga fisik agar tetap bugar, saya juga aktif di organisasi sosial dan keagamaan. Di dalam keluarga saya termasuk yang dituakan, sehingga setiap kali ada anggota keluarga yang mengalami masalah, saya selalu berperan untuk terlibat memberikan masukan memecahkan masalah tersebut. Jika ada acara keluarga saya yang turun langsung mengatur dan mengorganisir acara tersebut agar semua berjalan lancar.

Di rumah juga saya terlibat langsung dalam melaksanakan tugas tugas kerumahtanggaan, seperti menyapu, membersihkan halaman, dll. Saya juga menyempatkan diri untuk mengajar cucu saya mengaji, tiga kali seminggu mereka datang ke rumah untuk belajar mengaji

Informan 1 juga merasa sangat bahagia menjalankan peran-peran di dalam keluarga, karena hal tersebut diyakini sebagai ladang pahala dan dapat meningkatkan motivasi dan kebahagiaannya. Informan menjalankan peran tersebut dengan perasaan ikhlas. Hal ini sebagaimana hasil wawancara dengan informan:

Saya merasa bahagia menjalankan peran-peran tersebut, karena saya melaksanakannya dengan ikhlas karena Allah SWT, dan berharap apa yang saya lakukan dapat bernilai pahala.

3.2. Informan 2

Informan 2 berprofesi sebagai konsultan dan kontraktor, berjenis kelamin laki-laki dan usianya saat ini adalah 71 tahun. Informan tinggal di rumahnya sendiri bersama dengan pasangannya dan 3 orang anaknya. Setiap hari informan aktif melaksanakan olahraga ringan seperti jalan kaki dan berjemur. Informan juga menjadi ketua RT di lingkungannya. Aktivitasnya sebagai seorang kontraktor dan konsultan (wirausaha), masih aktif dijalankan selain kegiatan keagamaan dan kegiatan sosial.

Hal ini sebagaimana kutipan wawancara dengan informan 2:

Aktivitas keseharian, saya rutin berolahraga, berupa jogging dan berjemur setiap hari, di lingkungan saya, juga aktif sebagai ketua RT, tugas sebagai kontraktor dan konsultan memang profesi saya dari dulu, karena kita bukan PNS jadi tidak ada istilah pensiun, saya juga sering

berkumpul bersama teman-teman baik dengan cara saling mengunjungi rumah, atau kumpul di kafe sambil nyanyi bareng, saya menikmati semua itu.

Terkait dengan peran informan dalam keluarga hampir sama dengan informan sebelumnya, yakni aktif untuk bekerjasama dengan pasangannya untuk mengurus rumah seperti menyapu, membersihkan halaman, menata perabot, termasuk aktif berperan dalam memberikan masukan bagi anggota keluarga yang meminta saran atau pendapat untuk mengambil satu keputusan penting, termasuk membantu keluarga dalam mengorganisir acara-acara keluarga. Namun yang unik dari peran informan 2 ini adalah bahwa informan juga aktif berperan untuk mengajar anaknya terkait dengan pengetahuan dan keahliannya dalam bidang kontraktor, teknik dan konsultan. Hal ini sebagai mana hasil wawancara dengan informan 2:

peran yang saya lakukan di rumah adalah saya aktif membantu istri untuk mengerjakan tugas-tugas kerumahtanggaan, terutama membersihkan rumah, setiap hari saya menyapu, mengepel, membersihkan taman dan halaman rumah, menata dan membersihkan perabot. Kalau ada anak, saudara atau anggota keluarga yang meminta saran atau pendapat dalam mengambil keputusan saya juga sering dilibatkan dan mengambil peran dalam urusan tersebut termasuk membantu mengorganisir acara-acara keluarga, seperti acara pernikahan, arisan, aqiqah, sunatan dan lain sebagainya. Sebagai orangtua saya juga sering menularkan ilmu saya dalam bidang konsultan dan kontraktor kepada anak saya yang kebetulan juga mengambil jurusan arsitek, jadi saya sering membimbing dia, mengajari dia dan berdiskusi terkait hal-hal yang bersifat teknik.

Informan mengaku bahwa informan sangat menikmati dan bahagia menjalankan perannya dalam keluarga saat ini.

3.3. *Informan 3*

Informan 3 adalah seorang perempuan, usia 60 tahun, seorang pensiunan PNS dua tahun lalu. Informan tinggal bersama dengan anak, menantu dan 3 orang cucunya di rumah yang merupakan miliknya sendiri. Informan rutin melakukan olahraga sekali seminggu, bersama dengan perkumpulan pensiunan yang diikutinya. Selain aktif di kegiatan sosial, informan juga memiliki kegiatan kewirausahaan, yakni jualan kue seperti pempek, dan kue-kue tradisional yang telah menggunakan media sosial untuk pemasarannya. Informan juga aktif dalam kegiatan keagamaan, sekali seminggu informan ikut pengajian dalam sebuah majelis taklim.

saya aktif dalam kegiatan sosial dan juga olah raga, sekali seminggu, yakni hari sabtu saya ikut senam bersama dengan teman teman pensiunan dari kantor saya, saya juga aktif ikut pengajian di majelis taklim. Selain itu saya juga ada kegiatan wirausaha, jualan mpek-mpek dan kue tradisional lainnya, yang sebagian saya pasarkan lewat media sosial

Terkait dengan peran yang dijalani di dalam keluarga, informan mengaku selalu terlibat dalam membantu mengurus atau merawat rumah, mengajarkan anak-anak tentang agama dan di sela-sela waktu juga menyempatkan diri untuk mengajar cucunya membaca. Informan juga senantiasa berperan dalam membantu anaknya untuk memutuskan sesuatu, seperti jika anaknya akan membeli sesuatu, informan selalu memberikan masukan dan saran terbaik, jika hal tersebut dianggap belum begitu prioritas, informan kadang menyarankan agar hal tersebut dapat ditunda dulu. Dalam acara keluarga, informan selalu aktif membantu, karena keahliannya adalah memasak, maka peran yang ditampilkan dalam hajatan keluarga adalah membantu dalam memasak dan menyiapkan konsumsi. Dan yang paling penting adalah dalam hal keuangan keluarga, informan juga masih berperan penting dengan memberikan bantuan keuangan untuk biaya pendidikan cucunya.

3.4. *Informan 4*

Informan 4, adalah seorang perempuan yang juga seorang pensiunan, umur 69 tahun dengan status janda. Suaminya meninggal setahun lalu karena covid. Keseharian di rumahnya tinggal bersama dengan seorang asisten rumah tangga, karena semua anaknya sudah bekerja dan berkeluarga. Secara rutin anak-anaknya tetap mengunjunginya di setiap hari libur. Sehari-hari informan aktif dalam

organisasi sosial seperti Ikatan Wanita Indonesia, Pimpinan daerah Muhammadiyah, dan pengurus organisasi lansia bahkan menjadi pengurus salah satu partai politik.

Hal ini sebagaimana hasil wawancara dengan informan:

saya tinggal sendiri dirumah, hanya ditemani seorang asisten RT, anak-anak saya sudah berkeluarga, ada yang jadi dokter, PNS dan dosen. Mereka sudah punya rumah tangga sendiri, namun disetiap hari libur mereka pasti mengunjungi saya. Kumpul bersama, acara keluarga, masak-masak saya masih aktif olah raga, saya juga pengurus Ikatan Wanita Indonesia, Pengurus Muhammadiyah, juga aktif di Politik.

Adapun peran yang dilakukan dalam keluarga adalah menjalankan peran-peran kerumahtanggaan, seperti menyapu, memasak dan menata halaman. Walaupun informan memiliki asisten rumah tangga tapi peran-peran kerumahtanggaan ditinggalkan karena sudah menjadi rutinitas. Selain itu, informan juga memainkan peran untuk menjadi model dan contoh teladan kepada anak-anaknya. Informan merasa bahwa sebagai orangtua harus selalu memberikan motivasi kepada anak-anak untuk terus berkarya dan sukses dalam kehidupan dan karir. Hal ini sebagaimana hasil wawancara:

saya punya asisten rumah tangga, tapi karena sudah jadi kebiasaan saya tetap jalankan peran saya dalam tugas kerumahtanggaan, menyapu, memasak, membersihkan halaman. Dalam keluarga juga saya harus menjadi model dan teladan bagi anak-anak saya, saya ajarkan mereka motivasi untuk terus berkarya untuk sukses.

3.5. Informan 5

Informan 5 adalah seorang laki-laki berusia 73 tahun. Informan adalah seorang pensiunan PNS dengan jabatan terakhir sebagai kepala dinas provinsi. Di rumah informan tinggal bersama dengan istri, anak, mertua, cucu, dan keponakan. Informan rutin melakukan senam dan jogging setiap minggunya bersama komunitasnya. Selain aktif dalam kegiatan sosial dan keagamaan, informan juga menekuni bisnis pakaian. Informan memiliki butik di rumahnya. Hal ini sebagaimana hasil wawancara dengan informan.

saya seorang pensiunan PNS, karir terakhir saya sebagai kepala dinas provinsi. Di rumah saya tinggal bersama istri, anak, mertua dan ada ponakan. Saya aktif di majelis taklim, di paguyuban pensiunan, bersama mereka saya rutin senam sehat dan jogging, selain itu saya ada butik pakaian di rumah.

Terkait peran informan dalam keluarga, informan masih aktif dalam kegiatan kerumahtanggaan seperti membersihkan rumah, menata halaman dan kebun termasuk membantu istri dalam memasak dan menyiapkan makanan. Selain itu Informan juga mengambil peran untuk berbagi pengetahuan dengan tujuh orang cucu dan keponakannya seperti mengajar berhitung dan membaca serta mengenal anggota-anggota tubuh sebagai persiapan masuk sekolah dasar. Sebagai orang Padang, Informan memegang prinsip "Anak dipangku keponakan dibimbing". Falsafah hidup tersebut juga ditularkan kepada seluruh anggota keluarganya baik kepada anak maupun cucunya. Informan mengaku sangat peduli kepada semua anggota keluarganya. Ketika diminta pendapat tentang sesuatu hal, seperti membeli satu barang kebutuhan biasanya informan senantiasa memberikan saran dan pendapat, agar kebutuhan yang dibeli betul-betul hal yang prioritas. Informan termasuk sosok yang dituakan dalam keluarga sehingga setiap ada musyawarah keluarga senantiasa dilibatkan, dan selalu membantu untuk memecahkan masalah yang dialami oleh anggota keluarga, termasuk jika ada anggota keluarga yang mengalami kendala pembiayaan, informan selalu ikut membantu.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kelima informan dapat disimpulkan bahwa lansia di dalam keluarga memainkan beberapa peran seperti peran kerumahtanggaan, peran memberikan saran atau pendapat terkait masalah yang dihadapi oleh keluarga dan membantu dalam proses pengambilan keputusan, Lansia juga mengambil peran untuk menjadikan dirinya sebagai panutan atau teladan dalam keluarganya serta mengajarkan nilai-nilai kehidupan kepada anggota keluarga lainnya. Peran lain adalah membantu keluarga dalam mengorganisir berbagai acara-acara keluarga seperti acara

Syamsuddin

Pengaturan Hidup dan Peran Lansia dalam Keluarga

pernikahan, arisan ataupun hajatan lainnya. Serta mengambil peran untuk memberikan bantuan keuangan kepada anggota keluarga terutama untuk biaya pendidikan, dan peran yang tidak kalah pentingnya adalah peran untuk mengajarkan ilmu pengetahuan kepada anggota keluarga terutama kepada anak, cucu dan keponakan.

Pembahasan dalam artikel ini secara garis besar, sesuai dengan tujuan penelitian, terdiri dari pembahasan tentang pengaturan hidup lansia serta pembahasan tentang peran lansia di dalam keluarga.

4. Pembahasan

Berdasarkan hasil wawancara dengan kelima informan dapat disimpulkan bahwa lansia di dalam keluarga memainkan beberapa peran seperti peran kerumahtanggaan, peran memberikan saran atau pendapat terkait masalah yang dihadapi oleh keluarga dan membantu dalam proses pengambilan keputusan, Lansia juga mengambil peran untuk menjadikan dirinya sebagai panutan atau teladan dalam keluarganya serta mengajarkan nilai-nilai kehidupan kepada anggota keluarga lainnya. Peran lain adalah membantu keluarga dalam mengorganisir berbagai acara-acara keluarga seperti acara pernikahan, arisan ataupun hajatan lainnya. Serta mengambil peran untuk memberikan bantuan keuangan kepada anggota keluarga terutama untuk biaya pendidikan, dan peran yang tidak kalah pentingnya adalah peran untuk mengajarkan ilmu pengetahuan kepada anggota keluarga terutama kepada anak, cucu dan keponakan. Pembahasan dalam artikel ini secara garis besar, sesuai dengan tujuan penelitian, terdiri dari pembahasan tentang pengaturan hidup lansia serta pembahasan tentang peran lansia di dalam keluarga.

4.1. Pengaturan Hidup Lansia

Pengaturan hidup pada lansia atau lebih dikenal dengan konsep *living arrangement*, lebih dimaknai dengan seseorang di masa tuanya tinggal atau hidup bersama dengan “siapa” dan “bagaimana” lansia menghabiskan waktunya. Data menunjukkan bahwa lansia umumnya tinggal bersama keluarga, baik keluarga inti, bahkan dengan keluarga besar. Ada juga yang hanya tinggal bersama pasangan bahkan hanya dengan asisten rumah tangga, tapi masih rutin dikunjungi oleh anak dan cucu, terutama di hari libur. Hal ini menunjukkan bahwa lansia masih terikat dalam kehidupan keluarga, dimana lansia dapat menjalankan peran-perannya dalam kehidupan sehari-hari.

Sedangkan terkait dengan cara lansia memanfaatkan waktunya sehari-hari pascapensiun, berdasarkan data yang tersaji di atas, ditemukan bahwa para lansia aktif melakukan aktivitas untuk menjaga stamina seperti berjemur dan olah raga secara rutin, terutama akhir pekan. Adapun jenis olah raga yang paling diminati adalah jalan kaki, jogging dan senam. Para lansia umumnya memilih kegiatan olah raga bersama dengan komunitas atau paguyuban yang mereka ikuti. Selain olah raga para lansia juga mengisi hari-harinya dengan kegiatan positif yang menjadi minatnya, seperti terlibat aktif dalam kegiatan dan organisasi sosial, keagamaan (mengikuti kegiatan pengajian dan majelis taklim), menekuni bisnis (konsultan, pakaian dan kuliner), bahkan ada yang aktif dalam kepengurusan partai politik atau menjadi pemimpin lokal di lingkungannya dengan menjadi Ketua RT/RW. Kegiatan-kegiatan ini tentu saja sangat berguna dan positif bagi lansia untuk mengisi waktu luang.

Beberapa kajian telah menemukan bahwa umumnya lansia tinggal bersama dalam tiga generasi atau minimal bersama pasangan. Kajian yang dilakukan oleh Ayoob (2020) menemukan bahwa 39 persen lansia hidup bersama dengan anak perempuan dan menantu laki-lakinya dalam satu rumah tangga, 20 persen hidup bersama dengan anak laki-laki dan menantu perempuannya, 20 persen hidup bersama dengan cucunya, 10 persen hidup terpisah dengan pasangan namun tetap tinggal berdekatan dan mendapatkan dukungan dan bantuan dari anaknya, 6 persen hidup bersama dengan keluarga yang lain seperti kerabat, dan hanya 5 persen lansia yang hidup terpisah dan tidak mendapatkan dukungan dan perawatan dari keluarga.

Sementara itu data SUSENAS BPS tahun 2021, menunjukkan data bahwa lansia lebih banyak yang tinggal bersama tiga generasi dalam rumah tangga, yaitu sebesar 34,71 persen. Tinggal bersama tiga generasi, artinya seorang lansia tinggal bersama anak dan cucunya dalam satu rumah, atau tinggal bersama anak dan orangtuanya. Selanjutnya, terdapat 29,66 persen yang tinggal bersama keluarga inti

Syamsuddin

Pengaturan Hidup dan Peran Lansia dalam Keluarga

dan 22,78 persen lansia tinggal bersama pasangannya. 9,99 persen tinggal sendiri, 2,85 persen tinggal bersama dalam kategori lainnya. Sementara data terkait aktivitas atau keterlibatan lansia dalam kegiatan olahraga, organisasi sosial, agama, bisnis dan politik, dapat dianalisis sebagai bentuk mekanisme lansia untuk mengurangi kecemasan sebagai akibat dari peralihan dari dunia kerja menuju pensiun. Para lansia, sebelum memasuki usia pensiun, sudah mulai menyiapkan diri untuk menekuni aktivitas baru seperti merintis usaha, mengikuti kegiatan bersama sesama lanjut usia, maupun mengambil berbagai peran dalam kemasyarakatan (Hendrawanto, 2016; Patria & Mutmainah, 2018; Ramadhani et al., 2021). Lansia juga memilih aktivitas tersebut sebagai bentuk penyesuaian diri pada status maupun lingkungan baru agar tetap diterima dan dihargai dalam kehidupan masyarakat (Poloma, 1987; Ramadhani et al., 2021).

Berdasarkan dua rujukan di atas dapat disimpulkan bahwa umumnya lansia tinggal bersama dengan keluarga baik dengan keluarga besar maupun keluarga inti, minimal tinggal bersama pasangan. Hal tersebut memungkinkan lansia memainkan peran-peran dalam keluarga, terutama lansia yang masih tergolong sehat, produktif dan mandiri.

4.2. Peran Lansia Dalam Keluarga

Adapun peran-peran yang dijalankan oleh lansia dalam keluarga meliputi peran terkait tugas-tugas kerumahtanggaan, peran pendidikan keluarga, peran dalam mengorganisasi acara keluarga, dan peran pengambilan keputusan keluarga.

4.2.1. Peran kerumahtanggaan

Lansia di dalam keluarga masih aktif menjalankan peran-peran dalam mengurus rumah tangga seperti menyapu, mengepel, menata perabot, memasak, menyiapkan makanan dan membersihkan halaman atau kebun. Peran-peran ini biasanya dilaksanakan oleh lansia dengan bahagia karena memang sudah menjadi rutinitas sehari-hari yang dilakoni sejak muda. Terkait dengan peran kerumahtanggaan, lansia juga aktif dalam kegiatan hajatan seperti pernikahan, arisan, atau acara keluarga lainnya. Informan selalu terlibat dan berperan untuk mengorganisir kegiatan, seperti memobilisasi anggota keluarga dan kerabat agar bisa hadir dalam acara tersebut atau membantu memasak dan menyiapkan konsumsi acara.

Peran kerumahtanggaan lansia dalam kajian ini, sejalan dengan beberapa kajian sebelumnya. Ayooob (2020), menemukan bahwa lansia dalam keluarga menjalankan peran untuk membantu dalam pelaksanaan tugas-tugas kerumahtanggaan. Peran tugas kerumahtanggaan dominan dilaksanakan oleh lansia perempuan dari pada lansia laki-laki, yakni 75% berbanding 25%. Kajian ini juga menemukan bahwa peran lansia perempuan di tingkat rumah tangga dirasakan manfaatnya oleh anggota keluarga serta dirasakan lebih berharga dan sangat diperlukan dibandingkan dengan lansia laki-laki. Lansia laki-laki lebih sering ditemukan berada jauh dari aktivitas kerumahtanggaan. Keterlibatan penuh lansia perempuan dalam kegiatan kuliner juga sangat disukai oleh anggota keluarga terutama cucunya.

Peran kerumahtanggaan yang juga masih sering dilaksanakan oleh lansia adalah memastikan atau menjamin kebutuhan operasional dan organisasi rumah tangga tetap berjalan. Para lansia mengambil peran pergi keluar rumah, mendatangi kantor-kantor dan/atau layanan publik untuk membayar tagihan listrik, air, telepon, berbelanja kebutuhan harian, bahkan bertindak sebagai panitia untuk penyelenggaraan acara-acara keluarga (pernikahan, hajatan, arisan, upacara kematian, khitanan, dan lain-lain) dengan menghubungi dan mendatangi keluarga dan kerabat lainnya. Peran ini dominan dimainkan oleh lansia laki-laki daripada lansia perempuan, dengan perbandingan 79 persen dengan 21 persen (Ayooob, 2020).

Tugas kerumahtanggaan terkait dengan pengasuhan dan perawatan juga dijalankan oleh lansia di dalam keluarga. Sebuah kajian yang dilakukan oleh Desiningrum (2018) menemukan bahwa lansia memainkan peranan penting dalam merawat anak autis. Peran lansia menjaga dan merawat anak autis dilakukan ketika kedua orangtua anak tidak berada di rumah seperti ketika bekerja, berbelanja, atau urusan lain yang sifatnya mendadak. Lansia juga menjalankan peran untuk membantu biaya terapi bagi anak autis, dan merawat mereka ketika sakit.

Lansia juga menjalankan peran sebagai pengasuh pengganti (*foster care*) kepada anak yang kehilangan pengasuhan dari salah satu atau kedua orangtuanya. Kondisi ini dapat terjadi karena orangtua anak meninggal dunia sehingga anak menjadi yatim, piatu, bahkan yatim piatu, orangtua mengalami masalah psikososial seperti gangguan mental, penyalahgunaan NAPZA, pengangguran, dipenjara, kehamilan di luar nikah, atau karena perubahan kebijakan terkait pola pengasuhan pengganti dimana pengasuhan berbasis keluarga lebih diprioritaskan ketimbang pengasuhan berbasis lembaga atau berbasis panti (Fuller-Thomson & Minkler, 2001).

Peran lansia dalam urusan kerumahtanggaan membuat lansia menjadi lebih aktif dalam mengorganisasi kegiatan-kegiatan kerumahtanggaan, dan membangun komunikasi dengan pihak-pihak lain sehingga keluarga tentu akan sangat terbantu dengan kehadiran lansia dalam keluarga.

Peran pendidikan keluarga

Berdasarkan data di atas, lansia secara rutin aktif mengambil peran dalam membantu proses pendidikan dan mencerdaskan anggota keluarga baik itu anak kandung, keponakan, atau cucu. Pendidikan yang diberikan lansia kepada anggota keluarga seperti mengajar mengaji, mengajarkan nilai-nilai agama, mengajar membaca, berhitung dan mengenal bagian-bagian tubuh termasuk mengajar pengetahuan dan keterampilan teknis kepada anaknya yang mengambil profesi yang sama dengan lansia tersebut. Lansia juga berperan untuk memberikan bantuan biaya pendidikan kepada anggota keluarga, seperti cucu.

Selain mengajarkan dan memberikan bantuan pendidikan, lansia juga memainkan peran untuk menanamkan nilai-nilai kebaikan kepada keluarga. Lansia menjadikan dirinya sebagai *role model* dan contoh teladan kepada anak-anaknya serta senantiasa memberikan motivasi kepada anggota keluarga terutama anak-anaknya untuk terus berkarya dalam kehidupan, termasuk mengajarkan falsafah kehidupan dianut dalam keluarga.

Peran ini sejalan dengan beberapa kajian sebelumnya bahwa para lansia memainkan peran yang krusial dalam proses sosialisasi dan sebagai guru kepada anggota keluarga. Hal ini karena lansia dipandang sebagai *role model* yang dapat diteladani. Para lansia mengajarkan kepada generasi muda bagaimana menjalani kehidupan dan bertahan hidup dari segala ancaman seperti bencana alam (Ayoob, 2020). Para lansia juga mengajarkan tentang berbagai filosofi kehidupan seperti bagaimana berperilaku santun, berbudi luhur, memegang kredibilitas dan integritas, menanamkan nilai-nilai kebaikan, kehormatan, harga diri dan tanggung jawab (Obioha & T'soeunyane, 2012). Para lansia meneruskan kekayaan pengetahuan dan pengalaman mereka kepada anggota keluarga yang lebih muda dengan menggunakan media seperti cerita rakyat ataupun dongeng (Ayoob, 2020; Obioha & T'soeunyane, 2012). Lansia juga adalah sumber pengetahuan bagi generasi muda yang harus dibangkitkan kembali. Lansia memainkan peran utama dalam meneruskan kekayaan pengalaman dan pengetahuan lansia kepada anggota keluarga yang lebih muda (Bardhan, Bandyopadhyay, Mandal, n.d),

Lansia juga memainkan peran untuk menjembatani anggota keluarga terkoneksi dengan dunia sosial serta jaringan sosial yang dimiliki oleh lansia seperti anggota keluarga lain, kerabat, dan teman kerja atau organisasi sosial. Lansia selalu memperkenalkan anggota keluarga/kerabat, teman kerja, tokoh-tokoh masyarakat, dan tetangga, serta mengajarkan tentang tatakrama, sopan santun, cara bicara, adat ketika makan dan lain-lain.

Lansia yang memiliki pengetahuan dan keterampilan tentang kesehatan sering bertindak atau mengambil peran sebagai *caregiver* atau perawat kepada anggota keluarga yang sakit. Temuan yang lain mencatat bahwa terdapat lansia yang memiliki pengetahuan tentang kebidanan menyumbangkan keterampilan mereka kepada anggota keluarga yang dalam proses persalinan, aktif memberikan nasehat berupa anjuran ataupun larangan terkait proses persalinan, termasuk dalam menyiapkan peralatan yang dibutuhkan selama proses persalinan. Sehingga peran lansia sangat dirasakan oleh anggota keluarga yang sedang hamil dan menunggu persalinan (Obioha & T'soeunyane, 2012).

Peran dalam pengambilan keputusan

Lansia aktif berperan dalam proses pengambilan keputusan dalam keluarga. Lansia selalu memberikan masukan atau saran bagi anggota keluarga. Permintaan saran tersebut dilakukan oleh

anggota keluarga, jika menghadapi satu masalah, dimana lansia diminta pandangannya untuk mencari solusi terbaik. Anggota keluarga juga sering meminta pandangan lansia ketika bermaksud membeli barang-barang kebutuhan tertentu. Lansia diminta pertimbangannya terkait penentuan prioritas kebutuhan, sehingga dapat diambil keputusan yang tepat.

Kepercayaan anggota keluarga untuk meminta pandangan lansia terkait pengambilan keputusan salah satunya didasarkan atas pertimbangan senioritas. Lansia dipandang sebagai orang yang dituakan atau paling dihormati dalam keluarga sehingga dinilai bijak dalam memberikan pertimbangan.

Sebagai warga senior, yang telah melewati hampir semua fase kehidupan, sosok lansia kaya akan pengalaman hidup dibandingkan anggota keluarga yang lebih junior. Sehingga peran lansia sebagai penasehat, tentu sangat memungkinkan dan akan sangat membantu. Kebijaksanaan hidup sebagai pengetahuan informal dipersembahkan oleh lansia kepada anggota keluarga yang lain. Hal ini tentu saja karena lansia telah melewati semua fase kehidupan, mulai dari fase anak, remaja, dewasa, bahkan fase lansia itu sendiri (Bardhan, Bandyopadhyay, & Mandal, n.d.).

Fase perkembangan tersebut memberikan pembelajaran dan pengalaman hidup bagi lansia, berupa kisah-kisah hidup yang dapat menginspirasi dan menjadi rujukan kepada generasi muda. Pengalaman ini membuat lansia menjadi jauh lebih bijaksana dalam melihat dan menyikapi satu persoalan dibandingkan dengan golongan usia muda. Karena itulah, lansia selalu menjadi tempat untuk bertanya dan mendapatkan nasehat dan rujukan terhadap persoalan hidup yang dihadapi oleh anggota keluarga lainnya. Meskipun lansia mungkin lemah secara fisik, kekuatan pengalaman mereka dapat bertindak sebagai mercusuar bagi anggota keluarga lain yang kurang pengalaman. Mengajarkan nilai-nilai kehidupan, menyampaikan nasihat, mengajarkan nilai-nilai moral, membantu anggota keluarga mengambil keputusan terkait masalah dan kebutuhan dalam keluarga.

Nasehat tersebut bisa saja karena memang diminta langsung oleh pihak anggota keluarga, atau karena dilakukan sendiri secara sukarela oleh lansia. Nasihat diberikan untuk membantu anggota keluarga memecahkan masalah dan mengambil keputusan penting, seperti terkait pendidikan, pernikahan, kehidupan keluarga, merawat dan mengasuh anak, pekerjaan atau usaha dan lain-lain. Lansia membimbing anggota keluarga yang lebih muda, untuk memilih jalan hidup yang benar dan juga mencoba untuk menanamkan nilai-nilai, kebiasaan, budaya dan norma-norma yang berlaku di masyarakat (Bardhan et al., n.d.). Lansia memegang peran yang krusial dalam proses sosialisasi, sebagai panutan yang dapat diikuti oleh semua anggota keluarga (Ayoob, 2020).

Berdasarkan gender, peran sebagai penasihat dominan dilaksanakan oleh lansia laki-laki dari pada lansia perempuan, yakni 60% berbanding 40%. Masyarakat menganggap bahwa laki-laki lebih memiliki kemampuan dan pengalaman dalam membimbing anggota keluarga dibandingkan dengan perempuan (Ayoob, 2020). Sebagai warga senior, lansia tentu kaya dengan pengalaman terkait pemecahan masalah kehidupan sehari-hari. Oleh karena itu, anggota keluarga yang mengalami masalah tertentu sering datang meminta bantuan kepada lansia dalam memecahkan masalahnya.

Masalah-masalah yang sering timbul dalam keluarga seperti konflik, disharmoni, atau pertengkaran dalam keluarga. Lansia dalam hal ini membantu anggota keluarga memecahkan masalahnya dengan memainkan peran sebagai mediator, pembimbing atau konselor. Sebagai mediator, lansia dipercaya dapat bertindak sebagai penengah yang netral dan tidak berpihak dalam menyelesaikan konflik atau sengketa keluarga. Pengalaman hidup, menjadikan lansia memiliki naluri yang jauh lebih peka sehingga mampu mendeteksi kebenaran atau fakta yang terjadi. Anggota keluarga kesulitan untuk merekayasa situasi karena lansia selalu memiliki argumen dan alasan yang dapat diterima oleh semua anggota keluarga demi menciptakan kehidupan yang harmonis (Ayoob, 2020). Para lansia juga dianggap sebagai orang yang cocok dalam proses pengambilan keputusan penting terkait disorganisasi keluarga. Anak-anak muda memberikan prioritas kepada warga senior saat mengambil keputusan penting. Saran dan bimbingan dari lansia dapat diterima oleh anggota keluarga lainnya. Peran dalam membantu memecahkan masalah keluarga, dimana lansia bertindak sebagai mediator lebih banyak diperankan oleh lansia laki-laki yakni 68% jika dibandingkan dengan peran lansia perempuan yang hanya 32% (Ayoob, 2020).

Selain sebagai mediator konflik, lansia juga memainkan peran membantu memecahkan masalah anggota keluarga dengan bertindak sebagai konselor, dimana lansia mempersembahkan dirinya untuk

memberikan atau menyediakan dukungan emosional. Lansia menyediakan dirinya sebagai tempat untuk mencurahkan atau mengkomunikasikan kondisi perasaan atau kondisi emosional anggota keluarga yang sedang bermasalah. Lansia menjadi tempat mengadu, meminta arahan, nasihat untuk pengambilan keputusan dan meminta pertimbangan. Peran konselor meskipun hampir berimbang antara lansia laki-laki dan lansia perempuan, namun peran lansia laki-laki masih lebih dominan yakni 55% dari lansia perempuan yang hanya 45% (Ayoob, 2020).

Peran lansia sebagai pemecah masalah dalam keluarga tentu sangat membantu anggota keluarga dalam menemukan solusi atas persoalannya serta akan sangat membantu dalam menyelamatkan keluarga dari ancaman disharmoni. Dengan demikian para lansia, kehadirannya dalam keluarga amat sangat bermanfaat, sebab lansia menjadi jembatan penyambung antarwaktu yakni masa lalu dan masa kini serta hubungannya dalam melihat masa depan. Lansia juga merawat tradisi, menjaga identitas keluarga dan menjadikan anggota keluarga memiliki jati diri.

5. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa dalam menjalani pengaturan hidupnya, umumnya lansia tinggal bersama keluarga, baik itu keluarga inti maupun keluarga besar. Meskipun terdapat lansia yang tinggal hanya bersama pasangan atau asisten rumah tangga namun anak dan cucunya masih rutin mengunjungi. Lansia menjalani kehidupannya dengan tetap rutin melaksanakan olahraga ringan serta aktif dalam kegiatan/organisasi sosial, keagamaan, kewirausahaan, bahkan politik. Sementara di dalam keluarga, lansia menjalankan berbagai peran, mulai dari peran kerumahtanggaan, peran pendidikan keluarga, serta peran pengambilan keputusan keluarga. Hal ini menunjukkan bahwa lansia tetap memainkan peran yang memberikan kontribusi yang signifikan terkait dengan pelaksanaan tugas dan fungsi keluarga.

Kelemahan dari kajian ini adalah tidak mengkaji terkait tingkat kepuasan lansia terhadap pilihan pengatur hidup dan maupun peran yang dijalankan oleh lansia, sehingga disarankan untuk kajian berikutnya dapat dilakukan kajian terkait tingkat kepuasan lansia terhadap peran-peran yang mereka jalani di dalam keluarga. Namun demikian, kajian ini telah memberikan kontribusi terkait kajian gerontologi terkait gambaran peran lansia di dalam keluarga yang selama ini masih kurang terkaaji.

Ucapan terimakasih: Kami sampaikan kepada Ketua dan pengurus Lembaga Lanjut Usia Indonesia (LLI) Provinsi Sulawesi Tenggara yang telah mendukung pelaksanaan penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Ayoob, S. M. (2020). Senior Citizens and Their Roles in Family and Household. *Journal of Politics and Law*, 13(2), 32. <https://doi.org/10.5539/jpl.v13n2p32>
- Aulia, A. (2021). Hubungan Peran Keluarga dalam Merawat Lansia dengan Tingkat Depresi Lansia di Wilayah Kerja Puskesmas Kumun. *Jurnal Vokasi Keperawatan (JVK)*, 4(2), 333–344. DOI: [10.33369/jvk.v4i2.19051](https://doi.org/10.33369/jvk.v4i2.19051)
- Bardhan, A., Bandyopadhyay, S., & Mandal, K. S. (n.d.). *Redefining the role of elderly as facilitator to educate young generation*.
- Baroroh, D. B., & Irfayani, N. (2017). Peran keluarga sebagai Care Giver Terhadap Pengelolaan Aktivitas Pada Lansia Dengan Pendekatan NIC dan NOC. *Jurnal Keperawatan*, 3(2), 141–151.
- BPS (2021). *Statistik Penduduk Lanjut Usia 2021*. Retrieved from <https://www.bps.go.id/publication/2021/12/21/c3fd9f27372f6ddcf7462006/statistik-penduduk-lanjut-usia-2021.html>
- Christensen, K. et al. (2009). Ageing populations: the challenges ahead. *The Lancet*, 374 (1)(1), 196–208.
- Dehe, S. I., Rumayar, A. A., & Kolibu, F. K. (2016). Hubungan Antara Peran Keluarga Dengan Pemenuhan Aktivitas Fisik Lanjut Usia (Lansia) Di Desa Tomahalu Halmahera Utara Tahun 2015. *Pharmakon*, 5(4), 234–242.
- Desiningrum, D. R. (2018). *Enfermería Clínica*. 28, 4–9.
- Fadhliha, N., & Sari, R. P. (2022). Peran Keluarga Dalam Merawat Lansia Dengan Kualitas Hidup Lansia. *Adi Husada Nursing Journal*, 7(2), 86. <https://doi.org/10.37036/ahnj.v7i2.202>
- Fuller-Thomson, E., & Minkler, M. (2001). American grandparents providing extensive child care to their

- grandchildren: Prevalence and profile. *Gerontologist*, 41(2), 201–209. <https://doi.org/10.1093/geront/41.2.201>
- Gottlieb, B. H. & A. G. (2008). Volunteerism, health, and civic engagement among older adults. *Canadian Journal on Aging*, 27(4), 399–406.
- Haberkern, K., Schmid, T., Neuberger, F., & Grignon, M. (2011). The role of the elderly as providers and recipients of care. In *The Future of Families to 2030* (Vol. 9789264168). <https://doi.org/10.1787/9789264168367-6-en>
- Hendrawanto, T. (2016). Pemberdayaan dan Pengembangan Potensi Lansia menghadapi Masa Pensiun. *Jurnal PKS*, 15(4), 349–356.
- Husada, A. (2021). Peran keluarga dalam merawat lansia dengan kualitas hidup lansia. *Nursing Journal*, 7(2), 86. Retrieved from <https://doi.org/10.37036/ahnj.v7i1.202-86-93>
- Jegermal, M. & Grassman, E. (2009). Caregiving and volunteering among older people in Sweden: prevalence and profiles. . . *Journal of Aging & Social Policy*, 21(4), 352–373. <https://doi.org/10.1080/08959420903167066>
- Kaplan, H. I., Sadock, B. J., Grebb, J. A. (2010). *Sinopsis Psikiatri: Ilmu Pengetahuan Perilaku Psikiatri Klinis Jilid Satu*. Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Kementerian Kesehatan (2017). *Analisis Lansia 2017*. Jakarta: Pusat Data dan Informasi Kementerian Kesehatan RI.
- Maita, L. (2017). Peran keluarga terhadap lansia di Puskesmas Rejosari. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 10(2), 214–217. <https://doi.org/https://journal2.unusa.ac.id/index.php/JHS/article/view/132>
- Poloma, M.M. (1987). *Sosiologi Kontemporer*. Jakarta: Rajawali.
- Obioha, E. E., & T'soeunyane, P. G. (2012). The roles of the elderly in Sotho Family System and Society of Lesotho, Southern Africa. *Anthropologist*, 14(3), 251–260. <https://doi.org/10.1080/09720073.2012.11891246>
- Patria, A. S., & Mutmainah, S. (2018). Model Pemberdayaan Kelompok Lanjut Usia Wanita Melalui Industri Kreatif. *E-Dimas*, 9(1), 15. <https://doi.org/10.26877/e-dimas.v9i1.2019>
- Pujian, Y., & Muhlisin, A. (2017). *Gambaran Peran Keluarga Dalam Merawat Lansia Dengan Ketergantungan Di Desa Pabelan* (Universitas Muhammadiyah Surakarta). Retrieved from <http://eprints.ums.ac.id/51710/>
- Ramadhani, S.A., Suwena, I. W., & Aliffiati, A. (2021). Peran Lanjut Usia dalam Masyarakat dan Keluarga pada Pemberdayaan Lanjut Usia di Kelurahan Lisanpuro Kota Malang. *Sunari Penjor : Journal of Anthropology*, 4(2), 48. <https://doi.org/10.24843/sp.2020.v4.i02.p01>
- Rosidah, A. Devika, L. & Firda, R.S. (2016). Pemberdayaan Lansia melalui Karang Werda di Desa Nglegok Kecamatan Nglegok Kabupaten Blitar. *Forum Ilmu Sosial*, 4(2).
- Santrock, J. W. (2012). *Perkembangan Masa Hidup*. Jakarta: Erlangga.
- Syamsuddin, Santi, K. E., & Alimuddin, L. (2018). Keberfungsian sosial lanjut usia di Panti Sosial Tresna Werdha Minaula Kendari. *Sosikonsepsia*, 7(03), 205–220. Retrieved from <https://ejournal.kemsos.go.id/index.php/SosioKonsepsia/article/view/1449/857>
- Vidovićová, L. (2018). New Roles for Older People. *Journal of Population Ageing*, 11(1), 1–6. <https://doi.org/10.1007/s12062-017-9217-z>



Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/>).

Kearifan Lokal Masyarakat Desa Lereng Merapi dalam Upaya Mitigasi Bencana Erupsi

Suryani^{1*},  Andayani Listyawati¹,  Fatwa Nurul Hakim¹ 

¹ Pusat Riset Kesejahteraan Sosial Desa dan Konektivitas, Badan Riset dan Inovasi Nasional, Kawasan Yogyakarta Gedongkuning, Indonesia

* Korespondensi: sryanibpks@gmail.com; Tel: +62 878-3825-9208

Diterima: 18 Oktober 2022; Disetujui: 12 Desember 2022; Diterbitkan: 31 Desember 2022

Abstrak: Sebagai masyarakat yang bermukim diperdesaan Lereng Merapi, tentu memiliki beragam bentuk kearifan lokal dalam upaya mitigasi bencana erupsi. Permasalahan penelitian ini dirumuskan dalam bentuk pertanyaan penelitian, bagaimana bentuk dan makna kearifan lokal masyarakat perdesaan lereng Merapi yang didayagunakan dalam upaya mitigasi bencana erupsi. Penelitian dilakukan di Kalurahan Umbulharjo, Kapanewon Cangkringan Kabupaten Sleman. Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Penelitian ini bertujuan mengetahui bentuk dan makna kearifan lokal masyarakat lereng Merapi dalam upaya mitigasi bencana erupsi. Hasil penelitian menunjukkan, bahwa dalam upaya mitigasi bencana erupsi, masyarakat di perdesaan Lereng Merapi mendayagunakan sejumlah bentuk kearifan lokal: 1) pengetahuan lokal mencakup inisiatif lokal berupa kegiatan religius, pembimbingan filosofi jawa, *gugur gunung*, *jimpitan*, dan *rembug warga*. Teknologi lokal berupa *kenthongan* sebagai wahana pertukaran informasi baik kondisi aman maupun dalam keadaan marabahaya 2) budaya lokal, berupa tradisi mencakup upacara *labuhan* dan *nyadran*, kesenian slawatan, serta ungkapan lokal seperti *sing eling lan waspada*, 3) keterampilan lokal mencakup keterampilan bertani dalam pembuatan pakan ternak berbahan dasar sampah organik. 4) sumberdaya lokal mencakup sumberdaya manusia, alam, dan sumberdaya sosial. 5). proses sosial lokal mencakup penguatan pola interaksi sosial, tata hubungan warga, dan pengawasan sosial. 6) solidaritas kelompok meliputi penguatan sikap kebersamaan dan kesetiakawanan sosial berlandaskan filosofi Jawa. Direkomendasikan agar kebijakan penanggulangan korban bencana alam mengutamakan upaya mitigasi dengan mendayagunakan setiap bentuk kearifan lokal masyarakat di daerah rawan bencana.

Kata Kunci : Kearifan Lokal:Mitigasi:Bencana Erupsi

Abstract: As a community living in the villages of the slopes of Merapi, of course they have various forms of local wisdom in efforts to deal with eruption disasters. This research problem is formulated in the form of research questions, how is the form and meaning of local wisdom of rural communities on the slopes of Merapi which are used in efforts to mitigate eruption disasters. The research was conducted in Kalurahan Umbulharjo, Kapanewon Cangkringan, Sleman Regency. The method used is descriptive qualitative. This study aims to determine the form and meaning of local wisdom of the merapi slope community in an effort to mitigate the eruption disaster. The results showed that in an effort to mitigate the eruption disaster, communities in the rural slopes of Merapi utilized a number of forms of local wisdom: 1) local knowledge includes local initiatives in the form of religious activities, guidance on Javanese philosophy, mountain falls, *jimpitan*, and community *rembug*. Local technology in the form of lies as a vehicle for exchanging information both safe conditions and in a state of danger 2) local culture, in the form of traditions including *labuhan* and *nyadran* ceremonies, slawatan arts, and local expressions such as *sing eling and alert*, , 3) local skills include farming skills in the manufacture of animal feed based on organic waste. 4) local resources include human resources, nature, and social resources. 5). Local social processes include strengthening patterns of social interaction, community relations, and social supervision. 6) Group solidarity includes strengthening attitudes of togetherness and social solidarity based on Javanese philosophy. It is recommended that the policy of handling victims of natural disasters prioritizes mitigation efforts by utilizing every form of local wisdom of the community in disaster-prone areas.

Keywords : Local Wisdom: Mitigation: Eruption Disaster

1. Pendahuluan

Indonesia merupakan daerah rawan bencana alam karena wilayahnya terdiri dari gugusan pulau, banyak aliran sungai, dan gunung berapi. Sehingga potensi terjadi bencana alam tidak dapat dihindari. Menurut catatan BNPB pada tahun 2022 menunjukkan, bahwa sebanyak 78 persen wilayah Indonesia merupakan daerah rawan bencana alam dan sekitar 838 dari 514 kabupaten/kota mempunyai potensi sebagai daerah rawan bencana alam.

Masyarakat yang tinggal di daerah rawan bencana pada umumnya memiliki kearifan lokal dalam upaya mitigasi bencana, begitu pula masyarakat di perdesaan lereng Merapi. Gunung Merapi yang berada di perbatasan DI Yogyakarta dengan Jawa Tengah merupakan satu di antara 129 gunung api aktif, bahkan sebagai gunung paling aktif di dunia. Hartuti (2011) menyatakan, gunung Merapi mempunyai ciri khas dengan jarak letusan relatif pendek sehingga berpotensi bahaya, baik bagi lingkungan fisik (alam), makhluk hidup, maupun lingkungan sosial yang berada di daerah rawan erupsi khususnya di kawasan hunian lereng merapi.

Di balik bahaya Gunung Merapi tersebut, wawancara dengan Jokarto (67 tahun) menyatakan, bahwa gunung tersebut selama ini telah berjasa bagi warga setempat, yakni sebagai sumber kehidupan dan penghidupan berkat keaktifannya mengeluarkan lava pijar yang membuat suburnya tanah, dan erupsi merupakan kehendak Sang Penguasa Merapi dan perlu dihormati. Pandangan warga ini senada dengan Hudayana (2011), warga masyarakat sekitar lereng Merapi beranggapan sudah selayaknya menghormati dan menerima secara ikhlas ketika Gunung Merapi *duwe gawe*. Maksudnya, jika erupsi masyarakat menganggap gunung tersebut sedang hajatan besar dan mereka berusaha membantu secara ikhlas meskipun harus mengorbankan harta benda bahkan bertaruh nyawa. Korban jiwa erupsi 25 Nopember 2010 menurut catatan Dinas Sosial Kabupaten Sleman merupakan kejadian cukup besar yang merenggut korban mencapai 270 orang meninggal disinyalir berkaitan dengan pandangan tersebut. Hal ini terjadi karena banyak warga yang tidak segera mau di evakuasi termasuk juru kunci tradisi *labuhan* Mbah Marijan.

Hasil wawancara di lapangan sesepuh warga setempat Sodikrono (76 tahun) mengemukakan pengalaman saat menghadapi erupsi Merapi 2010 lalu dengan menyatakan, dalam membangun kembali infrastruktur sosial ekonomi yang hancur dilakukan hanya bermodal ketahanan baik secara fisik, mental, maupun ketahanan sosial. Raharjo (2014) menyebutkan, bahwa masyarakat berketahanan sosial adalah masyarakat yang aktif, mandiri, dan mampu bertahan dalam berhadapan dengan berbagai masalah. Warto (2013), masyarakat berketahanan sosial adalah masyarakat yang di antaranya mempunyai kemampuan menggali kearifan lokal dalam memelihara sumberdaya alam dan sosial. Mengacu pendapat tersebut dan tentu disesuaikan dengan konteks kajian ini, masyarakat berketahanan sosial adalah masyarakat yang mampu menghadapi permasalahan dengan mendayagunakan kearifan lokal.

Pendayagunaan kearifan lokal selayaknya dilakukan masyarakat pada era otonomi daerah, karena penanganan permasalahan sosial dengan format yang diseragamkan tanpa memperhatikan karakteristik/keunikan masyarakat lokal terbukti sering terjadi benturan dan mengalami kegagalan. Ditegaskan dalam bagian pengantar Undang-undang Otonomi Daerah Tahun 1999, prinsip otonomi daerah adalah memiliki kewenangan dan tanggungjawab menyelenggarakan kepentingan masyarakat berdasarkan prinsip keterbukaan dan partisipasi masyarakat. Pencapaian keberhasilan yang diharapkan hendaknya bertumpu pada tumbuh dan berkembangnya inisiatif, prakarsa, dan kreativitas dari warga masyarakat (*bottom up*) baik dalam menggali permasalahan dan kebutuhan, merumuskan tujuan, merencanakan program, melaksanakan kegiatan, maupun dalam mengevaluasi hasil yang dicapai.

Seiring dengan otonomi daerah, masyarakat di setiap wilayah dalam menangani permasalahan sosial seyogyanya mendayagunakan berbagai bentuk kearifan lokal di daerah setempat. Cahyono *et al.* (2017), senada dengan perihal tersebut menyatakan kearifan lokal pada mulanya dikembangkan oleh masyarakat, dari masyarakat, dan untuk masyarakat dengan tidak memerlukan banyak penyesuaian dan sosialisasi dalam implementasinya karena warga setempat lebih memahami. Atas dasar tersebut permasalahan yang diajukan adalah 1) Bagaimana gambaran lokasi kajian sebagai daerah rawan

bencana erupsi Merapi. 2) Bagaimana bentuk kearifan lokal masyarakat desa lereng Merapi yang didayagunakan dalam upaya mitigasi bencana erupsi. 3) Bagaimana makna setiap bentuk kearifan lokal masyarakat desa lereng Merapi dalam kaitan dengan upaya mitigasi bencana erupsi. 4) Apakah faktor pendukung dan penghambat masyarakat desa lereng Merapi dalam mendayagunakan kearifan lokal sebagai upaya mitigasi bencana erupsi. Mengacu permasalahan yang dirumuskan, berikut tujuan yang dicapai 1) Di ketahui gambaran lokasi kajian sebagai daerah rawan bencana erupsi. 2) Di ketahui bentuk kearifan lokal masyarakat desa lereng Merapi yang didayagunakan dalam upaya mitigasi bencana erupsi. 3) Di ketahui makna setiap bentuk kearifan lokal masyarakat desa lereng Merapi dalam kaitan dengan upaya mitigasi bencana erupsi. 4) Teridentifikasi faktor pendukung dan penghambat masyarakat desa lereng Merapi dalam mendayagunakan kearifan lokal sebagai upaya mitigasi bencana erupsi.

2. Metode Penelitian

Kajian lereng Merapi dalam mitigasi bencana erupsi merupakan penelitian deskriptif kualitatif menggunakan pendekatan *ethnografi* dengan menggali dan mendeskripsikan secara objektif bagaimana warga setempat secara kolektif menghayati dan berinteraksi dengan lingkungan alam sebagai daerah rawan bencana yang berbahaya dari letusan gunung api. Selain itu, juga mengungkap dan menggambarkan tentang persepsi, sikap, perilaku, dan tindakan warga keseharian dalam menghadapi bencana dan berbagai upaya mitigasi yang mereka lakukan untuk bersiap-siaga dan mengantisipasi jika sewaktu-waktu terjadi erupsi. Pendekatan *ethnografi* lebih menekankan pada karakteristik dengan keterlibatan peneliti secara penuh, mengeksplor budaya masyarakat dan pemaparan data lebih mendalam. Hal tersebut sejalan dengan Marvasti (2004) yang menekankan ada tiga dimensi dalam *ethnografi*, yaitu keterlibatan dan partisipasi dalam topik yang dipelajari, perhatian terhadap konteks social pengumpulan data, dan kepekaan terhadap bagaimana subyek peneliti direpresentasikan dalam teks penelitian.

Pengumpulan data menggunakan sumber data primer ditujukan kepada individu yang dipandang memahami dan memiliki kemampuan untuk menjelaskan perihal objek yang menjadi fokus kajian ini terdiri dari satu orang Lurah Desa Umbulharjo, dua orang aparat desa, dua orang kepala dusun, satu orang pengurus kampung siaga bencana (KSB) “Merapi”, sembilan orang ketua adat, tiga orang tokoh masyarakat/agama, satu orang juru kunci labuhan Merapi, dua orang pelaku upacara *labuhan* Merapi, satu orang korban bencana erupsi, dan delapan orang pengurus paguyuban seni budaya (*slawatan, kethoprak, jathilan, tari, hadroh, dan macapat*) dilakukan dengan wawancara. Observasi dilakukan untuk mengamati secara langsung dengan cermat mengenai tradisi, adat istiadat, seni, dan budaya setempat yang berkaitan dengan upaya masyarakat dalam mitigasi bencana erupsi gunung Merapi. Studi dokumen sebagai upaya mengumpulkan data pendukung dari sejumlah dokumen yang dicatat atau dilaporkan oleh berbagai pihak berkompeten. Dokumen yang dihimpun di antaranya berkait dengan kondisi geografi dan demografi yang bersumber dari Kabupaten Sleman dalam Angka, monografi Kecamatan Cangkringan, monografi Desa Umbulharjo, serta data korban erupsi yang didokumentasikan oleh Dinas Sosial Kabupaten Sleman, dan peristiwa bencana erupsi gunung Merapi dari waktu ke waktu yang dicatat oleh Dinas Vulkanologi DI.Yogyakarta. Selanjutnya analisis menggunakan Berbagai informasi meliputi fakta di lapangan, pendapat, pandangan, sikap, perilaku, dan tindakan masyarakat yang berhasil dikumpulkan melalui wawancara terhadap informan, pengamatan langsung di kancah, studi pustaka yang relevan. Data kemudian dikelompokkan dan diklasifikasi dengan mengacu beberapa kriteria yang ditetapkan sesuai dengan permasalahan. Analisis data dilakukan dengan cara menghubungkan baik antara berbagai pernyataan atau jawaban setiap informan, maupun dengan informasi hasil studi kepustakaan, dan pengamatan di lapangan tentang sikap, perilaku, dan tindakan warga. Korelasi dilakukan untuk melihat berbagai kearifan lokal yang didayagunakan masyarakat dalam upaya mitigasi bencana erupsi gunung Merapi. Penyajian data, dilakukan dengan menggambarkan makna data secara narasi dengan rangkaian kata/kalimat yang lugas agar mudah dipahami.

Pemaknaan dilakukan dengan cara menguraikan untuk menjelaskan secara deskripsi melalui penyajian narasi mengenai arti setiap fenomena yang berkaitan dengan pendayagunaan kearifan lokal masyarakat lereng Merapi dalam mitigasi bencana erupsi beserta faktor yang mendukung dan menghambat upaya mitigasi erupsi. Penarikan kesimpulan dalam penelitian dilakukan berdasar verifikasi data yang dilaksanakan secara berkelanjutan selama berlangsungnya proses pengumpulan data. Maksudnya sejak dimulai hingga berakhir pengumpulan data di lapangan, peneliti tidak berhenti melakukan analisis dengan berupaya memberi makna dari data yang berhasil dikumpulkan. Hasil analisis data setiap tahapan tersebut kemudian ditarik suatu kesimpulan meskipun sifatnya masih tentatif sebagai bahan penarikan kesimpulan hasil penelitian. Hal ini mengacu pada pandangan Miles, Huberman & Saldana (2014) yang menyatakan bahwa, data yang terkumpul dianalisis dengan tiga rangkaian analisis data kualitatif, meliputi reduksi data (*condensation*), display data (*data display*) serta penarikan kesimpulan (*drawing and verifying conclusion*).

3. Hasil dan Pembahasan

Sebagai hasil temuan kajian berikut disajikan bentuk dan makna kearifan loka yang didayagunakanl masyarakat daerah rawan bencana Kalurahan Umbulharjo dalam upaya mitigasi bencana erupsi gunung Merapi.

3.1. Pendayagunaan Kearifan Lokal Dimensi Pengetahuan Lokal.

Sebagaimana dinyatakan Jim Iffe, bahwa pengetahuan lokal sebagai demensi kearifan lokal mencakup inisiatif lokal dan teknologi lokal. Terdapat lima kegiatan masyarakat Kalurahan Umbulharjo yang bernuansa inisiatif lokal, yakni kegiatan religius, penanaman filosofi Jawa (*kejawen*), *rembug warga*, *gugur gunung* (gotong royong), dan penghimpunan dana sosial.

Kegiatan religius. Menurut informan kegiatan religius lebih banyak dilakukan masyarakat pasca terjadinya erupsi Merapi pada tahun 2010 silam. Di Kalurahan Umbulharjo terdapat tiga agama yang dianut masyarakat yakni Islam, Katholik, dan Kristen. Kegiatan peribadatan dilakukan secara pribadi atau secara berjemaah, baik di Masjid maupun di Gereja sesuai dengan keyakinan masing-masing. Informan menuturkan, semua kegiatan religius tersebut mereka lakukan dengan tujuan untuk memohon kepada Tuhan Yang Mahaesa agar warga Kalurahan Umbulharjo yang tempat tinggalnya merupakan daerah lereng Merapi bagian selatan senantiasa diberi keselamatan dan mendapat perlindungan khususnya dari ancaman bencana erupsi. Kegiatan keagamaan dan peribadatan selama ini terus dilakukan, bahkan selalu ditingkatkan seiring dengan seringnya gunung Merapi berstatus waspada.

Makna keberadaan kegiatan keagamaan masyarakat lereng Merapi Desa Umbulharjo, bahwa peribadatan tersebut mereka laksanakan untuk menjaga keselarasan antara kebutuhan warga yang bersifat dunia dan akherat. Kegiatan keagamaan terutama berbentuk peribadatan dalam rangka meningkatkan keimanan dan ketaqwaan merupakan faktor sangat berpengaruh dalam mendorong masyarakat untuk senantiasa bersemangat dalam mewaspada, mengantisipasi, dan kesiapsiagaan mereka untuk menghadapi bencana erupsi Merapi jika sewaktu-waktu terjadi. Kewaspadaan, antisipasi, dan kesiapsiagaan ini terutama mereka implementasikan pada berbagai kegiatan persiapan menghadapi bencana erupsi seperti merawat dan memperbaiki jalur evakuasi, menyiapkan prasarana dan sarana pengungsian, serta menyosialisasikan program dan kegiatan berkaitan dengan upaya mitigasi bencana erupsi Merapi.

Filosofi Jawa. Warga Kalurahan Umbulharjo sebagai masyarakat Jawa utamanya generasi tua, selain menanamkan nilai yang bersumber dari agama yang dianut, juga mengajarkan nilai-nilai *kejawen* (filosofi masyarakat Jawa) kepada generasi muda. Mbah Barudin (67 tahun) seorang pemuka agama Islam menyatakan, warga Kalurahan Umbulharjo meskipun telah memeluk agama, namun pada umumnya mereka masih mempertahankan nilai yang terkandung dalam filosofi masyarakat Jawa. Mereka memperkuat pernyataan dengan menegaskan, bahwa *wong Jawa iku kudu njawani* yang secara tersirat artinya orang Jawa itu seharusnya berkepribadian Jawa. Sebagai penegasan lain informan juga mengemukakan ungkapan *wong Jawa aja ilang jawane* yang secara tersirat berarti selaku orang Jawa

hendaknya jangan kehilangan watak/kepribadian sebagai orang Jawa. Dalam wawancara sebagai pendalaman lanjut diperoleh informasi, bahwa penanaman nilai dan atau filosofi Jawa oleh generasi tua kepada generasi muda dilakukan melalui pendidikan sopan santun oleh warga setempat disebut *wulang wuruk suba sita, tata krama, unggah ungguh* yang pada intinya merupakan pembinaan sikap dan perilaku sewaktu bersosialisasi dengan orang lain sesuai norma sopan santun masyarakat Jawa. Di samping melalui pendidikan sopan santun, penanaman nilai filosofi *kejawen* juga dilakukan melalui penggunaan bahasa Jawa secara benar dalam kehidupan keseharian. Sumber data menginformasikan, bahwa penggunaan bahasa Jawa dalam implementasinya terdapat tiga tingkatan yaitu bahasa *ngoko, krama madya, dan krama inggil*. Dicontohkan, bahasa Jawa *ngoko* biasanya digunakan untuk berkomunikasi dengan saudara/teman akrab dalam kehidupan keseharian, misalnya *kowe lunga seka ngendi, iki kakangku lagi turu* (kamu pergi dari mana, ini kakakku baru tidur). Bahasa Jawa *krama madya* digunakan untuk berkomunikasi dengan orang lain yang dirasa harus dihormati, misalnya *sampean kesah saking pundi, niki kangmas kula nembe tilem*. Sementara bahasa *krama inggil* digunakan untuk berkomunikasi dengan orang lain yang sangat dihormati, misalnya *panjenengan tindak saking pundi, menika raka kula nembe sare*.

Pembimbingan filosofi yang dikenal dengan nilai *kejawen* oleh generasi tua masyarakat Kalurahan Umbulharjo juga dilakukan melalui media sanggar ataupun paguyuban, yang bertujuan untuk melestarikan dan mewariskan nilai budaya Jawa terutama yang menyangkut norma dan etika sesuai ajaran leluhur masyarakat Jawa. Keberadaan sanggar tari *Widya Budaya* asuhan Ibu Sri Lestari di Padukuhan Plosorejo, sanggar tari *Bondan* pimpinan Ibu Neta di Dusun Pentingsari, dan sanggar tari *Mutiara Abadi* dengan pengasuh Bpk Nartukijo di Dusun Karanggeneng ternyata sangat berperan dalam menanamkan tentang filosofi Jawa atau nilai *kejawen*.

Selain keberadaan tiga sanggar tari tersebut, warga masyarakat Dusun Balong dan Dusun Gondang juga mendirikan paguyuban *macapat*, merupakan perkumpulan warga dalam melantunkan sekaligus mengartikan dan mengkaji makna yang terkandung dari setiap *tembang Jawa* yang disebut *macapat*. Menurut informan, *tembang macapat* terdapat sembilan jenis terdiri dari *Kinanthi, Sinom, Asmarandana, Pangkur, Pucung, Dandanggula, Durma, Maskumambang, dan Mijil*. Semua *tembang macapat* tersebut ditulis dengan huruf Jawa dan menggunakan bahasa *Kawi* (bahasa Jawa kuna). Berikut salah satu *tembang macapat Dandanggula* yang dicontohkan sekaligus diartikan oleh Darminto (81 tahun) seorang ketua paguyuban *macapat* di Dusun Karanggeneng: *Yogyanira kang para prajurit* (sebaiknya bagi seorang prajurit). *Lamun bisa sira nuladha* (jikalau bisa dirimu mencontoh). *Dhuk ing nguni caritane* (begini dulu ceritanya). *Andelira Sang Prabu Sasrabau ing Maespati* (perwira perang Sang Prabu Sasrabau di Maespati). *Aran Patih Suwanda lelabuhanipun* (bernama Patih Suwanda pengabdian). *Kang ginelung tri prakara* (yang terdiri dari tiga perkara). *Guna, kaya, purun ingkang den antepi* (berguna, berdarma, dan berkemauan mengabdikan yang diyakini). *Nuhoni trah utama* (patuh ajaran keluarga yang baik).

Informan lebih lanjut menjelaskan makna yang tersirat dalam *tembang* tersebut, yaitu bahwa diharapkan semua petugas yang mengabdikan pada masyarakat, hendaknya dapat mencontoh dan meneladani pengabdian Patih Suwanda yang sewaktu muda bernama Raden Sumantri. Raden Sumantri (Suwanda) selaku patih Prabu Sosrobahu raja Maespati ini dalam mengabdikan terhadap negara dilakukan secara totalitas, yakni berusaha dirinya berguna bagi negara, berdarma dalam bentuk kekayaan, dan sanggup melakukan pekerjaan apapun yang ditugaskan oleh pimpinan. Jiwa dan semangat Patih Suwanda sebagaimana digambarkan hendaknya diadopsi bagi warga masyarakat dalam melakukan pengabdian sesuai tugas dan tanggungjawab masing-masing. Apabila dikaitkan dengan kajian ini, maka dalam rangka kewaspadaan dan kesiapsiagaan menghadapi bencana erupsi Merapi, setiap aparat/petugas di lingkup Kalurahan Umbulharjo diharapkan dapat meneladani sikap dan tindakan seorang tokoh yang digambarkan dalam pewayangan melalui *tembang macapat* tersebut. Berdasar data tentang kiat pembimbingan filosofi Jawa yang dilakukan orang tua kepada generasi muda di lokasi kajian dapat ditegaskan, bahwa masyarakat Desa Umbulharjo secara berkelanjutan senantiasa menanamkan nilai *kejawen*. Kiat tersebut dilakukan dalam upaya mempertahankan dan melestarikan karakter masyarakat Jawa sebagai keunikan yang merupakan ciri khas etnis Jawa.

Karakteristik dan keunikan yang berbeda ini merupakan sumberdaya sosial sebagai modal menumbuhkembangkan ketahanan sosial masyarakat Kalurahan Umbulharjo dalam kesiapsiagaan menghadapi bencana erupsi Merapi.

Gugur gunung. Kearifan lokal masyarakat yang berwujud kegiatan gotong royong yang merupakan cirikhas masyarakat Jawa tidak terkecuali warga lereng Merapi yang bertempat tinggal di Kalurahan Umbulharjo. Pada intinya *gugur gunung* merupakan kegiatan yang bernuansa kebersamaan warga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan saling membantu. Hasil wawancara dan didukung pengamatan di lapangan menunjukkan, bahwa kegiatan *gugur gunung* atau gotong royong ini warga lakukan pada dua dimensi yakni gotong royong berdimensi membantu dan gotong royong berdimensi kerja bakti. Gotong royong berdimensi bantu membantu sesama warga yang mereka istilahkan dengan kata *sambatan*. Misalnya *sambatan* pada keluarga dalam menyelesaikan pekerjaan mencangkul di sawah, membuat/membangun rumah, ataupun menyelesaikan pekerjaan seorang warga yang menyelenggarakan hajatan. Gotong royong berdimensi kerja bakti yang oleh warga setempat disebut *mrogan* yang menurut informan berasal dari kata *mrogram* berarti merencanakan kegiatan. Karena kesulitan mengucapkan, maka *sesepuh* terdahulu menyebutnya *mrogan* yang dimaksud adalah gotong royong berdimensi kerja bakti menyelesaikan pekerjaan untuk kepentingan umum seperti mengeruk *walet* (sedimen saluran irigasi), bersih-bersih lingkungan RT/RW ataupun dukuh dan perbaikan benteng makam. Sementara *mrogan* yang berkait dengan mitigasi bencana misalnya membuat/memperbaiki jalur evakuasi, menyelesaikan pekerjaan mempersiapkan upacara ritual *labuhan* Merapi, membersihkan lahan/lapangan pengungsian, dan membenahi lingkungan hunian tetap.

Menghimpun dana sosial. Model kemandirian warga Kalurahan Umbulharjo sebagai upaya menghimpun dana sosial dalam memberikan bantuan bagi masyarakat terdampak erupsi dengan menghimpun dana bantuan sosial melalui model *jimpitan* oleh warga setempat baik dalam bentuk uang maupun barang. *Jimpitan* yang berbentuk barang berupa beras. Jumlah bantuan sosial yang dihimpun melalui kegiatan *jimpitan* ditetapkan berdasarkan kesepakatan dalam musyawarah warga pada lingkup RT, RW ataupun tingkat dukuh. Uang atau beras yang jumlahnya telah disepakati bersama setiap sore menjelang malam ditaruh dengan wadah tertentu seperti gelas plastik aqua dan diletakkan di depan rumah oleh masing-masing warga. Petugas ronda malam (Siskamling) kemudian pada tengah malam hingga dini hari mengambil uang/beras *jimpitan* sekaligus berkeliling untuk menjaga keamanan wilayah.

Sutrisno seorang Dukuh Balong berkait dengan model penghimpunan dana ini mengemukakan, kegiatan *jimpitan* ini kelihatannya tampak sederhana bahkan dapat dikatakan sepele, namun jika dilakukan secara rutin dalam jangka waktu yang lama ternyata dapat mengumpulkan dana yang jumlahnya relatif banyak. Informan ini memberikan ilustrasi, kegiatan pengumpulan dana sosial melalui *jimpitan* di RT 01 Dukuh Balong sebagai wilayah dirinya bertempat tinggal. Wilayah RT tersebut ditempati 46 kepala keluarga dan setiap malam masing-masing keluarga memberikan dana *jimpitan* minimal Rp.500,- sehingga setiap malam dapat mengumpulkan dana sosial minimal Rp.23.000,-. Dengan demikian, warga RT 01 tersebut dalam satu bulan mampu menghimpun dana sosial minimal sebanyak Rp.690.000,- dan dalam satu tahun minimal dapat mengumpulkan dana sebanyak Rp.8.280.000,-. Dukuh Balong lebih lanjut menginformasikan, dari hasil kegiatan *jimpitan* tersebut setelah terhimpun dimanfaatkan untuk memberikan bantuan sosial. Warga yang menjadi sasaran bantuan sosial hasil *jimpitan* di antaranya anggota keluarga yang sakit dan opname, anak yatim piatu, lanjut usia terlantar, keluarga duafa, disabilitas terlantar, korban bencana puting beliung, dan keluarga korban kebakaran. Seorang tokoh masyarakat sekaligus *sesepuh* desa setempat Mbah Jarwo mempertegas, bahwa pengumpulan dana sosial melalui kegiatan *jimpitan* merupakan bentuk kemandirian dan keswadayaan yang dilandasi sikap kegotongroyongan warga dengan dijiwai semangat menabung untuk berkegiatan sosial. *Sesepuh* desa ini bahkan menambahkan, bahwa kegiatan *jimpitan* sebagai model pengumpulan dana bantuan sosial pada dasarnya hampir dilakukan oleh setiap warga RT/dukuh di wilayah Kalurahan Umbulharjo.

Sumber data tersebut melengkapi informasi, bahwa penghimpunan dana bantuan sosial melalui kegiatan *jimpitan* dilakukan oleh warga perdesaan lereng Merapi tersebut, karena merupakan strategi pengumpulan dana sosial secara mandiri yang dirasa sangat meringankan warga, namun dapat memperoleh hasil secara optimal. Selain itu, juga dimanfaatkan sebagai wahana untuk lebih menggiatkan ronda malam sebagai salah satu sistem keamanan lingkungan. Selama pascabencana letusan Merapi tahun 2010 lalu, pengumpulan dana sosial melalui kegiatan *jimpitan* dari masing-masing dukuh juga dimanfaatkan untuk memberi bantuan sosial bagi warga Padukuhan Pelemsari dan sebagian warga Padukuhan Pangukrejo yang menjadi korban erupsi Merapi. Selain itu, jika cadangan bantuan sosial tersebut berlebih, dana juga dialokasikan untuk kepentingan warga dalam menghadapi bencana, seperti penyediaan konsumsi kerja bakti perbaikan jalur evakuasi, pelatihan evakuasi korban, dan praktik pertolongan pertama pada kecelakaan (P3K).

Makna dari kegiatan *jimpitan* yang dilakukan warga Kalurahan Umbulharjo, bahwa masyarakat perdesaan setempat mampu menggali dan melestarikan kearifan lokal berupa kemandirian dan keswadayaan dalam menghimpun dana untuk bantuan sosial bagi warga yang membutuhkan. Kemandirian dan keswadayaan pengumpulan dana sosial tersebut tentunya merupakan modal sosial masyarakat Umbulharjo yang wilayahnya merupakan daerah rawan bencana erupsi Merapi. Kegiatan penggalangan dana sosial yang dilakukan secara mandiri dan swadaya tersebut, selanjutnya didayagunakan sebagai wahana untuk mencapai ketahanan sosial masyarakat, terutama dalam rangka menghadapi, bersiap-siaga, dan antisipasi bencana erupsi Merapi.

Rembug warga. Kegiatan ini dilakukan dalam upaya mitigasi bencana erupsi Merapi. *Rembug warga* sebagai upaya mitigasi bencana baik bencana erupsi, bencana banjir lahar dingin, maupun bencana lain seperti tanah longsor dan puting beliung. Pelaksanaan *rembug warga* dalam rangka kewaspadaan dan kesiapsiagaan menghadapi bencana alam tersebut mereka lakukan baik pada tingkat RT/RW, dukuh, maupun tingkat Kalurahan Umbulharjo. Informan membeberkan, bahwa permasalahan yang dibahas dalam *rembug warga* berkaitan dengan upaya mitigasi bencana antara lain cara menghimpun dana sosial untuk korban bencana dan pengerjaan, perbaikan/pembuatan jalur evakuasi. Pembagian petugas pelaksanaan tradisi seperti upacara *dandan/merti kali* dan *labuhan* Merapi, kerja bakti pemeliharaan barak ataupun tempat pengungsian, dan simulasi mengungsi. Keberadaan *rembug warga* sebagai bagian kearifan lokal masyarakat Desa Umbulharjo dapat dimaknai, bahwa warga setempat mempunyai cara unik serta langkah arif dan bijaksana dalam bermusyawarah untuk melakukan berbagai upaya mitigasi bencana, khususnya dalam menghadapi bencana erupsi Merapi. Dengan demikian dapat ditegaskan, bahwa warga masyarakat lereng Merapi di perdesaan tersebut memiliki kearifan lokal untuk memelihara dan menggali sumberdaya sosial sebagai modal untuk mencapai ketahanan sosial.

Teknologi lokal. Hasil kajian di lapangan menunjukkan terdapat dua teknologi lokal yang didayagunakan warga perdesaan lereng Merapi bagian selatan, yaitu teknologi komunikasi dengan media *kenthongan*, teknologi pertukangan, dan teknologi pembuatan peralatan dari batu. Teknologi yang dipergunakan dalam memberikan informasi jika terjadi bencana dan diterapkan masyarakat setempat dalam menaggulangi berbagai masalah berupa *kenthongan*. *Kenthongan* sebagai teknologi tepatguna yang diterapkan warga Kalurahan Umbulharjo dalam upaya mitigasi bencana. Informasi dari Bejo Mulyo (66 tahun) seorang mantan lurah Kalurahan Umbulharjo, bahwa kepemilikan *kenthongan* merupakan kepatuhan atas wasiat atau pesan nenek moyang yang menjadi leluhur warga setempat. Menurut cerita, wasiat agar setiap keluarga memiliki *kenthongan* secara turun temurun melalui *gethak tular* dari mulut ke mulut yang kemudian diyakini sebagai ajaran lokal, sehingga dalam kenyataannya sebagian terbanyak warga masih memiliki *kenthongan*. Informan menginformasikan, bahwa kegunaan *kenthongan* sangat cocok bagi masyarakat Kalurahan Umbulharjo. Sebagaimana hasil pengamatan, bahwa desa di lereng Merapi memiliki wilayah dengan kemiringan sangat terjal dan di antara padukuhan dibatasi lembah atau bukit, bahkan dibatasi tebing yang sangat curam. Sebelum merebaknya alat komunikasi modern seperti *handphon/HT*, warga perdesaan di lereng selatan Merapi bagian atas mengalami kesulitan untuk berkomunikasi secara cepat jarak jauh dengan warga di lereng bagian bawah jika sewaktu ada tanda bahaya erupsi Merapi.

Berdasar pada kondisi alam dan merupakan daerah yang rawan bencana erupsi itulah maka hingga saat ini warga masyarakat Kalurahan Umbulharjo mendayagunakan teknologi lokal dengan memanfaatkan *kenthongan* sebagai media komunikasi jika sewaktu waktu gunung Merapi menunjukkan tanda bahaya akan erupsi. Penggunaan teknologi lokal *kenthongan* sebagai media komunikasi massal tersebut hingga saat ini masih menjadi kebiasaan dan menurut informan akan terus dilestarikan, meskipun pada saat ini telah menjamur alat komunikasi modern. Pelestarian teknologi lokal *kenthongan* ini dilakukan warga juga sebagai upaya mendukung kebijakan Daerah Istimewa Yogyakarta yang salah satu keistimewaannya adalah mempertahankan berbagai bentuk kearifan lokal. Sumber data menginformasikan, bahwa *kenthongan* dipukul/dibunyikan warga sebagai media komunikasi baik dalam kondisi keamanan warga terjamin maupun kondisi masyarakat mengalami musibah seperti kebakaran rumah, rumah ambruk karena terlanda puting beliung, atau menghadapi ancaman bencana erupsi Merapi dan bahaya banjir lahar dingin. Dalam keadaan masyarakat aman terutama di tengah malam hingga dini hari, seorang warga biasanya membunyikan *kenthongan* yang disebut *daramuluk* yakni diawali pukulan keras dan jarang, kemudian pukulan melemah dan cepat, serta diakhiri dengan kembali pukulan keras dan jarang (OOoo...ooOO). Pemukulan *kenthongan* model *daramuluk* di tengah malam hingga dini hari bermakna, bahwa seseorang mengabarkan atau memberitahukan jika malam itu dalam kondisi aman dan terkendali, namun ia berpesan kepada warga lain agar senantiasa bersiaga, dan biasanya warga yang terbangun dari tidur juga membalas dengan *kenthong daramuluk* sehingga dimungkinkan terjadi komunikasi saling membalas di antara warga dengan menyampaikan pesan bahwa keamanan masyarakat dalam kondisi terkendali dan terjaga.

3.2. *Pendayagunaan Kearifan Lokal Dimensi Budaya Lokal.*

Labuhan. Tradisi *labuhan* gunung Merapi merupakan upaya mitigasi bencana erupsi secara tradisi. Wawancara dengan *juru kunci* tradisi *labuhan* Surakso Sihono mengemukakan, kesiapsiagaan warga terhadap bahaya erupsi Merapi juga dilakukan secara tradisional, yakni melaksanakan upacara *labuhan* ke puncak gunung tersebut dengan tempat yang dinamakan pelataran Sri Manganti. Menurut informan tersebut, tradisi berupa *labuhan* Merapi merupakan upacara ritual yang dilakukan *Sentono dalem* (kerabat) Raja Yogyakarta yang melibatkan masyarakat Kalurahan Umbulharjo terutama warga kampung/RT Kinahrejo Padukuhan Pelemsari. Sumber data tersebut lebih lanjut menjelaskan, bahwa penyelenggaraan upacara ritual *labuhan* merupakan sarana warga masyarakat desa setempat untuk memohon keselamatan pada Tuhan Yang Mahaesa agar mereka terbebas dari marabahaya terutama terhindar dari bahaya erupsi gunung Merapi. Berkait dengan keberadaan tradisi *labuhan* tersebut, mantan Lurah Desa Umbulharjo Bejo Mulyo (66 tahun) membeberkan, upacara ritual kesiapsiagaan menghadapi bencana Merapi ini telah dilakukan warga secara turun temurun sejak para leluhur hingga saat ini dan ke depan. Informan mengaku memperoleh cerita lisan dari ayahnya dengan menegaskan, bahwa pada tahun 1930 setelah Pangeran Diponegoro ditangkap Belanda dengan cara licik melalui tipudaya di Magelang, ada sebagian kerabat Keraton Yogyakarta yang dipimpin Kyai Wonodriyo mengungsi dan menetap di daerah yang sekarang disebut Kampung Kinahrejo sebagai wilayah Padukuhan Pelemsari, Kalurahan Umbulharjo. Kyai Wonodriyo kemudian oleh Raja Yogyakarta yang pada waktu itu Sri Sultan Hamengkubuwana VII diangkat menjadi Demang sekaligus sebagai *juru kunci* upacara *labuhan* gunung Merapi. Peran sebagai *juru kunci* tersebut terus digantikan oleh anak secara turun temurun hingga Ki Suraksohargo alias Mbah Marijan sebagai *juru kunci* yang sangat melegenda. Pada saat penelitian ini tugas *juru kunci* upacara *labuhan* digantikan oleh putra Mbah Marijan yang bernama Ki Surakso Sihono.

Sumber data lain adalah seorang yang menjabat Duku Pelemsari Ramijo (78 tahun) menginformasikan, bahwa upacara ritual *labuhan* di puncak Merapi dilakukan karena warga percaya adanya kekuatan gaib di balik letusan gunung paling aktif tersebut. Perihal ini senada pendapat Tyas Eko Raharjo (MIPKS:113) dengan menyatakan, keberadaan gunung Merapi oleh warga setempat bukan saja bersifat fisik, tetapi juga dipandang ataupun dihayati sebagai alam yang bersifat *adi kodrati* (alam gaib). Keberadaan gunung Merapi menurut warga setempat merupakan perpaduan antara kekuatan Sang Mahapencipta dengan kekuatan gaib yang menjadi penghuni Merapi. Perpaduan dua

kekuatan tersebut menjadi hubungan secara baik dan seimbang antara kehidupan alami manusia dengan makhluk penghuni alam semesta.

Sewaktu melakukan observasi pelaksanaan upacara *labuhan* Merapi peneliti memperoleh informasi, bahwa *labuhan* kali ini dimulai dan berangkat pukul 06.40 dari pelataran Harga Dalem Kinahrejo menuju tempat mendekati puncak Merapi yang disebut Pelataran Sri Manganti. Menurut Sugesti (23 tahun) salah seorang pembawa *uba rampe* untuk sesaji yang pada saat itu ia telah bertugas untuk yang ketiga kalinya, mengaku merasa senang diajak ibunya mengikuti upacara *labuhan*, meskipun berjalan naik gunung tidak memakai alas kaki. Gadis tersebut bahkan mengaku, bahwa keikutsertaannya merupakan bagian dari *nguri-uri* tradisi warga setempat sebagai unsur budaya Jawa. Supriyatun sebagai ibu kandung gadis Sugesti lebih lanjut menambahkan informasi, bahwa upacara *labuhan* Merapi tahun ini lebih ramai dibanding tahun sebelumnya, meskipun gunung Merapi dalam kondisi status waspada. Masyarakat juga antusias mengikuti prosesi rutin yang digelar secara tahunan tersebut. Informan ini menyatakan, bahwa tujuan masyarakat mengikuti prosesi *labuhan* adalah untuk *ngalap berkah*, sekaligus memanjatkan doa kepada Tuhan Yang Mahaesa agar diberi rizeki barokah, kesehatan, dan keselamatan utamanya agar terhindar dan selamat dari bencana erupsi Merapi.

Nyadran. Wujud kesiapsiagaan masyarakat Kalurahan Umbulharjo secara tradisi yang lain adalah upacara *nyadran*. Menurut Hamidulloh Ibda (www.nu.or.id diunduh tanggal 7 Juni 2022), bahwa *nyadran* dari aspek etimologi berasal dari kata beberapa bahasa. Pertama, kata bahasa Indonesia (KKBI, 2010), kata *sadran-nyadran* diartikan mengunjungi makam pada bulan Ruwah memberikan doa kepada leluhur (ayah, ibu, dan lainnya) dengan bunga dan sesajian. Kedua, bahasa sanskerta *sradda* artinya keyakinan. Ketiga, *nyadran* dalam bahasa Jawa berasal dari kata *sadra* yang artinya Ruwah/Syakban lantaran dilakukan pada bulan sebelum bulan Ramadhan. Keempat, *nyadran* diambil dari bahasa Arab *shadrin* yang berarti dada. Kamin, (2018) berpendapat, bahwa menjelang bulan Ramadhan masyarakat harus *ndhadha* (instruksi diri) dan menyucikan diri dari aspek lahir dan batin.

Menurut Kepala Seksi Kesejahteraan Masyarakat Kalurahan Umbulharjo Sugeng Sunarta (59 tahun), upacara *nyadran* ini biasanya dilaksanakan pada bulan sa'ban yang dalam penanggalan Jawa adalah bulan ke delapan. Masyarakat Jawa menyebutnya bulan Ruwah yang menurut informan secara *jarwa dhasa* berasal dari kata *ngluru arwah* berarti mencari atau menemui arwah. Upacara adat *nyadran* dilakukan warga setempat dengan berdoa bersama di brak/los makam masing-masing padukuhan. Upacara *nyadran* dalam pelaksanaannya diawali dengan kerja bakti massal membersihkan sampah atau rerumputan yang tumbuh di lingkungan makam. Kemudian sesuai waktu yang disepakati yang biasanya malam hari warga dukuh setempat menuju makam dan setiap kepala keluarga membawa *ambengan* yakni nasi *tumpeng* beserta *ubarampe* seperti pisang raja, *sambel gepeng* dan lauk pauk. Setelah tiba saatnya sesuai waktu yang ditentukan, warga melaksanakan doa bersama dengan dzikir dan tahlil untuk mendoakan leluhur yang telah menghadap Sang Pencipta terutama orang tua dan leluhur lainnya. Menurut Mbah Rejo (78 tahun) selaku sumber yang dapat dipercaya, bahwa dalam doa bersama tersebut juga mendoakan leluhur yang menjadi *cikal bakal* (orang yang diyakini bertempat tinggal pertama) di wilayah Kalurahan Umbulharjo.

Sumber data lebih lanjut membeberkan, bahwa masyarakat setempat meyakini jika orang yang pertama kali tinggal di wilayah ini adalah Kyai Wanadriya. Kyai Wanadriya semula tinggal di sebelah utara dekat pusat Keraton Yogyakarta. Sebagai tokoh yang berpengaruh dan berpotensi memberi perlawanan terhadap penjajah sehingga oleh Belanda selalu diburu untuk ditangkap dan dipenjarakan. Menghadapi kondisi demikian, maka sekitar tahun 1850 Kyai Wanadriya beserta kerabat dekat mengungsi dan menetap di wilayah lereng Merapi bagian paling atas yang sekarang disebut kawasan Kinahrejo sebagai bagian wilayah Padukuhan Pelemsari Kalurahan Umbulharjo.

Pada masa pemerintahan Sri Sultan Hamengku Buwana VII, Kyai Wanadriya di angkat menjadi juru kunci *labuhan* Merapi dengan gelar Ki Kliwon Kartahargo, kemudian digantikan anaknya Mbah Marijan yang diberi gelar Ki Kliwon Suraksohargo, dan saat penelitian ini peran juru kunci *labuhan* Merapi tersebut digantikan oleh cucunya Ki Kliwon Surakso Sihono. Kedua tokoh penting yakni Ki Kliwon Kartahargo dan Ki Kliwon Suraksohargo itulah yang oleh warga dianggap sebagai *cikal bakal* masyarakat Kalurahan Umbulharjo.

Berdasar uraian tentang tradisi *nyadran* di lokasi kajian dapat dimaknai, bahwa masyarakat Kalurahan umbulharjo hingga saat penelitian ini masih memiliki kesiapsiagaan yang bersifat tradisi. Kesiapsiagaan tersebut oleh warga dilakukan dengan melaksanakan tradisi *nyadran* untuk mendoakan arwah leluhur agar diberi keselamatan di alam *langgeng* yakni alam akherat. Selain itu, warga juga memohon pada Tuhan Yang Maha Esa agar diberi keselamatan dari segala marabahaya termasuk dihindarkan dari bahaya letusan gunung Merapi. Dengan melakukan tradisi tersebut, warga percaya dan yakin bahwa keselamatan dan kesejahteraan akan senantiasa mengiringi kehidupan dan penghidupan mereka. Warga masyarakat Kalurahan Umbulharjo pada sisi lain juga memiliki ungkapan yang mereka sebut *paribasan* (peribahasa) berikut yang didayagunakan warga dalam upaya mitigasi bencana erupsi Merapi. Masyarakat Kalurahan Umbulharjo juga masih *nguri-uri* (melestarikan) kesenian tradisional seperti, *Slawatan*, *Kethoprak*, dan *jathilan* (kuda kepang). Ketiga kesenian lokal tersebut dilestarikan dan berperan dalam upaya mitigasi bencana erupsi yang dilakukan warga setempat.

Ungkapan *Sing eling lan waspada*, sebagai landasan kesiapsiagaan warga masyarakat lereng Merapi dalam menghadapi bencana erupsi. Menurut Mbah Tama (64 tahun) selaku informan, arti yang tersurat dalam ungkapan tersebut adalah “hendaknya selalu ingat dan waspada” (*sing* = yang/hendaknya, *eling* = selalu ingat/sadar, *lan* = dan, *waspada* = berhati-hati/bersiaga). Informan selanjutnya mengemukakan arti yang tersirat dalam ungkapan ini, yaitu bahwa dalam menghadapi permasalahan sosial dalam konteks ini mengalami kondisi ketidaknyamanan karena bertempat tinggal di daerah yang rawan bencana erupsi Merapi, maka setiap warga hendaknya sadar dan selalu waspada sehingga secara arif dan bijaksana melakukan berbagai upaya untuk mengurangi risiko bencana. Informan menjelaskan, ungkapan tersebut mengandung nilai peringatan bagi warga Kalurahan Umbulharjo yang daerahnya secara geografis merupakan lereng paling atas di Kapanewon Cangkringan, Kabupaten Sleman. Ungkapan ini mengingatkan warga perdesaan lereng Merapi agar menyadari, waspada, dan senantiasa terus bersiaga menghadapi ancaman letusan Merapi yang setiap waktu dapat terjadi. Kesadaran, kewaspadaan, dan kesiapsiagaan merupakan tindakan sangat positif sebagai salah satu faktor penting yang menentukan ketahanan mental warga Kalurahan Umbulharjo dalam upaya mengurangi risiko bencana erupsi. Kesadaran di sini menurut informan adalah, bahwa setiap warga selalu menyadari jika dirinya bertempat tinggal di daerah rawan bencana alam letusan gunung Merapi yang setiap saat terancam bahaya erupsi. Kewaspadaan adalah suatu tindakan yang selalu berjaga-jaga dengan dibarengi suatu ihtikat untuk selalu mengantisipasi jika sewaktu-waktu terjadi bencana erupsi. Sementara kesiapsiagaan adalah suatu kesiapan untuk menghindari apabila terjadi bencana erupsi dengan menggunakan nalar/akal sehat, tidak secara serampangan, dengan pertimbangan secara matang, serta tidak gegabah dan tergesa, baik dalam upaya melakukan pengungsian, pertolongan korban, maupun dalam melakukan tindakan evakuasi.

Keberadaan ungkapan *sing eling lan waspada* dilatarbelakangi suatu filosofi warga setempat sebagai masyarakat Jawa, yang menurut sumber data tersebut berupa pandangan yang selalu berpikir objektif dan tidak berpikir subjektif. Menurut informan, berpikir objektif adalah cara berpikir yang bertolak dari suatu pandangan bahwa objek adalah sumber kebenaran yang sejati. Jadi, kesimpulan kegiatan berpikir dikatakan benar karena sesuai objek yang dipikirkan. Masyarakat Jawa selalu berusaha tidak berpikir subjektif, yakni cara berpikir yang berangkat dari suatu pandangan bahwa subjek atau individu sebagai sumber kebenaran. Dengan demikian, seseorang yang cara berpikirnya subjektif biasanya tidak berlandaskan akal sehat, tergesa memutuskan, dan tidak mempertimbangkan secara matang. Apabila dikaitkan dengan upaya mitigasi bencana erupsi Merapi, warga yang cara berpikirnya subjektif dapat mengakibatkan timbulnya sikap yang cenderung tidak menyadari bahwa dirinya bertempat tinggal di daerah rawan bencana, tidak waspada terhadap ancaman erupsi yang sewaktu-waktu dapat terjadi, dan tidak siapsiaga untuk berupaya mengurangi risiko yang ditimbulkan bencana erupsi.

Data di lapangan memperlihatkan, bahwa ungkapan *sing eling lan waspada* masih sangat mempengaruhi sikap dan perilaku kehidupan masyarakat Kalurahan Umbulharjo sebagai kawasan lereng Merapi yang rawan bencana erupsi. Sebagaimana realitanya, bahwa Merapi sebagai gunung api

paling aktif di dunia setiap saat terus mengeluarkan lava pijar, dengan dibarengi suara gemuruh, bahkan setiap saat juga terjadi letusan meskipun tidak berskala besar. Sehubungan kondisi gunung Merapi yang demikian, ungkapan tersebut menurut informan masih berperan sebagai peringatan agar masyarakat lereng gunung api tersebut khususnya warga Kalurahan Umbulharjo selalu sadar, waspada, dan bersiapsiaga menghadapi erupsi dengan melakukan berbagai upaya mitigasi.

3.3. *Pendayagunaan Kearifan Lokal Dimensi Keterampilan Lokal.*

Pembuatan pakan ternak berbahan dasar sampah organik pada hakikatnya merupakan keterampilan warga petani setempat dalam rangka mengatasi kekurangan pemberian kebutuhan makanan ternak, akibat jumlah ternak peliharaan banyak, lahan yang dimiliki terbatas, dan atau akibat musim kemarau yang panjang. Penerapan keterampilan tersebut ternyata tidak hanya berdampak positif bagi penghidupan warga secara ekonomi, tetapi juga secara sosial kemasyarakatan. Dampak positif secara ekonomi mencakup penghematan biaya pembelian pakan, biaya pengobatan karena ternak terjaga kesehatannya, serta hewan ternak cepat gemuk dan laku jual. Keuntungan secara sosial di antaranya tumbuhnya semangat petani untuk belajar/berlatih keterampilan, terpeliharanya sikap kerjasama dan kegotongroyongan, serta terciptanya media *rembug warga* dalam upaya penanganan permasalahan sosial, perekonomian, termasuk upaya kesiapsiagaan dan antisipasi warga setempat dalam menghadapi bencana erupsi Merapi.

3.4. *Pendayagunaan Kearifan Lokal Dimensi Sumberdaya Lokal.*

Umi Ratih Santoso, dkk. (tt:17) berikut dimensi ini menyatakan, bahwa sumberdaya lokal merupakan keberadaan atau ketersediaan potensi masyarakat setempat dengan keunikannya, sehingga menjadi tolok ukur warga bersangkutan dalam penanganan berbagai permasalahan. Pada konteks penelitian ini tentu keunikan potensi warga Kalurahan Umbulharjo dalam upaya mitigasi bencana erupsi Merapi. Oleh karena itu, penelaahan mengenai sumberdaya manusia di sini difokuskan terhadap warga masyarakat desa sebagai komunitas orang Jawa. Kajian ini difokuskan pada penggalian terhadap pikiran, tenaga, dan kemampuan warga masyarakat Kalurahan Umbulharjo dalam upaya melakukan kesiapsiagaan untuk menghadapi bencana erupsi berikut banjir lahar dingin, yang senantiasa mengancam kehidupan mereka.

Pikiran yang menjadi fokus kajian dan digali dalam penelitian ini adalah pandangan atau sikap warga masyarakat desa di lereng Merapi tersebut dalam menghadapi bencana erupsi yang setiap saat dapat terjadi. Dalam wawancara terhadap beberapa aparat Kalurahan Umbulharjo diperoleh sejumlah informasi, bahwa dalam mengarungi kehidupan di daerah yang rawan bencana awan panas *wedhus gembel* dan banjir lahar dingin, warga di perdesaan lereng Merapi ini selalu waspada dan siapsiaga. Menurut sumber data tersebut, warga setempat selalu sadar dan berpikiran objektif bahwa mereka tinggal dan menapak kehidupan di daerah rawan bencana yang memerlukan suatu kewaspadaan, kesiapsiagaan dan kesigapan. Prinsip yang digunakan sebagai pegangan warga desa ini dalam bersiapsiaga menghadapi bencana letusan gunung Merapi adalah pepatah lokal *yatna yuwana lena kena*. Secara tersurat pepatah lokal tersebut berarti waspada selamat, terlenna terkena. Sementara secara tersirat bermakna, bahwa dalam hidup keseharian warga lereng Merapi di Kalurahan Umbulharjo wajib waspada agar selamat dari ancaman letusan gunung paling aktif tersebut, dengan mengenali dan atau memahami gejala atau tanda-tanda jika akan terjadi erupsi, dan apabila sampai terlenna akan terkena bencana erupsi yang mematikan tersebut.

Aspek sumberdaya manusia yang berwujud kemampuan, yaitu keberadaan tenaga profesional di Kalurahan Umbulharjo yang tangguh dan siapsiaga melaksanakan tugas kemanusiaan jika sewaktu-waktu terjadi bencana erupsi. Berkait dengan perihal ini, Lurah Umbulharjo Suyatmi (45 tahun) menyatakan, tenaga profesional yang dimiliki desa setempat menurutnya relatif memadai. Informan ini lebih lanjut mengemukakan, sejumlah tenaga profesional yang berkemampuan memadai bertempat tinggal menyebar di sembilan dukuh yang terdiri dari 144 relawan lokal, 35 tenaga Linmas, 19 orang tagana, 18 petugas SAR, dan 13 orang tenaga kesehatan. Mereka sesuai dengan profesi, tugas pokok, dan fungsi masing-masing senantiasa terus bersiapsiaga dengan mendayagunakan profesi dan

kemampuannya jika sewaktu waktu warga masyarakat membutuhkan, terutama di saat peristiwa bencana baik sewaktu terjadi letusan maupun banjir lahar dingin sebagai dampak erupsi Merapi. Informan tersebut lebih lanjut menambahkan, bahwa aspek pemikiran, ketenagaan, dan kemampuan secara memadai sebagai unsur sumberdaya manusia di Kalurahan Umbulharjo, berdasar pengalaman bencana erupsi 2010 misalnya, dapat didayagunakan secara optimal dalam penanganan korban baik pada saat mitigasi (antisipasi dan kesiapsiagaan) sebelum terjadi bencana, saat tanggap darurat, maupun saat pascabencana yakni pelaksanaan rekontruksi hunian sementara/tetap dan rehabilitasi/pemberdayaan warga korban bencana.

Sajian data sebagaimana diuraikan mengandung makna, bahwa masyarakat Kalurahan Umbulharjo terbukti memiliki kearifan lokal dalam menggali, memelihara, dan melestarikan sumberdaya manusia yang berwujud pikiran, tenaga, dan kemampuan warga secara profesional. Ketiga bentuk sumberdaya tersebut lebih lanjut didayagunakan sebagai kekuatan dalam upaya mitigasi letusan Merapi berikut ancaman banjir lahar dingin sebagai bencana yang selalu menyertai kehidupan warga masyarakat setempat. Modal sosial inilah yang merupakan faktor pendukung kelancaran dan keberhasilan penanganan korban seperti yang dilakukan pada saat terjadi erupsi Merapi pada tahun 2010 dua belas tahun lalu.

3.5. *Pendayagunaan Kearifan Lokal Dimensi Proses Sosial Lokal.*

Hubungan kemasyarakatan warga Kalurahan Umbulharjo selain berlandaskan pada peraturan perundang-undangan atau hukum yang berlaku di negara Indonesia, juga mengacu pada adat dan budaya Jawa. Tata hubungan berlandaskan peraturan perundang-undangan negara, maksudnya kebebasan hubungan di antara warga masyarakat Umbulharjo tetap selalu berpijak pada hukum yang berlaku di Indonesia sebagai negara berdasar hukum. Sementara mengacu pada adat dan budaya Jawa yang dimaksud di sini, bahwa warga di perdesaan lokasi kajian dalam berhubungan sosial satu sama lain tetap berpedoman pada norma dan nilai adat. Selain itu, warga juga senantiasa tunduk pada sesepuh atau pemuka masyarakat yang selama ini dianggap mempunyai keteladanan, seperti tokoh formal (lurah/pamong kalurahan, dusun, dan ketua RT/RW), tokoh non formal seperti (sesepuh warga, pendidik, tetua adat, juru kunci labuhan “Merapi, dan pengasuh paguyuban seni/sanggar budaya), serta tokoh agama (kyai, ustad/ustadah, dan pendeta atau pimpinan jemaat).

Keberadaan peraturan perundang-undangan negara, adat istiadat, dan tokoh masyarakat/agama sebagaimana dikemukakan mendasari pola kehidupan dan hubungan sosial warga Kalurahan Umbulharjo. Pada praktiknya, kedua dasar yang memayungi pola kehidupan sosial, khususnya tata hubungan masyarakat warga Kalurahan Umbulharjo tersebut berperan secara terpadu dan saling mengisi. Wisman (76 tahun) selaku sumber data dalam wawancara lanjut memberikan penjelasan, bahwa keterpaduan antara peran peraturan perundang-undangan dan adat/budaya tersebut telah berlangsung secara turun temurun dari nenek moyang. Menurut informan, keterpaduan antara peran peraturan perundang-undangan dan adat dalam mengatur tata kehidupan khususnya hubungan sosial warga setempat, dapat dilihat dari keberadaan ungkapan lokal *desa mawacara, negara mawa tata* yang jika dialih dalam bahasa Indonesia secara tersurat pengertiannya adalah desa memiliki cara dan negara memiliki peraturan perundang-undangan. Ungkapan lokal tersebut secara tersirat menurut informan bermakna, bahwa setiap daerah/desa tertentu memiliki adat istiadat yang disepakati secara turun temurun untuk mengatur kehidupan warganya. Pada sisi lain, sebagai bagian dari wilayah negara kesatuan republik Indonesia, warga di setiap daerah juga harus tunduk pada hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku di negara kita. Perihal yang penting dan perlu diperhatikan adalah, bahwa norma adat yang ada di setiap daerah hendaknya tidak bertentangan dengan hukum negara.

Hasil pengamatan di lapangan menunjukkan, bahwa kedua dasar yang melandasi tata kehidupan dan pola hubungan di antara warga tersebut terbukti mampu menjamin warga Kalurahan Umbulharjo dalam mencapai kondisi *tata titi tentrem kerta raharja gemah ripah loh jinawi* (tertata, cermat, tenteram, selamat, serta makmur dan sejahtera) dalam segala aspek kehidupan. Tata hubungan sosial yang baik tersebut terus dijaga dan dipelihara oleh warga setempat dan didayagunakan untuk mengatasi berbagai permasalahan sosial, termasuk upaya mengkondisikan masyarakat agar memiliki

kewaspadaan dan kesiapsiagaan mengantisipasi terjadinya erupsi Merapi untuk mengurangi risiko bencana alam tersebut.

3.6. *Pendayagunaan Kearifan Lokal Dimensi Solidaritas Kelompok.*

Tingginya rasa solidaritas kelompok di antara sesama warga Kalurahan Umbulharjo dalam lingkungan ketetanggaan menurut informan digambarkan dalam ungkapan : *karo tangga luwih becik gawe pager mangkok ketimbang pager tembok*. Jika ungkapan tersebut dialih dalam bahasa Indonesia berarti, dengan tetangga lebih baik membuat pagar mangkok daripada pagar dinding. Sebagaimana dipahami, mangkok adalah alat yang bermanfaat sebagai tempat makan atau sayuran. Dengan demikian, makna yang tersirat dalam ungkapan lokal ini, bahwa dalam mempererat rasa persaudaraan dan kekeluargaan warga Kalurahan Umbulharjo, sesama tetangga masih saling peduli dengan senantiasa berusaha memberikan makanan sebagai wujud penerapan nilai kebersamaan yang disimbolisasi dengan pagar mangkok. Informan menambahkan penjelasan, bahwa pagar mangkok tersebut juga merupakan simbol untuk menciptakan keamanan setiap warga terutama bagi mereka yang mampu secara ekonomi. Maksudnya, apabila suatu keluarga senantiasa perhatian pada tetangga yang kurang mampu dengan selalu memberi sekedar makanan, maka keluarga pemberi makanan ini akan terjamin keamanannya, karena rumahnya akan selalu dijaga oleh orang di sekelilingnya yang selalu diperhatikan dengan diberi makanan.

Menurut informan, ungkapan lokal lain yang mengandung nilai solidaritas kelompok dan menjadi acuan warga masyarakat setempat dalam membina kebersamaan yaitu *mangan ora mangan yen ngumpul*. Informan kemudian mengartikan setiap kata dalam ungkapan tersebut yaitu *mangan* berarti makan, *ora* artinya tidak, *yen* berarti asalkan, dan *ngumpul* artinya berkumpul. Menurutny, arti yang tersurat dalam ungkapan tersebut adalah makan tidak makan asalkan berkumpul. Sementara pengertian yang tersirat, bahwa berkumpulnya saudara, kerabat, sahabat, atau teman sejawat merupakan suatu kebahagiaan atau kegembiraan tersendiri yang luar biasa bagi masyarakat lereng Merapi yang tinggal di Kalurahan Umbulharjo. Sumber data menuturkan, saat *ngumpul* yang bernilai adalah bertemunya di antara mereka, bukan banyak dan mutu hidangannya. Dengan sekedar hidangan secara ala kadarnya, bahkan tanpa makanan atau minuman kegiatan *ngumpul* tetap mereka lakukan.

Wawancara lebih lanjut terhadap informan untuk mengkaji secara mendalam diperoleh informasi, bahwa keberadaan kedua ungkapan tersebut dilatarbelakangi oleh kondisi kekeluargaan dan semangat warga perdesaan lereng Merapi sebagai masyarakat etnis Jawa. Sebagaimana diinformasikan, bahwa masyarakat Jawa di perdesaan ini pada umumnya cenderung hidup bersama dengan sanak saudara yang tempo dulu mereka rasakan sangat menggembirakan. Informan menambahkan, bagi masyarakat Jawa di masa silam khususnya yang hidup di perdesaan setempat, meskipun ekonomi telah berkecukupan, tetapi jika harus berpisah apalagi dengan tempat tinggal yang jauh seperti di luar pulau Jawa rasanya kurang menyenangkan. Kecenderungan warga perdesaan setempat senang menyanyi di antara sesama saudara yang diwariskan nenek moyang dalam suatu kerabatan masyarakat Jawa. Sumber data bahkan memperkuat dengan menegaskan, bahwa yang dianggap sanak saudara oleh warga setempat sebagai masyarakat Jawa, bukan hanya keluarga seketurunan sedarah, melainkan termasuk orang lain yang bergaul ataupun berhubungan secara akrab, baik dalam lingkungan ketetanggaan, relasi usaha, teman sepekerjaan maupun teman dekat

Kedua pepatah yang lazim disebut ungkapan lokal tersebut mengandung nilai yang membimbing masyarakat Kalurahan Umbulharjo kearah lestari solidaritas, kesetiakawanan, kekeluargaan, dan kebersamaan. Dua ungkapan lokal di atas secara filosofi menuntun agar setiap warga masyarakat setempat senantiasa menumbuhkembangkan sikap solidaritas atau kesetiakawanan. Pendalaman lebih lanjut diperoleh informasi, bahwa ungkapan lokal ini masih berpengaruh secara positif terhadap sikap, tindakan, dan perilaku sosial masyarakat Kalurahan Umbulharjo. Masyarakat lereng Merapi tersebut ternyata hingga saat ini masih mengacu ungkapan tradisional Jawa di atas. Menurut Surakso Sihono selaku juru kunci *labuhan* Merapi, kedua ungkapan tersebut dalam praktiknya masih digunakan baik dalam penanggulangan korban letusan Merapi 2010, maupun dalam upaya mitigasi bencana erupsi

seperti dalam melakukan kesiapsiagaan, kewaspadaan, dan pembuatan prasarana sarana sebagai persiapan evakuasi jika sewaktu-waktu bencana erupsi terjadi.

4. Kesimpulan

Berdasar analisis data dan pembahasan peneliti dapat menarik beberapa kesimpulan berikut. Masyarakat Kalurahan Umbulharjo sebagai komunitas yang bertempat tinggal di daerah rawan bencana, ternyata memiliki kearifan lokal yang masih dilestarikan dan didayagunakan dalam mitigasi bencana erupsi. Pertama, pengetahuan lokal masyarakat, yakni mencakup inisiatif lokal dan teknologi lokal. Inisiatif lokal berupa : 1) kegiatan warga masyarakat bersifat religius, bertujuan untuk memohon kepada Tuhan Yang Mahaesa agar selamat dari marabahaya khususnya bahaya erupsi Merapi melalui pengajian bagi umat Islam, *Ibadat misa* dan *doa novena* bagi pemeluk agama Katolik, dan *kebaktian* untuk umat yang beragama Kristen Protestan. 2) Pembimbingan filosofi Jawa melalui pendidikan sopan santun, penggunaan bahasa Jawa secara benar, pendirian sanggar tari, dan pembentukan paguyuban *mocapat* yang bertujuan agar warga masyarakat memiliki kepribadian kuat, ketangguhan mental, dan ketahanan sosial secara memadai. 3) *gugur gunung*, yakni kegotongroyongan warga dalam segala aspek kehidupan seperti tolong menolong atau bantu membantu yang telah dilakukan seperti dalam membangun rumah pascaerupsi 2010, bergotong royong melakukan persiapan dan pelaksanaan upacara *labuhan*, serta bekerja bakti dalam memperbaiki jalur evakuasi. 4) *jimpitan*, merupakan model keswadayaan dan kemandirian warga masyarakat setempat dalam menghimpun dana bantuan sosial.

Kedua, budaya lokal meliputi : 1) tradisi mencakup upacara *labuhan* Merapi dan *nyadran*. *Labuhan* Merapi dan *nyadran* merupakan upaya mitigasi bencana secara tradisi yang dilakukan warga Kalurahan Umbulharjo, bertujuan untuk memohon keselamatan kepada Tuhan Yang Mahaesa, agar terbebas dari segala marabahaya dan bencana. 2) kesenian, *slawatan*. Keberadaan kesenian *selawatan* oleh warga masyarakat setempat didayagunakan sebagai wahana untuk memohon keselamatan melalui lantunan paduan suara yang senantiasa mengagungkan nama Allah SWT dan Rosul utusan-Nya. 3) ungkapan *sing eling lan waspada*. Ungkapan lokal *sing eling lan waspada* pada dasarnya mengingatkan warga setempat agar selalu sadar bahwa mereka bertempat tinggal di daerah rawan bencana erupsi Merapi dan hendaknya selalu waspada.

Ketiga, keterampilan lokal. Dalam kajian ini difokuskan pada keterampilan warga yang mendukung masyarakat Kalurahan Umbulharjo dapat bertahan hidup di kawasan lereng Merapi sehingga mampu melakukan berbagai upaya mitigasi bencana erupsi. Keterampilan lokal masyarakat yang berhasil digali meliputi keterampilan bertani, beternak, dan pembuatan pakan ternak berbahan dasar sampah organik. Ketiga keterampilan warga desa lokasi kajian tersebut merupakan keterampilan lokal yang menunjang upaya masyarakat dalam melakukan kewaspadaan, kesiapsiagaan, dan antisipasi dalam rangka meminimalisir risiko bencana erupsi.

Keempat sumberdaya lokal. Sumberdaya setempat yang didayagunakan warga Kalurahan Umbulharjo dalam melakukan upaya kesiapsiagaan menghadapi bencana erupsi Merapi berupa sumberdaya manusia, sumberdaya alam, dan sumberdaya sosial. Sumberdaya manusia mencakup pikiran, tenaga, dan kemampuan warga Kalurahan Umbulharjo untuk berpikir objektif dan sadar, bahwa mereka menempati daerah rawan letusan Merapi yang perlu pengetahuan/pemahaman tentang gejala awal, kewaspadaan, dan kesiapsiagaan menghadapi erupsi. Di samping itu masyarakat setempat juga memiliki tenaga profesional yang berkemampuan memadai, baik dalam melaksanakan kesiapsiagaan menghadapi bencana, bertugas kemanusiaan saat tanggap darurat, maupun dalam melaksanakan berbagai tugas pada saat pascabencana. Sumberdaya sosial masyarakat Kalurahan Umbulharjo yang didayagunakan untuk keperluan mitigasi bencana meliputi Satuan Perlindungan Masyarakat dalam Penanggulangan bencana (Satlinmas PB) dan kampung siaga bencana (KSB) "Merapi" Sumberdaya berupa lembaga sosial tersebut juga didayagunakan dalam upaya mitigasi bencana, dan sangat mendukung warga masyarakat dalam bersiap-siaga menghadapi erupsi Merapi dan antisipasi untuk mengurangi risiko yang ditimbulkan bencana tersebut.

Kelima, proses sosial lokal, meliputi pola interaksi masyarakat, tata hubungan kemasyarakatan, dan pengawasan sosial. Masyarakat Kalurahan Umbulharjo memiliki pola berinteraksi sosial ala

perdesaan dengan penuh suasana kekeluargaan, kerukunan, dan kebersamaan. Berkait dengan tata hubungan kemasyarakatan, warga desa setempat selain mengacu pada norma dan adat istiadat, juga berlandaskan pada peraturan dan perundang-undangan yang berlaku di negara kita. Sementara dalam hal pengawasan sosial terhadap perilaku menyimpang, warga setempat memberlakukan sanksi moral berupa teguran lisan, teguran tertulis, peringatan keras secara tertulis, dan jika yang bersangkutan tetap tidak mengindahkan (*mbandel*) warga melakukan pengucilan lingkungan ketetanggaaan. Sementara pelanggaran terhadap hukum perdata dan pidana, warga masyarakat setempat menyerahkan kepada pihak berwajib.

Keenam solidaritas kelompok. Warga Kalurahan Umbulharjo dalam mengembangkan solidaritas sosial berlandaskan filosofi Jawa yang mengendap dalam ungkapan *mangan ora mangan yen ngumpul*, yang berintikan penerapan nilai kesetiakawanan sosial mencakup kejujuran, kepedulian, gotongroyong, rela berkorban, kebersamaan, kerukunan, tolong menolong, tenggang rasa, musyawarah, *legawa*, dan nilai taat norma. Nilai solidaritas sosial tersebut oleh warga setempat diimplementasikan dalam hidup bermasyarakat, termasuk didayagunakan dalam berbagai upaya berkaitan dengan kegiatan yang bertujuan pengurangan risiko bencana erupsi Merapi.

Makna kearifan lokal berkaitan dengan mitigasi bencana erupsi, bahwa setiap bentuk kearifan lokal Kalurahan Umbulharjo terbukti didayagunakan dalam upaya pengurangan risiko bencana erupsi Merapi. Keragaman kearifan lokal masyarakat setempat berdayaguna dalam pembangunan fisik, penyadaran warga, dan peningkatan masyarakat menghadapi bencana erupsi. Kearifan berbentuk teknologi dan keterampilan lokal serta jiwa kegotongroyongan didayagunakan dalam pembangunan prasarana dan sarana mitigasi seperti pembuatan pemeliharaan jalur evakuasi, bunker, dan gardu pantau. Kearifan berupa tradisi, seni, dan ungkapan lokal didayagunakan sebagai wahana penyuluhan dan bimbingan sosial dalam menyadarkan masyarakat tentang pentingnya kewaspadaan dan kesiapsiagaan sebelum terjadi bencana. Sementara kearifan lokal seperti kegiatan religius, solidaritas sosial, dan keberadaan kampung siaga bencana “Merapi” didayagunakan warga dalam meningkatkan kemampuan menghadapi bencana erupsi.

5. Saran

Pihak berkompeten diharapkan dapat melakukan solusi. Pertama, Pemerintah hendaknya merumuskan kebijakan berkaitan dengan pelestarian setiap bentuk kearifan lokal masyarakat di daerah rawan bencana alam. Perlu melibatkan berbagai kementerian yang memiliki tugas pokok dan fungsi perlindungan dan jaminan sosial bagi korban bencana alam, mendorong melakukan sinergitas dan pelibatan di antara Kementerian Sosial, Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB), Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR), Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, serta Kementerian Pariwisata. Sinergitas di antara sejumlah kementerian tersebut penting dilakukan agar tidak terjadi tumpang tindih program/kegiatan yang dilakukan dalam upaya mitigasi bencana.

Kedua, penggalan dan pelestarian berbagai bentuk kearifan lokal masyarakat daerah rawan bencana alam khususnya rawan letusan gunung Merapi, sebagaimana diamanatkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2012 perlu terus dilakukan. Pemerintah DI Yogyakarta melalui Dinas Sosial, BPBD, Dinas Pendidikan, Dinas Kebudayaan dan Dinas Pariwisata hendaknya secara intensif melakukan sosialisasi dan promosi berbagai strategi pendayagunaan kearifan lokal yang dilakukan masyarakat daerah rawan bencana lereng Merapi dalam upaya kesiapsiagaan menghadapi erupsi. Sosialisasi oleh Dinas Sosial dapat didelegasikan pada petugas lapangan seperti TKSK, PSM, Tagana, Karang Taruna, pengurus kampung siaga bencana (KSB), sedangkan BPBD dapat menugaskan TRC dan Pengurus desa tangguh bencana (Destana) dengan sasaran warga masyarakat daerah rawan bencana alam. Dinas pendidikan dapat menyosialisasikan dengan menugaskan tenaga pendidik ditujukan pada siswa melalui format kurikulum muatan lokal dan atau pelajaran ekstrakurikuler seperti kepramukaan dan P3K. Dinas kebudayaan dan pariwisata dapat melakukan promosi dengan mengintegrasikan pada setiap kegiatan yang menjadi tugas pokok dan fungsi masing-masing, ataupun dilakukan secara

berencana dengan fokus tujuan menginformasikan berbagai bentuk kearifan lokal yang didayagunakan masyarakat daerah rawan bencana alam dalam upaya meminimalisasi risiko bencana.

Ketiga, generasi tua hendaknya senantiasa terus menyosialisasikan kepada generasi muda mengenai setiap bentuk kearifan lokal. Generasi tua terutama tokoh kunci masyarakat seperti *sesepeuh* desa, tetua adat, pemuka agama, dan aparat desa secara intensif perlu memberi bimbingan melalui pemahaman, penanaman, ataupun penerapan nilai-nilai kearifan lokal dalam kehidupan bermasyarakat, baik dalam lingkungan keluarga, ketetanggaan, sekolah, maupun lingkungan masyarakat secara lebih luas.

Keempat, pemangku kepentingan perlu berupaya mengintegrasikan setiap bentuk kearifan lokal masyarakat di daerah rawan bencana. Misalnya dalam pengintegrasian keterampilan lokal dengan aspek teknologi tepatguna, pemerintah daerah setempat hendaknya bekerjasama dengan akademisi. Pengintegrasian keterampilan dan teknologi lokal dengan teknologi tepatguna hendaknya tetap memperhatikan aspek ramah lingkungan. Selain itu, teknologi tepatguna yang diintegrasikan jangan sampai mengurangi apalagi menghilangkan nilai kearifan lokal, tetapi tetap mendukung unsur keberadaan keunikan, cirikhas tradisional, dan keaslian dari bentuk, makna, dan dayaguna bagi warga masyarakat yang bertempat tinggal di daerah rawan bencana.

Kelima, kebijakan pemerintah baik pemerintah pusat melalui ketentuan beberapa kementerian terkait maupun pemerintah daerah perlu merumuskan program khusus yang difokuskan bagi pengembangan dan pemberdayaan warga masyarakat di daerah rawan bencana. Program yang diformat dan dilakukan pemerintah hendaknya diselaraskan atau dipadukan dengan berbagai bentuk kearifan lokal yang tumbuh, berkembang, dan didayagunakan masyarakat setempat. Dengan demikian, program kegiatan mitigasi bencana yang bersifat struktural hendaknya juga diintegrasikan dengan pola kesiapsiagaan dalam menghadapi erupsi oleh masyarakat setempat yang bersifat nonstruktural mencakup adat tradisi, seni, norma, dan budaya lokal.

Ucapan terimakasih: penulis mengucapkan terimakasih kepada kepala B2P3KS yang mendukung penelitian ini, Dinas Sosial Kabupaten Sleman, perangkat kalurahan umbulharjo dan warga umbulharjo yang telah memberikan informasi dan juga data-data yang relevan untuk mendukung tulisan ini.

Daftar Pustaka

- Basrowi & Suwandi (2008). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Cahyono, S.A.T. dkk. (2017). *Kampung Siaga Bencana dan Kearifan Lokal dalam Penanganan Korban Bencana Alam*. Yogyakarta B2P3KS Press.
- Fatkhani, M. (2006). *Kearifan Lingkungan Masyarakat Lereng Gunung Merapi*. Yogyakarta: Jurnal Aplikasi Ilmu Agama Vol VII No 2 Desember 2006.
- Hikmawati, E. dkk. (2011). *Eksistensi Masyarakat dalam Menghadapi Bencana Alam*. Jakarta : Kementerian Riset dan Teknologi.
- Hastuti, E.R. (2009). *Buku Pintar Gempa*. Yogyakarta: Diva Press.
- Hidayat, B. (2011). *Komunitas Lereng Merapi dan Responsnya terhadap Erupsi 2010*. Yogyakarta: Laura Press.
- Hikmawati, I. (2004). *Pengkajian Keswadayaan Masyarakat Desa dalam Pemberdayaan Sumber Kesejahteraan Sosial*. Yogyakarta : B2P3KS.
- Ibda, H. (www.or.id. diunduh tanggal 7 Agustus 2019)
- Ife, J. (2002). *Community Development. Community Based Alternative in age of Globalization*. Longman is an Imprint of Pearson Education. Australia.
- Karnawati, D. (2018). *Alam Berkembang Ibarat Guru : Kearifan Lokal Mambaca Bencana*. Jakarta: Gatra.
- Kuntjorowati, E. (2008). *Arti Kesejahteraan pada Penanggulangan Bencana Gempa Bumi Yogyakarta*. Yogyakarta : Citra Media
- Kuswarsaty (2017). *Dimensi Ndadi (Intrance) dalam Kesenian Tradisional Jathilan*. Yogyakarta: Fakultas Budaya UGM.
- Mardikanto, T., Theresia, A., Andini, K.S. & Nugraha, P.G.P. (2014). *Pembangunan Berbasis Masyarakat, Acuan bagi Praktisi, Akademisi, dan Pemerhati Pengembangan Masyarakat*. Bandung: Alfabeta.
- Margijanto & Utama, B. (2013). *Kearifan Lokal Lingkungan Masyarakat Kabupaten Simaulue*, Provinsi Nangroe Aceh Darussalam. Jakarta : PT Gading Inti Prima.
- Suryani, Andayani Listyawati dan Fatwa Nurul Hakim1
Kearifan Lokal Masyarakat Desa Lereng Merapi dalam Upaya Mitigasi Bencana Erupsi

- Marvasti, A.B. (2004). *Qualitative Research in Sociology An Introduction*. Sage Publications Inc.Thousand Oaks
- Moleong (2004). *Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rusdakarya.
- (2005). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : Remaja Rusdakarya.
- Murdiyanto & Gutomo, T. (2015). *Bencana Alam Banjir dan Upaya Masyarakat dalam Penanggulangan*. Yogyakarta : Jurnal Penelitian Kesejahteraan Sosial Vol.14 No. 4 Desember 2015.
- Natsir (2013). *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Raharjo F., T.E. (2014). *Waspada Dikala Jeda (Mitigasi Bencana Gempa Bumi Di Kota Bengkulu)*. Yogyakarta : Citra Media
-(2015). *Keberdayaan Disabilitas Korban Gempa Bumi*. Yogyakarta: B2P3KS Press.
- (2015). *Masyarakat Lereng Merapi Menghadapi Erupsi Gunung Merapi*, Yogyakarta : MIPKS Vol. 39 No 2 Juni 2015.
- Saritohe, E. & Missiliana, R. (2011). *Mengajarkan Budaya Pluralisme pada Anak melalui Permainan Tradisional*. Surabaya: Airlangga.
- Sitori, D. & Komariah, A. (2012). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukari, dkk. (2016). *Kearifan Lokal dalam Membangun Ketahanan Pangan Petani di Desa Lencoh, Selo, Boyolali, Jawa Tengah*. Yogyakarta : Balai Pelestarian Nilai Budaya (BPNB).
- Sukatno (1995). *Sejarah Kethoprak Mataram*. Yogyakarta: Lembaga Study Jawa.
- Sulaksono & Sugiharto (2013). *Indonesia Bangkit: Transformasi Masyarakat Rentan Menuju Tangguh Bencana dengan Dukungan Program Humanitarian*. Jakarta: Grasindo.
- Suprpto (2013). *Sosiologi Antropologi*. Jakarta : Arniko.
- Sujanto (2003). *Sekitar Pandangan Hidup Orang Jawa*. Jakarta: Dahara Prise.
- Tashadi, dkk. (2002). *Sistem Gotong Royong dalam Masyarakat Daerah Istimewa Yogyakarta*. Jakarta : Proyek Inventarisasi dan Dokumentasi kebudayaan Daerah, Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.
- Undang-Undang No 32 Tahun 2004 tentang Otonomi Daerah.
- Undang-Undang No 24 tahun 2007 tentang Penanggulangan Bencana
- Wardoyo, dkk. (2003). *Sistem Gotong Royong dalam Masyarakat Perdesaan Daerah Kalimantan Barat*. Jakarta : Proyek Inventarisasi dan Dokumentasi kebudayaan Daerah, Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.
- Warto (2008). *Menguak Kesalahan Sosial dalam penanggulangan Korban Gempa di Bantul*. Yogyakarta: B2P3KS Press.
-, (2015). *Penanaman Nilai Kesetiakawanan Sosial pada Anak melalui Dolanan Lokal*. Yogyakarta : B2P3KS Press.
- (2016). *Keswadayaan Masyarakat Perdesaan Melalui Gotong Royong*. Yogyakarta : Jurnal Penelitian Kesejahteraan Sosial Vol 15 No 3 September 2016.
- Windiani & Farida Nurul R. (2016). *Menggunakan Metode Etnografi dalam Penelitian Sosial*. Dimensi, Vol.992): 87-92



Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/>).

Community Organizing of Victims of Human Trafficking in Kulon Progo: Road to An Integrated Approach Against Oppression

Sri Widayanti^{1*} 

¹ Prodi Magister Ilmu Pemerintahan, STPMD “APMD”, Daerah Istimewa Yogyakarta, Indonesia

* Correspondence: sriwidayanti@apmd.ac.id ; Hp: +6281363363881

Diterima: 20 Oktober 2022; Disetujui: 12 Desember 2022; Diterbitkan: 31 Desember 2022

Abstrak: The discourse on human trafficking and the efforts to overcome it are crucial issues that has received public attention in Indonesia and all around the globe. However, different perspectives among experts, activists and organizations gave rise to different approaches in analyzing the source of the problem, what is seen as the problem, and the intervention to solve the problem. This research focuses on community organizing of women victims of human trafficking as the approach which has been implemented to challenge oppression by Mitra Wacana Women Resource Center in Kabupaten Kulon Progo, Daerah Istimewa Yogyakarta. This qualitative study is aimed to explore their perspectives on defining human trafficking and its complexities, their analysis of its causes and the intervention method. The theory of anti-oppressive is applied to analyze the data and findings within this research, which results in three main points; first, Mitra Wacana’s critical awareness raises a comprehensive perspective on the complexity of the human trafficking issue by identifying the community as victims of a discriminatory and exploitative system. Second, organizing ex-migrant workers in *Pusat Pembelajaran Perempuan dan Anak/P3A* (Learning Center for Women and Children) is applied as the approach to strengthen rights-based capacity for the Kulon Progo community. Third, an integrated approach against oppression within human trafficking tried to synergize three levels of personal, cultural and structural approach. In the case of human trafficking in Kulon Progo, the integrated approach consists of public education, information development, and policy advocacy on humanity issues by involving the organization of ex-migrant workers.

Keywords: Human trafficking, oppression, victim, community organizing, integrated approach

1. Introduction

Human trafficking is one of transnational crimes against humanity. Indonesia is one of the largest countries of origin for victims of human trafficking, both domestically and across borders. The International Organization for Migration (IOM) indicates that around 50 percent of Indonesian migrant workers have experienced as victims of human trafficking (Nugroho 2018). This statement is in line with the research conducted by Mitra Wacana Women Resource Center in Kulon Progo Regency, Daerah Istimewa Yogyakarta in 2015. The results showed that out of 150 ex-migrant workers (TKI) from Kulon Progo, half have been victims of human trafficking in various countries. Their status as illegal migrant workers made them even more difficult to access government’s protection when they experienced violence and other forms of exploitation (Perdagangan Manusia: TKI & Kemiskinan di Kulonprogo - Harianjogja. com, n.d.)

The very rapid social changes and the increasing unemployment rate, especially among women, as a result of gender-biased infrastructure development policies are at risk of further increasing human trafficking cases in Kulonprogo, Yogyakarta. (Anon n.d.-c). The increasing number of the cases in the region peaked during the construction of the Yogyakarta International Airport (YIA) which resulted in 90% of women living in relocation areas are unemployed due to loss of agricultural land. Although the communities received compensation funds from the airport construction and were able to build new houses, buy new vehicles and start new businesses other than agriculture, they have not been facilitated with knowledge, skills and market access to run those businesses. As a result, the Kulonprogo community’s businesses were unable to compete with large investors who build large-scale businesses around the airport.

<https://ejournal.kemsos.go.id/index.php/SosioKonsepsia/article/view/3088>

DOI : [10.33007/ska.v1i13.3088](https://doi.org/10.33007/ska.v1i13.3088)

Theoretically, there have been many studies and debates on perspectives and approaches to solve social problems, including human trafficking. The current practices of social intervention can be classified into three typologies; (1) changing the individuals/communities to adapt to the existing system; (2) changing the individuals/communities by making slight modifications to the existing system so that they can easily adapt; and (3) carrying out social transformations or changes in the injustice systems in which the community is the victim (Mullaly 1997).

The differences and debates regarding the approach to social intervention are motivated by different perspectives on how to interpretate social reality (Fakih 1996). In this context, the choice of perspective shapes what we see, how we see a problem, what we consider a social problem, what problem we find it useful to solve, and what methods we use to analyze and intervene in that problem. Perspective also gives shape to what we don't choose, what we don't want to see, and what we don't want to know. Furthermore, it will also influence one's view of what is fair or unfair, what is good or bad, and whether or not a method is appropriate for solving social problem (Mullaly 1997).

Based on researches concerning practices of social intervention, specifically in efforts to handle and prevent human trafficking, there are issues on various perspectives in understanding the complexity of the human trafficking. First, partial understanding of the problem; the issue of human trafficking should require a comprehensive analysis to understand its complexity and its interrelationships with other aspects. In this context, the analysis is carried out by placing the community in social, cultural, political, economic and legal relations so that the issues of human trafficking are linked to other social issues i.e., poverty, gender inequality and multi-burden for women, violence, low wage for workers, and others.

Second, blaming the victims of human trafficking (Daniah and Apriani 2018; Khayati 2006); the view that identifies the source of the problem of human trafficking only focuses on victims to find their differences with other members of society. Finally, these differences are identified as the source of problems that cause people to become victims of human trafficking, i. e. poor, lack of knowledge, skills, and capital. As a result, the efforts made to resolve the problem do not have a significant impact on improving welfare and reducing the number of individuals/community groups who are victims of unfair practices. On the contrary, it is the people who are considered deviant, rehabilitated, and then returned again so that they can adjust to the political, economic, social and cultural systems that make them victims of the same unfair practices. An internalized condition for it has happened repeatedly, from generation to generation is then believed to be an unchangeable, static condition, and raises the belief among communities that the social problems they experienced are something natural.

Third, artificial social intervention policies/programs; this means that policies on elimination of human trafficking at the national level or ratification of conventions at the international level are still limited to coordinating and have not been operationalized at the regional or local levels (Meidi Kosandi Dan Evida Kartini., 2015; Mildy & Setiawati, 2021; Nugroho et al., 2018). Thus, it can be underlined that intervention at the personal level to change victims of human trafficking by ignoring interventions at the structural level, or conversely only focusing on an artificial policy level without synergizing with a personal approach will not be enough to eliminate human trafficking. The resistance must go through comprehensive and integrated efforts at the personal, cultural and structural levels (Mullaly 1997).

Based on the background related to the complexity of human trafficking above, the purpose of this study includes three things, firstly to explore the understanding of Mitra Wacana Women Resource Center Yogyakarta about the complexity of the human trafficking problem, its causes and impacts on people's lives in Kulon Progo. Second, explore their efforts to fight against human trafficking through community organization of ex-migrant workers in Kulon Progo. Third, this research attempts to structure knowledge towards an integrated approach against oppression.

1.1. Complexity and Heterogeneity of Human Trafficking

The concept of human trafficking has been widely discussed in various literatures. The United Nations (UN) defines trafficking as:

Human trafficking shall mean the recruitment, transportation, transfer, harboring or receipt of persons, by means of the threat or use of force or other forms of coercion, of abduction, of fraud, of the abuse of power or of a position of vulnerability or of the giving or receiving of payments or benefits to achieve the consent of a person having control over another person for the purpose of exploitation (Everd et al. n.d.)

Based on Law No. 21 of 2007 concerning the Eradication of the Crime of Trafficking in Persons (PTPPO), the definition of trafficking in persons is the act of recruiting, transporting, harboring, sending, transferring, or receiving someone with threats of violence, use of force, kidnapping, confinement, forgery, fraud, abuse of power or a vulnerable position, debt bondage or giving payments or benefits, so as to obtain the consent of the person having control over the other person, whether carried out within countries or between countries, for the purpose of exploitation or causing people to be exploited.

However, to understand the complexity of human trafficking issues needs not only definitions but also a critical perspective and analysis on how they occurred. In the context of the issue of human trafficking, Williams, the Director of International Security Studies University of Pittsburgh (Farhana 2010), revealed that behind the development of globalization, transnational criminals benefit from the inequality situation that occurs to commit organized crime and operate on the black market. Thus, the issue of human trafficking can be analyzed and is closely related to the global context.

It has been popular in social movement activism the jargon "the personal is political" which means that even at the individual level, social problem cannot be detached from political issues. This concept emerged as a critique of the conflict perspective on the dominance of the order perspective in developing theories and approaches to social intervention. The order perspective describes and explains social problems based on their analysis on three levels in society i. e. individual, family and subcultural (Reasons & Perdue, 1981 in Mullaly 1997). The theory of social intervention that has developed so far is based on this order perspective, by describing a personal analysis of a specific environmental situation, without providing an explanation of the root of the problem and its complexity. Thus, most social intervention programs are focused on technical issues for individual change and minority community change. On the other hand, personal is political means that social problems need more than technical approaches and solutions, they require more fundamentally moral and political interventions, a structural transformation.

The conflict perspective is a critique of the order perspective in the theory and practice of social intervention and it is as part of a critical social theory that emerged driven by the interests of the oppressed, a critique of domination, and the goal of freedom (Kellner, 1989 in Mullaly, 2002). The main concern of this critical theory is to transform an exploitative and unjust society into one that is emancipatory and free from domination. In line with critical theory, the conflict perspective carries the view that social problems arise as a result of exploitation and alienation by dominant groups. Thus, personal is political emphasizes that the analysis of social problems that occur in individuals and society must be explained and analyzed more critically and comprehensively by analyzing unfair practices that occur at the structural level.

The complexity and heterogeneity of social problems are associated with the structure of individual identities. A person's identity is formed by physical, psychological, social and cultural variables such as appearance, personality, social status/class, social role, religion, race or ethnicity. The diversity of variables that give shape to personal identity shows the heterogeneity of the problems experienced by an individual. For example, some parts of an individual identity are perpetrators of violence, but other parts are victims. The intersectional model (Mullaly 1997) describes the diversity and complexity of social problems experienced at the personal, cultural and structural levels which includes the intersection, and interaction of oppression based on class, gender, age, race, etc. Although the various forms of oppression may differ, they are sometimes interrelated and at certain points reinforce each other to create a total system of oppression. This model does not debate the hierarchy of oppression, but also does not assume that all forms of oppression are equal or affect all oppressed groups in the same way.

1.2. *An Integrated Approach Against Oppression*

Academics and practitioners of the critical approach agree that social intervention is very limited if it only focuses on one level either personal, cultural or structural, because these three approaches reinforce each other to eliminate human trafficking practices at all levels. Social intervention that concerns only at the personal approach will result in a narrow view of change and lose the analysis of the importance of social transformation and leads to 'blaming the victims' (Bulhan, 1985 in Mullaly 2002). Conversely, if it only focuses on the cultural or structural level, the practice of social intervention will ignore the fact that individuals are the subjects of history and social change itself. Thus, the dialectical perspective between the three approaches within policy practices, interventions, public services at the individual and community levels are carried out together, in which they will influence each other and are seen as the best integrated approach to eliminate social problems. Thus, the integrated approach is an attempt to synergize interventions at the personal, cultural and structural levels for the purpose of social transformation. In the case of human trafficking, the integration of these three approaches addresses the problem comprehensively, including the regulation and interventions from local, national and international level, the community organization of human trafficking through the assistance and group discussion among immigrant workers as efforts to raise awareness and build self-confidence at the personal and cultural level.

The individual approach consists of intrapsychic and interpersonal processes. First, the intrapsychic area includes social assistance/services to build intrapsychic strength and resolve psychological problems caused by violent practices. Critical analysis and awareness about the oppression are the keys within this process (Freire 2011; Mullaly 1997). Once this critical awareness has grown among the victims of human trafficking, they will be able to identify the causes of social problems and will not blame themselves. Second, the interpersonal area includes efforts to build relationships among victims of human trafficking. Organizing the victims of the same violence will effectively increase their political awareness; define their own identity, and reject the identity that is forcibly labeled by the dominant group; develop the confidence to show and assert their identity; and build solidarity to take action against violence they experienced.

The cultural approach is carried out through three methods, i. e. building an alternative culture, act of resistance and confronting stereotypes (Mullaly 1997). Cultural movement of organized victims of human trafficking can build their political movement using alternative culture as the basis for social movement. The feminist movement is one of the most aggressive movements in the context of cultural politics. All members of subordinate groups need critical awareness to develop and promote alternative cultures as a form of resistance to the dominant culture. In Indonesia, the culture of peci (cap), sarong, and batik can be classified into cultural movements as resistance to dominant culture (Sindu Galba 2013).

Resistance of subordination, exploitation, alienation and other forms of violence is the main mission of social intervention in favor of victims of human trafficking. Resistance must be grown in individuals and groups, and can be organized at the micro and macro levels by criticizing as well as providing alternative policies that are more equitable for subordinate groups. One of the main goals of 'critical awareness' is the ability of subordinate groups to define their own identity as a form of resistance to the stereotypes given by the dominant group. Building a positive image as resistance to the dominant culture can be applied as an alternative way.

In dealing with human trafficking issues, the structural approach focuses on making changes to the management of institutions, social processes, and practices that only benefit the dominant group and harm the subordinate group. The process of social intervention within this approach are: (1) establishing an organization that serves and is managed by the organized victims of human trafficking; (2) forming new social movements and developing coalitions that focus on empowering the community of ex-migrant workers, giving voice to those who were previously silenced; (3) the practice of critical social policy analysis that must use a holistic approach that views social problems as symptoms that are closely related to the larger system, which is characterized by injustice and violence, and that real change will require the transformation of the entire policy system, not just minor adjustments of certain

policies; (4) if political decisions determine the fate of the people and social relations, then anti-human trafficking activists must be involved in politics to work with the oppressed groups that share a common goal of emancipation. This includes supporting political parties that fight for social, economic and political justice for all, without privileging certain groups. The goal is to win power and to use that power for social transformation.

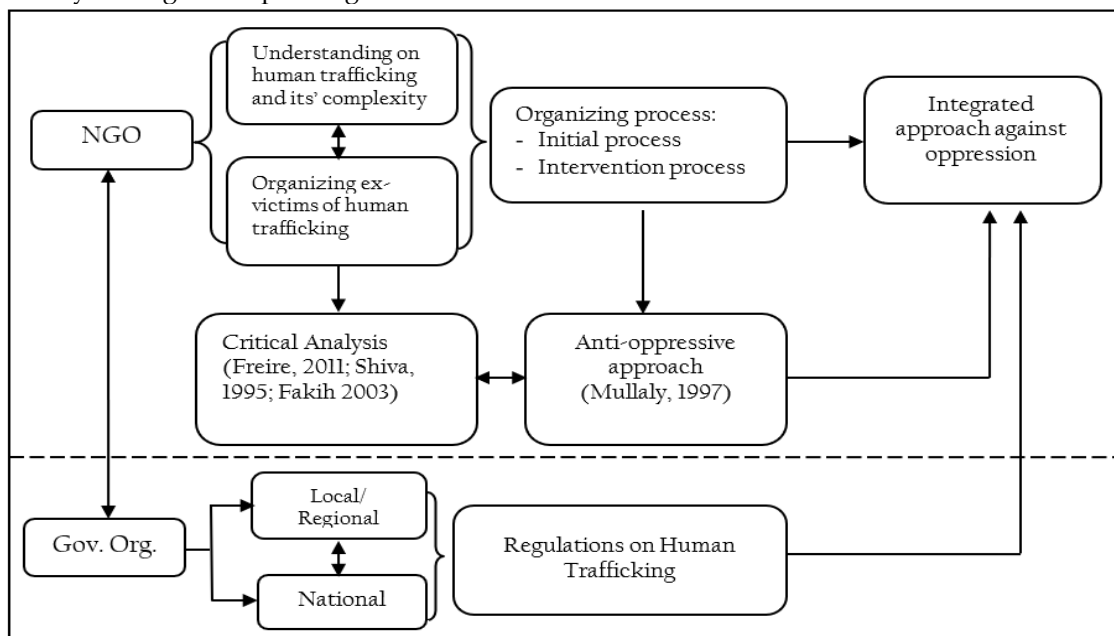
2. Methods

Applying a qualitative naturalistic approach, this research collected the data through observation and in-depth interviews. In addition, this research uses the results of previous research as a secondary source of information. In this case, the researcher studied social reality in the context of society as it is, without any attempt to manipulate social reality because of certain interests (Patton 2002). The informants were selected based on the criteria of best understanding about their situation as victims of human trafficking and are able to provide information and answers to research questions (Bungin 2007; Neuman 2006). During the research process, the field research team volunteered at the Mitra Wacana for several months. Thus, in collecting data, especially in-depth interviews, researchers did not find it difficult to involve informants since they already knew each other, and trust had been built between researcher, NGOs and members of Rengganis community groups. This study was conducted since February to June 2022.

Table 1. Informants

Information	Informants	Number
Understanding of Human Trafficking and its Complexity	Mitra Wacana	4
Efforts to coping with Human Trafficking	Ex-victims of Human Trafficking	6
Total number of informants		10

Analyzing the data, the researcher applied coding process which consists of five stages, data sorting and classification, open coding, axial coding, selective coding, interpretation and elaboration (Neuman 2006). Within this process, the crucial step is to find keywords to identify similarities and variations, identifying patterns/sub-themes in the data group, and then proceeding with identifying themes by linking and explaining the data.



Picture 1. Research Roadmap

3. Results

This section discusses the data findings and their analysis, which are divided into three sub-discussions. The first part discusses and analyzes the informants' understanding of human trafficking and its complexities in Kulon Progo. In this phase, the concept of critical awareness of social problems is used as an analytical tool to see the perspective of informants in defining human trafficking, identifying the factors that cause human trafficking and describing the complexity of this issue in Kulon Progo. The second part discusses and analyzes community organizing and policy advocacy related to the protection of migrant workers conducted by Mitra Wacana by involving community members of ex-migrant workers in Salamrejo Village, Kapanewon Sentolo, Kulon Progo Regency. While the third part is the result of an analysis that explains the relationship between perspectives in understanding the problem of human trafficking and the choice of intervention methods. This discussion is explained by a comparison between the conventional approach and the critical approach in the context of human trafficking, to build an integrated approach against oppression.

3.1. Human Trafficking and Its Complexity in Kulon Progo

The data shows that informants from Mitra Wacana and the ex-migrant workers community who are organized in the "Rengganis" Women and Children Learning Center (P3A) define human trafficking as a very broad and complex issue, as expressed by one of the informants: "in understanding human trafficking can be analyzed from the methods, processes and purposes that violate the law and humanity" (MZ, 29 April 2022). The methods, processes and objectives are further explained as follows.

First, the methods mean human traffickers have a very systematic work plan in which many parties were involved. In the context of Kulon Progo, the construction of the Yogyakarta International Airport (YIA), was a momentum to increase the flow of migrant workers. This condition is prone to be used by certain people who work in the migrant workers business to carrying out activities such as persuading, recruiting prospective workers to become migrant workers with the lure of high salaries without regard to the rights and risks that will be experienced by workers abroad that can lead to the realm of human trafficking. Second, the process means that the journey of human trafficking is extensive and complicated. It begins with the recruitment, delivery, transfer, harboring or receipt of a person, which includes elements of violence, threats, fraud, coercion, exploitation and other forms of violence. Third, the purpose means that the recruitment of migrant workers is aimed to exploiting them for the economic benefit of the brokers, such as prostitution, pornography, violence and sexual exploitation to forced labor with inadequate wages.

The interesting finding in this study is that the informants from Mitra Wacana define human trafficking is not only limited to migrant worker exploitation, but they expand it to various forms of violence within their community that can be categorized into human trafficking based on the method, process and purpose. Among them are arranged marriages for children to pay off their parents' debts and the mode of adopting an unwanted child from a woman at a cost during pregnancy and childbirth.

The informants' perspective regarding the causal factors of human trafficking can be seen from their analysis on various policies related to human trafficking, whether the existing regulations provide protection for migrant workers. This view is in line with critical awareness, within which the identification of the source of the problem is analyzed through understanding the position of the community within the pattern of social, political, economic and cultural relations. In this case, the concept of personal is political (Mullaly 1997) is used to understand that human trafficking cases of migrant workers are closely related to the weak regulation of migrant worker protection, discriminatory culture and weak socialization and identification of cases of human trafficking.

Regarding the issue that people are easily influenced by the lure of big salaries as migrant workers, the informants stated that this view should be analyzed by understanding the lack of socialization and education for the community by the local government regarding the rules and regulations for working as legal migrant workers. The explanation of the high salary standard is not supported by an understanding of the various risks that migrant workers may face from the recruitment process, debriefing, to their work at the destination. The government's weak identification of human trafficking

cases is also identified as one of major causal factors. This has resulted in the slow handling of protection for victims of sexual violence, exploitation and other unlawful acts received by migrant workers. Culturally, the victims suffered from being perceived and classified as having lower-class status for working as migrant workers. As a result, the migrant workers received various negative stigmas, discriminatory views and treatment from other community members. These various aspects lead to the complexity of the human trafficking issue which is described by identifying how aspects of the entire system work together and reinforce each other's intensity of oppression experienced by victims.

Furthermore, data analysis related to the identification of the impact of human trafficking on victims in Kulon Progo resulted in findings that were classified into four categories. First, the negative stigma against women ex-migrant workers. Second, economic conditions are still relatively unstable. Third, inharmonious family relations, which are indicated by the high rate of divorce, domestic violence, and repressive parenting patterns. Fourth, the impact on psychological damage to victims of human trafficking, which includes potential physical injury, traumatic/psychological pressure, and low self-esteem.

Based on the above discussion on human trafficking and its complexities that occurred in Kulon Progo migrant workers community, it can be high-lighted that informants' critical awareness underlies the definition of human trafficking. Structural and cultural factors are identified as the main causes of various forms of human trafficking. In this context, the analysis is carried out by understanding the unfair relations in the social, economic, political and legal systems, resulting in low protection and partiality for migrant workers. Thus, human trafficking is a problem caused by a dominant-subordinate relationship pattern that creates oppression on weaker community groups.

3.2. *Community Organizing and Policy Advocacy*

Critical awareness and comprehensive understanding of human trafficking have implications for community organizing ex-migrant workers and policy advocacy as the approach chosen by Mitra Wacana to resolve human trafficking in Kulon Progo. The community organization began with data collection and research on ex-migrant workers in Kulon Progo which was conducted in 2014-2015. Among 255 ex-migrant workers, 56 of them are victims of exploitation and violence. Apart from these 56 people, there are still many migrant workers who do not have a clear understanding of human trafficking, including the term, the legal violations that can be categorized into human trafficking and how the pattern of trafficking starts from recruitment, shelter to destination.

The data shows that women migrant workers at first did not understand that the falsification of their documents/data was one of the forms and the beginning of the pattern of human trafficking. The results of the data collection and research were then followed up by organizing female ex-migrant workers in the "Rengganis" Women and Children Learning Center (P3A) which was officially established in 2013, located in Salamrejo Village, Kapanewon Sentolo, Kulon Progo Regency. P3A Rengganis is a cultural movement that collaborates and becomes a partner of the Mitra Wacana Women Resource Center in an effort to fight the oppression of women, especially migrant workers in Kulon Progo.

The results of the analysis show that there are at least three programs implemented by P3A Rengganis. First, education and awareness that women ex-migrant workers are victims of a discriminatory and exploitative system. The method applied to foster critical awareness is done by learning together, sharing experiences as migrant workers and analyzing various regulations related to human trafficking. In these forums, women are encouraged to build confidence and courage to express their opinions based on their experiences as migrant workers. Indirectly, they are educated to improve their story telling and public speaking skills so that they are able to voice their rights and interests in the public sphere.

Second, strengthening the capacity of women based on rights through socialization and discussion to understand the complexities and patterns of human trafficking. These activities are carried out with the aim of preventing the occurrence of human trafficking. The strategy implemented is to utilize social

media such as podcasts, public discussions and making documentaries. In addition, they are also facilitated to receive training in economic strengthening programs. The purpose of implementing this program is to build independence and socio-economic empowerment of P3A Rengganis members. Besides these objectives, increasing capacity and economic independence is also an effort to counter stigma and negative images in social life by showing that all citizens have equal rights and status.

Third, organizational assistance by implementing PIME (Planning, Implementing, Monitoring and Evaluating). This assistance is carried out to open a public space for women ex-migrant workers to build the capability to be involved in various public discussions and policy advocacy related to human trafficking. Among the activities that involve the participation of P3A Rengganis is participating in the formulation of village policies regarding migrant workers. Furthermore, they also participated in the socialization and policy advocacy of the Regent's Regulation in 2021 regarding the Crime of Trafficking in Persons (TPPO). In this activity, Rengganis' role is to provide an explanation of the chronology of the human trafficking cases they experienced, so that they can be used as a source of information about the prevention and handling of various cases that occur.

4. Discussions

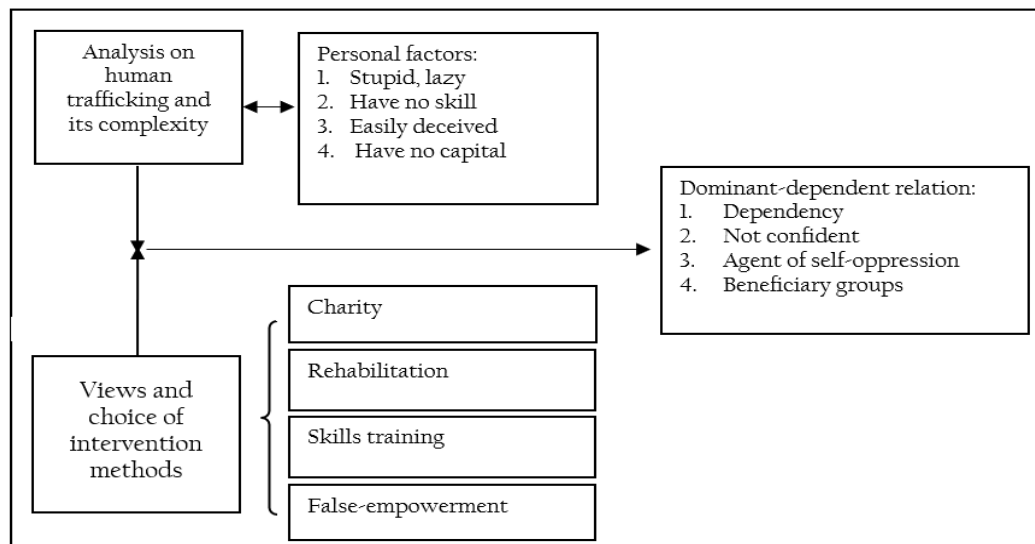
4.1. *Towards an Integrated Approach Against Oppression*

Developing an integrated approach against oppression requires an understanding of the various approaches in social intervention. This sub-discussion will present a debate between the conventional approach and the integrated approach as a manifestation of critical theory in the context of human trafficking. Until recently, the conventional approach is still the dominant paradigm in the practice of social intervention. The description of understanding and analyzing social problems in this approach will be explained. The next discussion is a critical approach as a counter to the conventional approach, which underlies the reconstruction of a more comprehensive and integrated approach to fighting oppression, especially in the context of human trafficking. At the end of the discussion, the two approaches are equipped with pictures that will clarify the differences between the two in responding to the complexity of human trafficking.

4.2. *Conventional Approaches in dealing with Human Trafficking*

The conventional approach is influenced by various theories of social pathology, social disorganization, and deviant behavior (Mullaly 1997). Problem analysis is carried out by identifying the differences between victims and other communities who are not victims, then defining these differences as the source of the problem. The next step is to conclude that the source of the problem comes from the victims themselves, so that the focus of change is only on the victims.

In the context of human trafficking, the conventional approach identifies that the differences between victims of human trafficking and other people who are not victims of trafficking is because they are stupid, easily deceived by the lure of high salaries, have no capital, have no skills, and so on. The next step is to define these differences as the source of the human trafficking problem. In other words, if people have the above characteristics, they can become a source of problems. Thus, the intervention method chosen is to change the victim. The conventional approach is seen as a narrow approach because the focus of analysis of the problem and its complexity is only focused on the level of the community as victims without understanding that they are victims of an unjust social, political, economic and legal system.



Picture 2. The Conventional approach in dealing with human trafficking

4.3. *The Integrated Approach against Oppression through Community Organizing*

The integrated approach against oppression is a manifestation of a critical approach that seeks to intervene in a holistic manner including personal, cultural and structural. In the case of human trafficking, it aims to provide a roadmap for interventions that genuinely defend victims of oppression. Discourse on the practice of fighting oppression must begin with a conceptual clarification of oppression. According to Amadasun and Omorogiuwa (2020) citing several authors (Baines, 2011; Cudd, 2006; Dalrymple and Burke, 2000), oppression is understood as a social construction that creates social classes and labels in society. This construction arises from intersectionality, namely an analysis that examines the meeting points and overlapping relations between various systems and forms of oppression, discrimination and domination. Oppression occurs when social labels are used to discriminate against powerless individuals and groups on the basis of race, gender, class and so on (Amadasun and Omorogiuwa 2020; Mullaly 1997).

Anti-oppression practice is a social justice-oriented practice model or approach that is integrated in the clinical (personal), community (cultural) and policy (structural) domains (Amadasun and Omorogiuwa 2020; Mullaly 1997). Its main strength lies in humanity's struggle for diversity and its commitment to social justice. In essence, this approach aims to analyze how power is used to oppress and marginalize people, and how that power can be used equally to accelerate the liberation and empowerment of people in social relations.

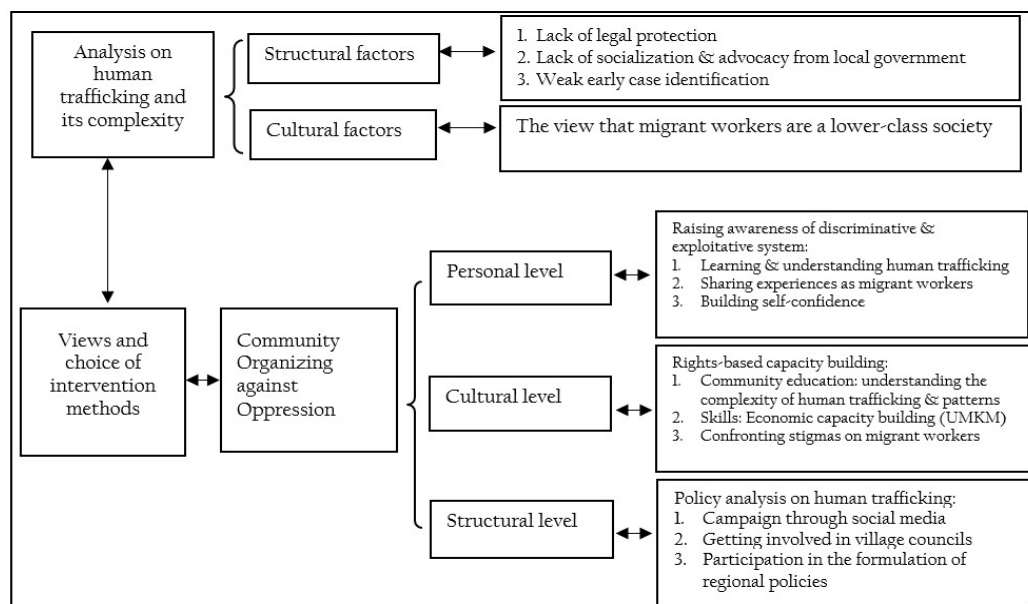
This approach is very relevant in the context of human trafficking caused by structural and cultural problems related to social injustice and human rights violations. Efforts to solve the problem of human trafficking and other complex social problems will not have a significant impact unless they practice this anti-oppressive approach. In practice, an anti-oppressive approach must begin with a discussion of critical awareness which has implications for a comprehensive perspective on social problems, which will then influence the choice of intervention methods to solve these problems (Fakih 1996; Wahid 2006; Widayanti 2020).

The results of this study indicate that community organizing and policy advocacy carried out by Mitra Wacana and P3A Rengganis in collaboration with various parties are efforts to fight against the oppression of the migrant worker community. The intervention is focused to prevent the occurrence of human trafficking, especially in the Kulon Progo area with the start of the operation of Yogyakarta International Airport (YIA). In the P3A Rengganis forum, the intervention practice is a manifestation of the humanitarian struggle and commitment to social justice, especially for migrant worker community groups.

Community organizing embodies integrated practices that cover the personal, cultural and structural levels as well as the expert's concept of anti-oppression. At the personal level, efforts are

being made to build the confidence of ex-migrant workers by learning activities about human trafficking and its complexities. This understanding is used as an analytical tool for their experiences as migrant workers to carry out critical reflection, thereby raising awareness that they are victims of oppression. At the cultural level, the effort made is to strengthen the capacity of P3A Rengganis members through education about women's rights by utilizing social media. At the structural level, efforts to eliminate negative stereotypes against migrant workers are carried out by showing their existence as a community group that is independent and socio-economically empowered, and can contribute to community development politically to influence policies at the village and district government levels.

The involvement of P3A in the formulation of regional policies is to voice their interests and ensure the protection of migrant workers. In the process of formulating the policy, not all of the policy experts involved understand the complexities of the human trafficking problem, how the human trafficking process began, and the dynamics faced by migrant workers who become victims. This is where P3A Rengganis members play a big role in providing comprehensive explanations based on their experiences as migrant workers who are victims of human trafficking.



Picture 3. The Integrated Approach in Dealing with Human Trafficking

5. Conclusion

Based on the analysis results of this study, it can be concluded that the conventional approach in coping with human trafficking victims is an approach that does not really side with the victims. The approach only focuses on changing the victims who are considered the source of the problem. Instead of helping victims, what they do is blaming them for the oppression they experienced. This approach believes that the existing social, economic, cultural, legal and political systems and structures are stable, given, unchangeable and correct. That is, if there are problems faced by certain community groups, what needs to be changed is that group because they are considered to have failed to adapt to the stable and correct system.

The conventional approach is criticized by an integrated approach which is based on a critical perspective and awareness of social reality. This approach sees society as the subject of change, not as an object. The issue of human trafficking is viewed from a large perspective to build a comprehensive analysis of its complexity includes the methods, processes and objectives of recruiting migrant workers which violate the law and humanity. More broadly, the practice of human trafficking does not only occur in migrant workers, but it can also be identified in the oppressive practices of local communities

such as forced marriages to pay debts and human trafficking under the pretext of adopting unwanted child.

Organizing ex-migrant workers and victims of human trafficking is an entry point to build awareness and self-confidence, eliminate negative stereotypes, and fight for and voice their rights in the context of policy process. This research shows that approaches at the personal, cultural and structural levels must be carried out simultaneously, synergistically and integrated. Thus, it can be said that organized society is capable of resisting oppression with an integrated approach among those three levels.

Ucapan terimakasih: The author thanked Sekolah Tinggi Pembangunan Masyarakat Desa STPMMD “APMD” Yogyakarta for funding this research.

Daftar Pustaka

- Amadasun, S. & Omorogiuwa, T.B.E. (2020). Applying Anti-Opressive Approach to Social Work Practice in Africa: Reflections of Nigerian BSW Students. *Journal of Humanities and Applied Social Sciences* 2(3):197–213. doi: 10.1108/JHASS-12-2019-0082/full/html.
- Bungin, B. (2007). Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik Dan Ilmu Sosial Lainnya. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Everd, S.C.R., Mulyana, N. & Wibhawa, B. (2017). Human Trafficking di Nusa Tenggara Timur. *Share Social Work Journal* vol. 7 (1). <https://jurnal.unpad.ac.id/share/article/view/13808>
- Fakih, M. (1996). Masyarakat Sipil Untuk Transformasi Sosial: Pergolakan Ideologi LSM Indonesia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fakih, M. (1996). Masyarakat Sipil Untuk Transformasi Sosial: Pergolakan Ideologi LSM Indonesia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Farhana. (2010). Aspek Hukum Perdagangan Orang Di Indonesia. Jakarta: Sinar Grafika.
- Freire, P. (2011). Pendidikan Kaum Tertindas. 7th ed. Jakarta: LP3ES.
- Galba, S. (2013). Pesantren Sebagai Wadah Komunikasi. *Renika Cipta* 6(2):145–58.
- Khayati, E.Z. (2006). Trafficking Tantangan Bagi Indonesia. *Musawa Jurnal Studi Gender dan Islam* 4(3):381–97. doi: 10.14421/MUSAWA.2006.43.381-397.
- Kosandi, M. & Kartini, E. (2022). Human Trafficking Di Asia Tenggara: Mencari Solusi Kolektif Melalui ASEAN. (<https://docplayer.info/37039974-Human-trafficking-di-asia-tenggara-mencari-solusi-kolektif-melalui-asean-meidi-kosandi-dan-evida-kartini-abstrak.html>).
- Mildi, M.R.& Setiawati, S.M. (2022). Kompleksitas Penanganan Isu Perdagangan Manusia Di Indonesia Pasca Ratifikasi Actip (The ASEAN Convention Against Trafficking in Person, Especially Women and Children). (<http://etd.repository.ugm.ac.id/penelitian/detail/204603>).
- Mullaly, B. (1997). Challenging Oppression: A Critical Approach to Social Work. Oxford University Press.
- Mullaly, B. (2002). Structural Social Work: Ideology, Theory and Practice. Oxford University Press.
- Neuman, W. L. (2006). Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches. 6th ed. Pearson.
- Nugroho, O.C. (2018). Tanggung Jawab Negara Dalam Penanganan Tindak Pidana Perdagangan Orang. *Jurnal Penelitian Hukum De Jure* 18(4):543. doi: 10.30641/dejure.2018.v18.543-560.
- Patton, M. Q. (2002). Qualitative Research and Evaluation Methods. London: Sage Publication.
- Putsanra, D.P. (2017). Nasib Perempuan Gusuran Bandara YIA: Dari Petani Jadi Pengangguran", (<https://tirto.id/nasib-perempuan-gusuran-bandara-yia-dari-petani-jadi-pengangguran-fhCx>).
- Rahmah, D. & Apriani, F. (2018). Kebijakan Nasional Anti-Trafficking Dalam Migrasi Internasional. *Jurnal Politica Dinamika Masalah Politik Dalam Negeri Dan Hubungan Internasional* 8(2). doi: 10.22212/JP.V8I2.1140.
- Sekarani, R. & Natalia, M.D. (2016). Perdagangan Manusia: TKI & Kemiskinan di Kulonprogo -

Harianjogja.Com.

(<https://jogjapolitan.harianjogja.com/read/2016/10/28/514/764265/perdagangan-manusia-tki-kemiskinan-di-kulonprogo>).

Wahid, A. (2006). *Islamku, Islam Anda, Islam Kita: Agama Masyarakat Dan Negara Demokrasi*. Jakarta: The Wahid Institute.

Widayanti, S. (2020). Pesantren and Social Empowerment: A Critical Analysis on Pesantren Al-Imdad Yogyakarta and Pesantren Maslakul Huda Central Java. *Analisa: Journal of Social Science and Religion* 5(01):51–70. doi: 10.18784/analisa.v5i1.1055.



Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/>).

Pemenuhan Kebutuhan Informasi Program-Program Kesejahteraan Sosial oleh Kementerian Sosial bagi Masyarakat

Rachel Cristy^{1*}  Rino Febrianno Boer¹  Rr. Indrawati Kusumadewi¹ 

¹ LSPR Institute of Communication and Business

* Korespondensi: rachelcristy25@gmail.com ; Tel: +6281280305933

Diterima: 7 November 2022; Disetujui: 12 Desember 2022; Diterbitkan: 31 Desember 2022

Abstrak: Saat ini pemerintahan di Indonesia menggunakan media sosial sebagai sarana penyebaran informasi salah satunya adalah Kementerian Sosial RI. Salah satu penggunaan media sosial oleh Kementerian Sosial RI adalah Instagram, yang digunakan untuk memberikan informasi kepada masyarakat mengenai informasi bencana alam dan penanganannya, Bantuan Langsung Tunai (BLT), bantuan disabilitas, perlindungan anak, dan lain lain di Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana pengaruh efek kognitif dan Relasi Dengan Organisasi, yaitu Kementerian Sosial Republik Indonesia terhadap pemenuhan kebutuhan informasi followers instagram @Kemensosri. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Untuk mendapatkan hasil pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 206 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 81.1% kebutuhan informasi followers akun instagram @Kemensosri dipengaruhi oleh efek kognitif dan Relasi Dengan Organisasi. Sementara itu sisanya sebesar 18.9% dipengaruhi oleh faktor diluar dari variabel dalam penelitian ini. Namun menurut hasil antara kedua variabel, variabel Relasi Dengan Organisasi memiliki pengaruh lebih besar hal ini ditunjukkan dengan hasil 81.1% dan kognitif dengan hasil 59.7%.

Kata kunci: Efek Kognitif, Relasi Dengan Organisasi, Kebutuhan Informasi, Kementerian Sosial RI

Abstract: Currently, the government in Indonesia uses social media as a means of disseminating information, one of which is the Indonesian Ministry of Social Affairs. One of the social media used by the Indonesian Ministry of Social Affairs is Instagram, which is used to provide information to the public regarding the handling of natural disasters in Indonesia. This study aims to see how the influence of cognitive effect and Relationships with Organizations, which is the Indonesian Ministry of Social Affairs on meeting the information needs of @Kemensosri Instagram followers. This study uses a quantitative approach with a survey method. To get the results in this study using a questionnaire distributed to 206 respondents. The results of this study indicate that 81.1% of the information needs of followers of the @Kemensosri Instagram account are influenced by cognitive effect and Relationships with Organizations. Meanwhile, the remaining 18.9% is influenced by factors outside of the variables in this study. However, according to the results between the two variables, the relationship with the organization variable has a greater influence, this is indicated by the results of 81.1% and cognitive elaboration with the results of 59.7%.

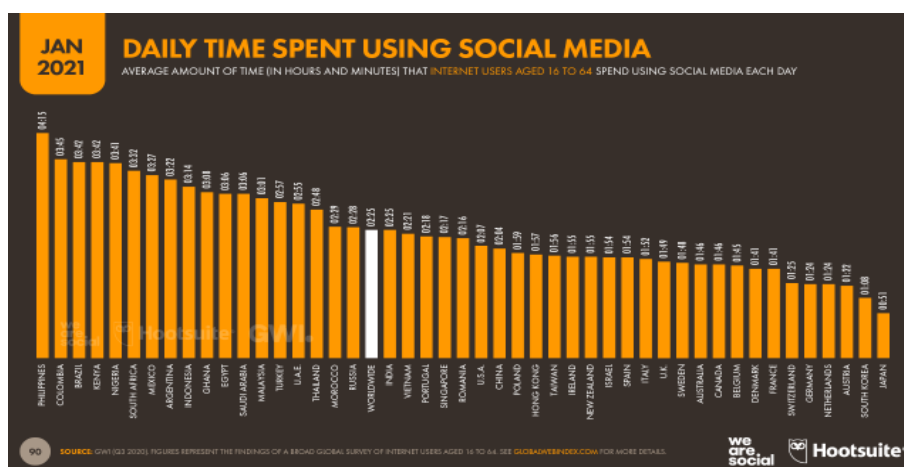
Keywords: Cognitive, Organization-Public Relationship, Information Needs, Kementerian Sosial RI.

1. Pendahuluan

Pada kehidupan sehari-hari, masyarakat membutuhkan informasi yang berkaitan dengan berbagai kejadian yang sedang maupun sudah terjadi. Penyampaian suatu informasi dari suatu lembaga menjadi sangat penting bagi setiap individu dan *target audience* yang menerima informasi. Rasa ingin tahu seseorang terhadap informasi terus berkembang, sehingga kebutuhan untuk memperoleh banyak informasi setiap waktu dapat memenuhi kebutuhan tersebut. Informasi dapat berasal dari manapun dan setiap warga negara Indonesia memiliki hak untuk menyampaikan serta mendapatkan informasi. Penyampaian informasi oleh suatu lembaga atau organisasi menjadi tanggung jawab dari *Public Relations* untuk mengedukasi masyarakat sehingga memiliki pemahaman yang sama dengan lembaga atau organisasi yang dinaunginya. Rosli Mohammed dan Mohd Nor Sharipudin (2017) memandang *Public Relations* sebagai salah satu bagian penting dari suatu organisasi dalam membantu menjembatani kesenjangan dengan publik sehingga hubungan antara masyarakat dan organisasi dapat terjalin dengan baik.

Metode tradisional dalam penyampaian berita adalah melalui media publikasi cetak seperti surat kabar, majalah, tabloid, dan sebagainya. Saat ini informasi lebih banyak disampaikan melalui media online atau media sosial. Sekarang ini, lembaga atau organisasi dapat menyampaikan informasi dengan mudah tanpa terkendala oleh jarak dan waktu serta menjangkau publik yang lebih luas. Menurut Van Dijk (dalam Bhaskara et al., 2015) menyatakan bahwa media sosial merupakan *platform* media yang memfokuskan pada penggunaan yang memfasilitasi dalam beraktivitas maupun berkolaborasi. Teknologi yang terus berkembang pesat di era globalisasi ini memunculkan banyak media sosial yang menyediakan berbagai macam informasi sehingga masyarakat dapat memilih media mana yang sesuai dengan kebutuhannya. Kemudahan dalam menyajikan dan pencarian berita dapat mempermudah masyarakat dalam memenuhi kebutuhan akan informasi dengan lebih cepat dan mudah. Banyaknya *platform* media sosial yang berbeda memiliki dampak langsung pada masyarakat khususnya anak muda karena berita beredar dengan bebas sehingga menimbulkan hoaks tanpa mengetahui kebenarannya.

Kesejahteraan sosial saat ini tidak hanya didukung dari segi materi, tetapi juga dari segi psikologi. Salah satu pendukung aspek kesejahteraan dalam psikologi adalah penggunaan internet yang memiliki banyak hiburan dan menambah informasi. Internet sekarang berfungsi sebagai saluran untuk pertukaran informasi global yang bisa didapatkan masyarakat di mana-mana. *We Are Social* menyatakan rata-rata penggunaan media sosial masyarakat Indonesia menduduki peringkat ke-9 pada Januari 2021 yaitu selama 3 jam 14 menit (*We Are Social*, 2021). Hasil ini menampilkan bahwa masyarakat Indonesia menggunakan media sosial hampir setiap saat. Urutan pertama pengguna media sosial dengan waktu terlama adalah Filipina, disusul dengan Kolombia.

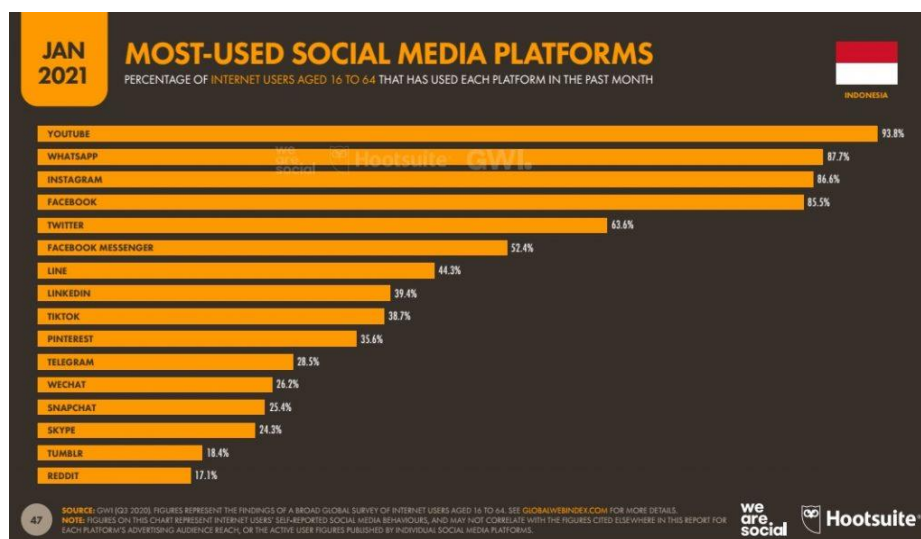


Gambar 1. Lama waktu penggunaan media sosial di seluruh dunia

Sumber: We Are Social, 2021

Dari banyaknya media sosial yang ada di tengah masyarakat, Instagram menjadi salah satu yang paling banyak diminati oleh setiap individu. Instagram merupakan salah satu aplikasi dalam ponsel cerdas yang memudahkan pengguna dalam mengunggah foto dan video disertai dengan keterangan singkat mengenai unggahan dan dapat menjadi salah satu bentuk informasi. Instagram sendiri berasal dari kata "insta" sama halnya dengan kamera *polaroid* yang pada masanya lebih dikenal dengan sebutan "foto instan" dan kata "gram" berasal dari kata "telegram" yang memiliki cara kerja untuk mengirimkan informasi kepada orang lain dengan sangat cepat serta mudah (Makhmudah, 2019, p.41). Sistem sosial di Instagram adalah menjadi pengikut akun pengguna lain atau memiliki pengikut sehingga mempermudah pemakai untuk mendapatkan informasi sesuai dengan yang diinginkan dan dibutuhkan. Aktivitas seperti berkomentar dan menyukai unggahan yang menarik juga menunjukkan ketertarikan terhadap suatu informasi tertentu.

We Are Social dan *Hootsuite* melakukan riset bahwa di Indonesia terhitung sampai Januari 2021, aplikasi Instagram sudah digunakan sebanyak 85 juta pengguna dan menduduki peringkat ketiga (*We Are Social*, 2021). Penggunaan media sosial terbanyak di Indonesia adalah Youtube dan WhatsApp. Berdasarkan penelitian CNN Indonesia (Parikesit, 2021), diketahui bahwa 97% menggunakan Instagram sebagai alat pencarian untuk mencari konten atau informasi yang dibutuhkan. Besarnya angka tersebut menunjukkan bahwa Instagram menjadi alat pencarian informasi yang paling banyak digunakan oleh masyarakat. Akun @jakpostimages merupakan salah satu ilustrasi perusahaan media cetak yang menggunakan Instagram sebagai alat yang mudah dan baru dengan efektivitas tinggi dalam tambahan menyebarkan informasi kepada pengikut berdasarkan berbagai faktor serta mendorong kepuasan mengenai pemenuhan kebutuhan informasi yang sesuai (Laili, A., Rahmawati, G., Dzalila, L., 2021).



Gambar 2. Platform media yang paling sering digunakan di Indonesia

Sumber: We Are Social, 2021

Banyak hal diunggah di Instagram menjadi kebutuhan masyarakat seperti kesehatan, *fashion*, hiburan, hingga kesejahteraan masyarakat. Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 1998 menyatakan bahwa kesejahteraan sosial adalah tatanan kehidupan dan kehidupan masyarakat, baik material maupun spiritual, yang penuh dengan rasa aman, kesusilaan, ketenteraman jasmani dan rohani yang memungkinkan setiap warga negara dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. fisik, kebutuhan spiritual dan sosial serta sebesar-besarnya untuk diri sendiri, keluarga dan masyarakat dengan berpegang pada hak asasi manusia dan tanggung jawab Pancasila. Kebutuhan informasi mengenai kesejahteraan masyarakat merupakan kondisi ketika seseorang merasa terjadi kesenjangan pada dirinya untuk memecahkan masalah atau kurangnya sebuah pengetahuan mengenai program-program yang akan direalisasikan oleh pemerintah. Salah satu lembaga pemerintahan yang memperhatikan kesejahteraan masyarakat adalah Kementerian Sosial Republik Indonesia.

Kementerian Sosial RI adalah salah satu instansi dalam pemerintahan yang tugas pokoknya melaksanakan kewajiban dalam pembangunan kesejahteraan sosial dari masyarakatnya. Kementerian Sosial RI aktif dalam penanganan masyarakat kurang mampu dan masyarakat terdampak bencana alam yang terjadi di Indonesia. Banyaknya bantuan yang dikeluarkan terkadang menimbulkan asumsi sendiri oleh publik sehingga humas bertugas untuk memberikan informasi yang sesuai kebutuhan masyarakat. Penelitian Solihat, M., & Agustina, L. (2020) membahas bahwa pembagian informasi kebutuhan masyarakat tentang segala hal yang berhubungan dengan Kereta Rel Listrik (KRL) melalui media sosial Instagram sudah dapat dikatakan efektif dengan beberapa hal yang harus diperhatikan.

Salah satu bentuk bantuan masyarakat dalam upaya kesejahteraan masyarakat yang terus dilakukan oleh Kementerian Sosial RI hingga saat ini kepada masyarakat terdampak bencana adalah pembagian sembako 5 kg beras hingga pendirian dapur umum bagi tenaga kesehatan, masyarakat isolasi mandiri, petugas pemakaman, dan masyarakat sekitar yang kurang mampu. Namun masih banyak masyarakat yang tidak mengetahui program kerja dari Kementerian Sosial RI ketika terjadi bencana, sehingga kerap menimbulkan banyak pertanyaan seperti kesiapan pemerintah dalam menyiapkan bantuan logistik seperti dapur umum, tempat tinggal sementara, dan bantuan pemulihan trauma pasca terjadi bencana. Informasi yang ditampilkan di televisi terkadang tidak sepenuhnya meliputi seluruh hal yang terjadi sehingga muncul kesenjangan informasi antara masyarakat dan pemerintah, yang dalam pembahasan ini adalah Kementerian Sosial RI. Hal ini dikarenakan berita yang dimuat di media massa tidak sepenuhnya berasal dari staf Kementerian Sosial RI. Selain mengenai bantuan bencana alam Kementerian Sosial juga memberikan berbagai penyuluhan kepada masyarakat yang terkena dampak. Dalam hal ini pemberian penyuluhan meningkatkan pengetahuan, sehingga sikap juga meningkat. Akibat dari terjadinya bencana alam hampir seluruh mata pencaharian masyarakat hilang, oleh karena itu Kementerian sosial memberikan penyuluhan kepada masyarakat salah satunya kaum ibu melalui kerajinan yang akan digunakan sebagai salah satu sumber penghasilan tambahan bagi korban bencana alam hal ini tentunya salah satu upaya Kementerian Sosial yang akan meningkatkan kesejahteraan masyarakat disekitarnya. Contohnya pada masyarakat di sekitar Gunung Semeru, ketika kaum ibu diberikan pelatihan dan penyuluhan untuk membantu menambah penghasilan yang sempat tertunda karena erupsi.

Pertanyaan masyarakat mengenai tindakan pemerintah banyak bermunculan di media sosial dan dapat mempengaruhi publik yang membacanya sehingga dapat memunculkan kekurangan informasi serta kesalahpahaman. Terdapat empat pendekatan yang menjelaskan mengenai kebutuhan informasi masyarakat dalam penggunaan media sosial. Pendekatan ini dikemukakan oleh Guha dalam Syaffril (2004:18-19)(dalam Perdana, Rizal & Khadijah, 2016), diantaranya: *Current need approach*, yaitu kebutuhan informasi yang mutakhir dimana seseorang membutuhkan informasi. Pendekatan terhadap pengguna media sosial yang memiliki kebutuhan dalam mencari informasi untuk menambah dan juga memperluas pengetahuan akan keterbaruan informasi; *Everyday need approach*, yaitu pendekatan terhadap pengguna media sosial yang membutuhkan informasi secara cepat, tepat, spesifik, dan rutin setiap harinya; *Exhaust need approach*, yaitu pendekatan terhadap pengguna media sosial yang sangat membutuhkan terhadap informasi yang diperlukannya di dalam kehidupan sehari-hari. Kebutuhan informasi mendalam menciptakan ketergantungan seseorang untuk menemukan informasi yang lengkap dan juga spesifik; dan *Catching-up need approach*, yaitu pendekatan terhadap pengguna media sosial yang hanya mencari perkembangan terbaru pada suatu informasi secara akurat yang memiliki kesesuaian dengan kebutuhannya. Informasi yang diberikan oleh Kementerian Sosial pada media sosial hampir seluruhnya merujuk pada bagaimana kesejahteraan masyarakat di Indonesia. Seperti kesejahteraan masyarakat terdampak bencana alam, sebagaimana dalam teori komunikasi pembangunan yang mencakup peran dan fungsi komunikasi (sebagai kegiatan berbagi pesan dua arah) antara semua pihak yang terlibat dalam pekerjaan pembangunan, terutama antara pemerintah dan masyarakat. Karena salah satu misi Kementerian Sosial adalah mensejahterakan masyarakat yang kurang mampu dan membutuhkan bantuan. Selain informasi mengenai bantuan bencana alam akun instagram Kementerian Sosial juga merupakan salah satu wadah dalam memberikan penyuluhan kepada masyarakat yang akan sangat bermanfaat.

Kementerian Sosial RI terus memberikan informasi seputar bantuan yang akan atau telah disalurkan melalui media sosial, salah satunya adalah Instagram dengan akun @KemensosRI yang memiliki lebih dari 586.000 pengikut dan unggahan sebanyak 1862 terhitung per tanggal 28 Oktober 2022. Dengan adanya akun tersebut, masyarakat dapat mencari informasi mengenai kegiatan yang dilakukan Kementerian Sosial RI dengan lebih mudah. Penelitian yang dilakukan oleh Rosza, D., (2020) menjelaskan mengenai keterkaitan media sosial berupa Instagram terhadap suatu instansi atau organisasi. Pengaruh dari penggunaan media sosial dari suatu akun di Instagram terhadap pemenuhan kebutuhan informasi dari *followers* atau pengikutnya ini mendukung teori *uses and gratification*. Katz, Blumler dan Gurevitch (1974) (dalam Nurhadi, 2017, p.57) menyatakan bahwa terdapat lima asumsi dasar teori *uses and gratification* yaitu: (1) Khalayak aktif, artinya hampir seluruh pengguna media sosial merupakan pengguna yang menggunakan media sosial mempunyai tujuan; (2) Dalam proses komunikasi di media sosial pemilihan media terletak pada anggota khalayak yang memiliki inisiatif untuk mengaitkan pemuasan kebutuhannya sendiri; (3) Media harus dapat bersaing dengan berbagai sumber-sumber yang lainnya untuk memuaskan kebutuhan informasi audiensnya; (4) Tujuan pemilihan media sebagai sumber informasi dapat disimpulkan dari khalayak yang artinya audience dianggap cukup mengerti untuk melaporkan kepentingan dan motif dari situasi-situasi tertentu; dan (5) Penilaian mengenai arti kultural dari media harus ditangguhkan lebih dahulu sebelum diteliti oleh orientasi khalayak.

Instagram @KemensosRI mengunggah banyak program kerja Menteri Sosial dan bantuan sosial termasuk penyaluran Bansos kepada masyarakat terdampak bencana sehingga informasi yang diterima nyata dan jelas serta tidak menimbulkan kesalahpahaman antara masyarakat dengan Kementerian Sosial RI. Dari seluruh media sosial yang digunakan Kementerian Sosial RI, Instagram memiliki pengikut yang paling banyak, oleh karena itu masyarakat banyak mencari informasi melalui Instagram @KemensosRI. Informasi yang diberikan tidak terbatas pada bantuan sosial, tetapi juga penanggulangan terjadinya bencana hingga memastikan kesiapan logistik bagi masyarakat di sekitar lokasi bencana tercukupi. Kegiatan penanggulangan bencana diatur dalam Undang-Undang No.24 tahun 2007 yang berisi, bahwa setiap daerah harus melakukan penanggulangan bencana yang meliputi persiapan sebelum, sesaat, dan sesudah terjadinya bencana. Informasi yang diberikan dapat menjadi salah satu bentuk penyuluhan dari komunikator kepada penerima pesan. Kementerian Sosial RI dalam hal ini melakukan penyuluhan secara daring dengan media Instagram dan pesan berupa program kerja yang dijalankan sehingga masyarakat bisa mendapat informasi yang baik.

Pemanfaatan Instagram apabila dilakukan dengan baik, maka akan menjadi salah satu alat dalam *Public Relations* yang efektif dalam kegiatan penyebaran informasi yang dapat memenuhi segala kebutuhan informasi masyarakat mengenai suatu lembaga. Dalam penyebaran informasi yang baik, media sosial yang mempresentasikan sebuah lembaga harus bisa memenuhi kebutuhan masyarakatnya termasuk kebutuhan kognitif. *Public Relations* dalam menjalin hubungan yang baik dengan masyarakat juga terlibat dalam pembagian informasi. Akun Instagram @KemensosRI diharapkan dapat memenuhi kebutuhan informasi serta mempengaruhi cara seseorang dalam belajar dan berinteraksi dengan sesama.

Media massa memiliki pengaruh terhadap efek kognitif dan afektif. Elaborasi menjelaskan keterlibatan masyarakat dengan pesan dan menunjukkan partisipasi aktif masyarakat dalam pemrosesan informasi. Elaborasi adalah respons efek kognitif terhadap pesan media yang melibatkan menghubungkan informasi baru dengan pengetahuan sebelumnya dan melampirkan makna pada informasi baru itu (Rubin, Rubin, Graham, Perse, & Seibold., 2009, p.126). Kognitif merupakan variabel penting dalam mempengaruhi penggunaan media sosial sebagai salah satu sumber informasi serta adanya pembaruan terkini pada tingkat deskriptif secara tidak langsung mempengaruhi penilaian kredibilitas melalui kognitif (Westerman, D., Spence, P., & Heide, B., 2014). Dalam hal ini, Instagram @KemensosRI memberikan aspek efek kognitif dalam penyampaian informasi sehingga masyarakat yang tidak tahu menjadi mengetahui mengenai suatu hal, begitupun informasi yang dimiliki oleh masyarakat dapat dihubungkan dengan informasi yang disampaikan oleh akun resmi Kementerian Sosial. Contohnya adalah ketika masyarakat tidak mengetahui penanganan bencana alam oleh

Kemensos, setelah melihat akun Instagram @KemensosRI, seseorang menjadi tahu tentang yang sebenarnya terjadi. Seperti bencana kekeringan di Lanny Jaya, Papua, yang terjadi beberapa bulan lalu yang kebanyakan tidak diketahui oleh masyarakat yang tinggal di luar Papua. Informasi ini disampaikan pada akun Instagram @KemensosRI dengan mencantumkan bukti bantuan logistic seperti 2,8 ton beras, 1.000 pasang pakaian, 1.000 kebutuhan rumah tangga, dan 2.000 paket makanan siap saji. Informasi tersebut memberikan efek kognitif kepada pengikutnya mengenai penanganan bencana alam yang dilakukan Kementerian Sosial.

Efek lain yaitu afektif, ketika kepuasan menjadi salah satu indikator pada dimensi afektif yang mencakup aspek perasaan atau emosi seseorang. Unggahan @KemensosRI mengenai kondisi yang terjadi pada saat terjadi bencana alam dengan visual seperti video nyata dapat membuat masyarakat merasakan kesedihan akibat bencana yang terjadi dan merasa Bahagia karena telah ada penanganan dan bantuan dari pemerintah. Perasaan ini dapat ditunjukkan melalui kolom komentar dan mendoakan agar bencana tersebut dapat cepat berlalu.

Dalam mendapatkan informasi yang sesuai bagi masyarakat, media sosial yang digunakan sebagai sarana harus dapat memenuhi kebutuhan pengetahuan efek kognitif masyarakat. Tidak hanya informasi yang sesuai, seorang *Public Relations* harus bisa menjadikan hubungan yang baik dengan masyarakat melalui media sosial sebagai pengikut untuk bisa menimbulkan efek afektif. Konten yang dimuat dalam media sosial berupa informasi yang terdapat dalam sebuah media sosial diharapkan dapat memenuhi kebutuhan akan informasi pengikutnya. Dari pemaparan yang telah disebutkan, menjadi satu hal menarik untuk meneliti lebih lanjut dalam judul Pengaruh Media Sosial Instagram @Kemensosri Terhadap Pemenuhan Kebutuhan Informasi Followers. Hon dan Grunig (dalam Jung, Nam, & Ledingham, 2015, p.132) telah menyarankan bahwa jenis hubungan yang ada antara organisasi dan publiknya dapat mempengaruhi hasil hubungan. Oleh karena itu, beberapa faktor yang digunakan untuk mengukur Relasi Dengan Organisasi adalah kepercayaan, komitmen, keterlibatan masyarakat, kontrol mutualitas dan kepuasan.

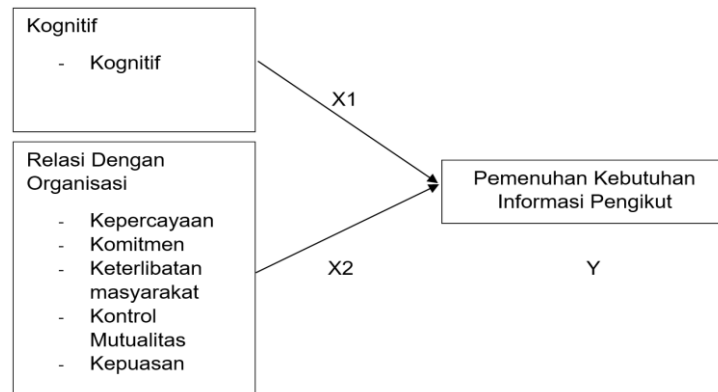
Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh signifikan antara pengetahuan efek kognitif dan relasi dengan organisasi terhadap pemenuhan kebutuhan informasi *followers* Instagram @KemensosRI? Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh efek kognitif terhadap pemenuhan kebutuhan informasi *followers* Instagram @KemensosRI dan untuk mengetahui pengaruh relasi dengan organisasi terhadap pemenuhan informasi *followers* Instagram @KemensosRI.

2. Metode

Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan metode survei. Menurut Gay dan Diehl (dalam Siregar & Harahap, 2019, p.76) survei merupakan penelitian yang dalam pengumpulan datanya menggunakan metode kuesioner dan wawancara. Dimana di dalam penelitian ini dengan mengumpulkan data sampel untuk mendapatkan informasi secara kuantitatif. Variabel bebas (X1) dalam penelitian ini adalah efek kognitif yaitu informasi yang didapatkan oleh masyarakat dihubungkan dengan informasi yang sebelumnya sudah diterima oleh seseorang yang membaca pesan tersebut. dan (X2) adalah Relasi Dengan Organisasi yaitu efek afektif dimana kepuasan menjadi salah satu indikator pada dimensi afektif yaitu mencakup aspek perasaan atau emosi. Selain menambah dan memberikan efek kognitif bagi followersnya Kementerian Sosial juga tentunya memberikan efek afektif seperti contoh dari postingan akun @Kemensosri bukan hanya memberikan informasi berapa jumlah bantuan yang diberikan namun juga mengenai bagaimana kondisi yang terjadi pada saat bencana alam terjadi yang menunjukkan visual berupa foto dan video nyata membuat masyarakat jadi merasakan kesedihan akibat bencana alam yang terjadi di Indonesia namun juga 14 merasakan bahagia karena masyarakat yang terdampak bencana alam mendapatkan penanganan dan bantuan yang sesuai dengan kebutuhannya, masyarakat juga bisa mengutarakan perasaannya melalui kolom komentar yang berharap agar bencana alam tersebut segera berlalu. Masyarakat yang awalnya biasa saja namun saat melihat postingan dan gaya bahasa yang digunakan sehingga ada rasa yang mendalam terhadap

korban bencana alam tersebut. Sedangkan variabel terikat (Y) adalah Pemenuhan Kebutuhan Informasi Followers Instagram @kemensosri.

Penelitian ini akan membahas mengenai penggunaan media sosial Instagram @KemensosRI terhadap pemenuhan kebutuhan informasi followers. Dalam penulisan ini menggunakan kerangka kerja penelitian sebagai acuan untuk menyusun penelitian yang lebih jelas.



Gambar 3. Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka kerja penelitian di atas ini menjelaskan variabel X1 yaitu efek kognitif yang akan mengeksplorasi bagaimana followers berpikir dan menerima efek akan informasi-informasi yang disampaikan Instagram @KemensosRI dengan efek kognitif, variabel ini melihat antara pengetahuan yang dimiliki sebelumnya dengan pengetahuannya yang baru serta variabel X2 Relasi Dengan Organisasi dalam menjalin hubungan untuk mengetahui bagaimana followers memahami apa yang disampaikan organisasi kepada masyarakat dan juga meningkatkan hubungan yang berkelanjutan atau jangka Panjang. Sedangkan variabel Y bagaimana followers mendapatkan informasi yang sesuai sebagai pemenuhan kebutuhan informasinya. Variabel tersebut kemudian akan diuji untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini.

Populasi dalam penelitian ini adalah followers Instagram @KemensosRI sebanyak 559.000 orang per 26 Juni 2022 pukul 22.56 WIB. Followers tersebut merupakan pengguna Instagram aktif yang memperoleh informasi yang diberikan oleh Kementerian Sosial RI.

Sampel dalam penelitian ini dari populasi followers Instagram @KemensosRI. Jumlah sampel yang digunakan menggunakan rumus Slovin yang dijabarkan sebagai berikut (Sujarweni, 2014, p.66). $n = N / (1 + (N \times e^2))$

Keterangan:

n: Ukuran Sampel

N: Populasi

e: Persentase kelonggaran ketidakakuratan karena kesalahan pengambilan sampel yang masih diinginkan.

Berdasarkan rumus slovin di atas maka jumlah populasi N = 559.000 dengan margin error e = 0,10. Maka, jumlah sampel penelitian ini adalah 99,9 responden dan akan dibulatkan menjadi 100 responden namun ditambahkan 100 responden lagi sehingga sampel dalam penelitian ini minimal adalah 200 responden. Penyebaran kuesioner dilakukan secara online melalui media direct message di Instagram dan whatsapp selama 2 minggu pada 18 Maret 2022 hingga 31 Maret 2022. Selama waktu tersebut didapatkan 206 responden. Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah nonprobability sampling. Nonprobability sampling adalah mempunyai spesifikasi khusus dalam memilih responden jadi tidak seluruh populasi memiliki kesempatan untuk dijadikan responden. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah purposive sampling. Purposive sampling adalah metode penentuan responden sebagai sampel sesuai dengan kriteria yang sudah ditentukan oleh seorang peneliti (Siregar, 2017, p.418). Kriteria responden untuk dijadikan sampel pada penelitian

ini adalah mempunyai akun Instagram, mengikuti akun Instagram @Kemensosri dan pernah melihat konten Instagram @Kemensosri.

Kuesioner diukur dengan menggunakan skala Likert dengan nilai indikator: Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Netral (3), Setuju (4), dan Sangat Setuju (5). Uji korelasi menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda yang diolah menggunakan smartPLS 3.0 dan SPSS 26.

Penelitian ini menggunakan uji validitas konvergen dan validitas diskriminan untuk menguji instrumen penelitian tersebut, yakni pernyataan dapat dikatakan valid apabila memiliki nilai di atas 0.7. Sementara itu, uji reliabilitas menunjukkan hasil variabel X1 memiliki nilai cronbach's alpha dan composite reliability yaitu sebesar 0,924 dan 0,943. Hasil variabel X2 memiliki nilai cronbach's alpha dan composite reliability yaitu sebesar 0,960 dan 0,966. Hasil variabel Y memiliki nilai cronbach's alpha dan composite reliability yaitu sebesar 0,964 dan 0,961. Instrumen penelitian ini dinyatakan memiliki reliabilitas sangat baik dan semua variabel dapat digunakan.

Hipotesis dalam penelitian ini harus diuji kebenarannya, menyatakan bahwa apakah terdapat pengaruh atau tidak berpengaruh antara efek kognitif dan Relasi Dengan Organisasi terhadap pemenuhan kebutuhan informasi followers Instagram @KemensosRI.

Ho1: Efek kognitif tidak berpengaruh terhadap pemenuhan kebutuhan informasi *followers* Instagram @KemensosRI.

Ha1: Efek kognitif berpengaruh terhadap pemenuhan kebutuhan informasi *followers* Instagram @KemensosRI.

Ho2: Relasi Dengan Organisasi tidak berpengaruh terhadap pemenuhan kebutuhan informasi *followers* Instagram @KemensosRI.

Ha2: Relasi Dengan Organisasi berpengaruh terhadap pemenuhan kebutuhan informasi *followers* Instagram @KemensosRI.

Ho3: Efek kognitif dan Relasi Dengan Organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap pemenuhan kebutuhan informasi *followers* Instagram @KemensosRI.

Ha3: Efek kognitif dan Relasi Dengan Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap pemenuhan kebutuhan informasi *followers* Instagram @KemensosRI.

3. Hasil

3.1. Karakteristik Responden

Responden penelitian ini merupakan followers akun Instagram Kemensos RI yang berjumlah 206 orang. Jumlah responden berdasarkan karakteristik jenis kelamin laki-laki sebanyak 146 orang (71%) dan berjenis kelamin perempuan 60 orang atau (29%). Karakteristik berdasarkan usia, dalam penelitian ini responden didominasi pada rentang usia 21-30 tahun sebanyak 76 orang dengan persentase 36,7% dari 206 responden. Sedangkan berdasarkan karakteristik pekerjaan didominasi oleh responden yang berprofesi sebagai karyawan swasta sebanyak 54 orang atau 25,6%.

3.2. Analisis Hasil Uji Korelasi

Tabel 1 Hasil Uji Korelasi

	X1	X2	Y
X1	1.000	0.831	0.771
X2	0.831	1.000	0.901
Y	0.771	0.901	1.000

Sumber: Penulis, 2022.

Hasil data olahan pada tabel di atas sesuai dengan keterangan mengenai kuatnya angka antara variabel pada tabel 25 maka dapat dilihat bahwa korelasi antara variabel efek kognitif (X1) terhadap Pemenuhan Kebutuhan Informasi Followers (Y) sebesar 0.771. dapat disimpulkan bahwa variabel X1 terhadap variabel Y tersebut memiliki hubungan kuat dan juga positif. Kemudian dapat dilihat juga bahwa korelasi antara variabel Relasi Dengan Organisasi (X2) terhadap Pemenuhan Kebutuhan Informasi Followers (Y) sebesar 0.901. dapat disimpulkan bahwa variabel X2 terhadap variabel Y tersebut memiliki hubungan yang sangat kuat dan juga positif.

3.3. Analisis Hasil Uji Regresi

3.3.1. Koefisien Determinasi X1 dan X2 terhadap Y

Tabel 2 Koefisien Determinasi Antara X1 dan X2 Terhadap Y

	R-Square	R-Square Adjusted
Y (Pemenuhan Kebutuhan Informasi Followers)	0.813	0.811

Sumber: Penulis, 2022.

Hasil dari pengujian koefisien determinasi antara variabel X1 dan variabel X2 sebagai variabel independen terhadap variabel Y sebagai variabel dependen sebesar 0.811. Dalam hasil ini membuktikan bahwa variabel X1 dan variabel X2 berkontribusi sebesar 81.1% ke variabel Y1 Sedangkan sisa hasil sebesar 18.9% dapat diuraikan melalui faktor yang lainnya di luar variabel X1 dan X2 pada penelitian ini.

3.3.2. Koefisien Determinasi X1 terhadap Y

Tabel 3 Koefisien Determinasi Antara X1 Terhadap Y

	R-Square	R-Square Adjusted
Y (Pemenuhan Kebutuhan Informasi Followers)	0.597	0.595

Sumber: Penulis, 2022.

Hasil dari pengujian koefisien determinasi antara variabel X1 sebagai variabel independen terhadap variabel Y sebagai variabel dependen sebesar 0,597. Dalam hasil ini membuktikan bahwa variabel X1 berkontribusi sebesar 59,7% ke variabel Y. Berdasarkan hasil pada tabel 1 diperoleh koefisien determinasi Adjusted sebesar 0.595. Hal ini berarti variabel kognitif terhadap pemenuhan kebutuhan informasi adalah sebesar 59,5%, sedangkan sisanya adalah 40,5% dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel X1 yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

3.3.3. Koefisien Determinasi X2 terhadap Y

Tabel 4 Koefisien Determinasi Antara X2 Terhadap Y

	R-Square	R-Square Adjusted
Y (Pemenuhan Kebutuhan Informasi Followers)	0.811	0.810

Sumber: Penulis, 2022.

Hasil dari pengujian koefisien determinasi antara variabel X2 sebagai variabel independen terhadap variabel Y sebagai variabel dependen sebesar 0.811. Dalam hasil ini membuktikan bahwa variabel X2 berkontribusi sebesar 81.1% ke variabel Y. Sedangkan sisa hasil sebesar 18.9% dapat diuraikan melalui faktor yang lainnya di luar variabel X2 pada penelitian ini.

3.4. Uji Hipotesis

Tabel 5 Hasil Uji Hipotesis

	Original Sampel (O)	T Statistik	P Values
X1 terhadap Y	0,183	2,607	0,009
X2 terhadap Y	0,724	10,583	0,000

Sumber: Penulis, 2022.

Sesuai dengan hasil di atas nilai statistik-t dari variabel X1 terhadap variabel Y sebesar 2.607 dan memiliki p values sebesar 0.009. Dimana terlihat bahwa nilai statistik-t hitung 2.607 dimana nilai ini lebih tinggi dari 1.96 dan p values sebesar $0.009 < 0.05$. Sesuai dengan hasil tersebut diketahui bahwa H_01 ditolak dan H_{a1} diterima. Yang artinya efek kognitif berpengaruh terhadap pemenuhan kebutuhan informasi followers Instagram @KemensosRI.

Hasil pada tabel di atas menunjukkan nilai statistik-t dari variabel X2 terhadap variabel Y sebesar 10.583 dan memiliki p values sebesar 0.000. Dimana terlihat bahwa nilai statistik-t hitung 10.583 dimana nilai ini lebih tinggi dari 1.96 dan p values sebesar $0.000 < 0.05$. Sesuai dengan hasil tersebut diketahui bahwa H_02 ditolak dan H_{a2} diterima. Yang artinya Relasi Dengan Organisasi berpengaruh terhadap pemenuhan kebutuhan informasi followers Instagram @KemensosRI.

3.5. Uji Signifikansi Keseluruhan (Uji Statistik F)

Tabel 6 Hasil Uji Statistik F

ANOVAa						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4881.803	2	2440.902	406.401	0.000b
	Residual	1219.245	203	6.006		
	Total	6101.049	205			
a. Dependent Variable: Kebutuhan Informasi						
b. Predictors: (Constant), O-PR, Elaborasi Kognitif						

Sumber: Penulis, 2022.

Bila nilai F lebih besar daripada 4 maka H_0 ditolak pada derajat kepercayaan 5% dan H_a diterima. Hasil ini dapat dikatakan bahwa variabel X mempengaruhi variabel Y. Namun dalam pengujian statistik F ini menggunakan aplikasi SPSS 26. Dari data di atas diketahui nilai F hitung sebesar 406.401 dan nilai signifikansi 0.000. Nilai F hitung 406.401 dimana lebih besar dari 4 dengan nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari pada 0.05. Dapat diketahui bahwa H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Berarti Kognitif dan Relasi Dengan Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap pemenuhan kebutuhan informasi followers Instagram @KemensosRI.

4. Pembahasan

Pada pengambilan sampel pre-test diberikan total 27 butir pernyataan di dalam kuesioner, namun setelah dilakukannya uji validitas dan reliabilitas dari jawaban 50 responden maka jumlah pernyataan yang nilainya diatas 0.7 atau dinyatakan valid berjumlah 24 pernyataan, sedangkan 3 pernyataan lainnya bernilai di bawah 0.7 atau tidak valid. Dengan dikumpulkannya hasil jawaban responden diketahui bahwa laki-lai lebih banyak berkontribusi dalam mengisi kuesioner tersebut dengan jumlah responden 146 sedangkan responden perempuan yang berkontribusi berjumlah 60. Serta didominasi oleh usia 21-30 tahun dengan jumlah responden 76. Pada penelitian ini juga diketahui bahwa followers @KemensosRI memiliki profesi yang beragam dan juga domisili yang hampir tersebar di seluruh Indonesia.

Sesuai dengan hasil penelitian yang sudah dilakukan diketahui bahwa efek kognitif dan Relasi Dengan Organisasi memiliki pengaruh terhadap pemenuhan kebutuhan informasi followers instagram @KemensosRI. Hal ini dibuktikan dengan hasil olah data nilai F hitung keseluruhan yaitu 406.401 dengan nilai signifikan 0.000. Hasil 406.401 ini menunjukkan nilai yang lebih besar dari 4 dan nilai signifikansi 0.000 juga menunjukkan bahwa lebih kecil dari 0,05. Dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa efek kognitif dan Relasi Dengan Organisasi memiliki pengaruh sebesar 81.1% terhadap pemenuhan kebutuhan informasi followers instagram @KemensosRI. Sedangkan, 18.1% dapat dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian ini. Dalam hasil uji statistik-t saja masing-masing variabel memiliki nilai variabel X1 terhadap variabel Y sebesar 2.607 dan memiliki p values sebesar 0.009, hal ini menunjukkan berarti efek kognitif berpengaruh terhadap pemenuhan kebutuhan informasi followers Instagram @KemensosRI. Sedangkan hasil nilai statistik-t dari variabel X2 terhadap variabel Y sebesar 10.583 dan memiliki p values sebesar 0.000, yang berarti Relasi Dengan Organisasi berpengaruh terhadap pemenuhan kebutuhan informasi followers Instagram @KemensosRI.

Pada akun instagram @KemensosRI juga terus memberikan postingan-postingan mengenai foto dan video bagaimana penanganan bencana alam di Indonesia sehingga masyarakat terpenuhi akan kebutuhan informasinya tersebut. Kementerian Sosial RI juga terus memberikan informasi yang kredibel serta terpercaya sehingga masyarakat tidak mendapatkan kekeliruan dalam menerima informasi penanganan bencana alam di Indonesia. Selain itu postingan foto dan video yang dibuat semenarik dan kreatif menjadi salah satu hal positif karena masyarakat menjadi tertarik dan mudah untuk mengerti. Umpan balik yang diberikan masyarakat sebagai followers instagram @KemensosRI juga sangat positif sehingga Kementerian Sosial dapat membangun hubungan yang baik dengan followersnya di media sosial khususnya instagram.

5. Kesimpulan

Efek Kognitif dan relasi dengan organisasi Kementerian Sosial RI berpengaruh secara signifikan terhadap pemenuhan kebutuhan informasi pengikut atau *followers* Instagram @KemensosRI dengan hasil determinasi sebesar 81.1%. Hasil ini menunjukkan bahwa efek kognitif pada penggunaan Instagram Kementerian Sosial RI dapat memberikan pemahaman dan pengetahuan sebagai alat untuk memenuhi kebutuhan informasi followers. Selain itu, relasi yang dibangun oleh humas kepada masyarakat menjadi sangat kuat dan dapat menjalin hubungan baik dengan *followers* atau pengikutnya melalui informasi yang disampaikan. Sedangkan sisa hasilnya yaitu 18.9% dapat diuraikan melalui faktor yang lainnya di luar variabel X1 dan X2 pada penelitian ini. Hasil data di atas juga menunjukkan nilai F hitung sebesar 406.401 dan nilai signifikansi 0.000. Faktor lain yang mungkin dapat mempengaruhi pemenuhan kebutuhan informasi followers adalah kredibilitas karena pada penelitian sebelumnya yang meneliti variabel tersebut menunjukkan bahwa kredibilitas sumber memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemenuhan kebutuhan informasi followers.

Hasil efek kognitif terhadap pemenuhan kebutuhan informasi followers (Y) memiliki nilai hasil determinasi sebesar 59.7% karena kebutuhan informasi masyarakat telah dapat dipenuhi oleh *platform* atau kanal berita lainnya baik dari media resmi pemerintah maupun media sosial, seperti salah satunya

yang bersumber dari media sosial Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB). Namun melalui akun Instagram @KemensosRI masyarakat dapat memperkuat informasi yang diperoleh dengan menghubungkan informasi baru serta pengetahuan yang dimilikinya. Pengaruh efek kognitif tersebut akan memberikan kepuasan kepada *followers* terhadap pemenuhan kebutuhan informasinya. PIni berarti pengikut akun Instagram @KemensosRI meyakini bahwa setiap informasi yang diberikan kepada masyarakat merupakan suatu hal yang harus di edukasikan untuk diketahui dan diterima masyarakat.

Variabel relasi dengan organisasi terhadap pemenuhan kebutuhan informasi followers (Y) memiliki pengaruh yang lebih besar dengan nilai determinasi sebesar 81.1%. Hal ini menunjukkan bahwa Kementerian Sosial RI membangun hubungan yang dekat bersama masyarakat dengan memberikan informasi terbaru dan sering mengunggah mengenai penanganan bencana alam di Indonesia, inilah yang membuat masyarakat merasa terpenuhi kebutuhan akan informasinya. Mengingat Kementerian Sosial RI merupakan salah satu unsur pemerintah yang paling dekat dengan masyarakat, program kerjanya ditujukan untuk masyarakat terutama dalam penanganan bencana alam di Indonesia. Dengan memberikan informasi melalui akun Instagram tersebut, akan dapat menjalin hubungan atau interaksi yang baik dengan masyarakat. Hal ini dipersepsikan oleh masyarakat sebagai indikasi adanya relasi yang dekat antara organisasi (Kemensos) dengan masyarakat. Hasil relasi dengan organisasi mendapatkan hasil lebih besar tentunya memiliki manfaat yang baik bagi Kementerian Sosial RI dikarenakan hubungan baik yang terjalin dengan *followers* dapat memberikan efek afektif bagi masyarakat seperti adanya rasa aman dalam mencari informasi yang diakui keberadaan serta kebenarannya oleh orang lain. humas Kementerian Sosial RI secara tidak langsung berperan untuk menciptakan citra yang baik dan mampu mengkomunikasikan informasi. Maka dari perolehan ini dapat diketahui bahwa akun Instagram @KemensosRI selalu menjaga keakuratan setiap konten yang diunggah pada akun media sosialnya sehingga masyarakat dapat mempercayai dan merasa aman saat mencari dan memperoleh informasi dari akun resmi Kementerian Sosial RI tersebut.

6. Saran

Hasil yang diperoleh bahwa efek kognitif dan variabel relasi dengan organisasi berkontribusi sebesar 81.1% terhadap pemenuhan kebutuhan informasi, sedangkan sisa hasil sebesar 18.9% dapat diuraikan melalui faktor yang lainnya di luar variabel X1 dan X2 pada penelitian ini. Oleh karena itu, pada penelitian selanjutnya disarankan untuk dapat menambahkan atau menggunakan variabel independen yang lainnya di luar variabel dalam penelitian ini seperti variabel kredibilitas yang sudah diuji pada penelitian sebelumnya terhadap pemenuhan kebutuhan informasi followers.

Pada penelitian selanjutnya juga diharapkan dapat menggunakan pilihan platform yang lebih luas lagi selain Instagram seperti Youtube, Twitter, atau Facebook. Menurut survey yang dilakukan Katadata Insight Center bahwa 76% masyarakat di Indonesia mencari informasi melalui media sosial. Dengan beragamnya media sosial yang dipilih diharapkan hasil tersebut juga akan semakin menyeluruh karena platform yang lebih luas akan lebih memberikan hasil bahwa media sosial yang digunakan oleh Kementerian Sosial dapat memenuhi kebutuhan informasi masyarakat.

Untuk saran praktis berdasarkan hasil dalam penelitian ini, ketika efek Kognitif dan relasi dengan organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemenuhan kebutuhan informasi, maka saran bagi Kementerian Sosial RI untuk dapat memanfaatkan media sosial instagram lebih baik lagi seperti memberikan respon yang cepat karena banyak pengguna peduli dengan kualitas layanan yang diberikan oleh akun media sosial tersebut. Konten dan informasi yang diberikan secara berkala serta teratur memiliki kualitas gambar dan video yang baik hingga caption yang mudah dimengerti, juga menjaga keakuratan setiap informasi yang diberikan dan dihimbau agar tetap memberikan informasi dengan sejujurnya. Oleh karena itu, fitur-fitur seperti feeds, Reels, dan IG Story yang dapat digunakan pada aplikasi Instagram harus digunakan semaksimal mungkin terutama dalam pemberian informasi mengenai penanganan bencana alam di Indonesia. Bentuk dari fitur yang digunakan adalah salah satu upaya penyuluhan Kementerian Sosial pada sosial media, yaitu Instagram. Karena dengan demikian

penggunaan media sosial pada Kementerian Sosial dapat berguna sebagai salah satu channel komunikasi pembangunan bagi masyarakat dengan merencanakan jadwal pembuatan konten untuk diunggah dalam beberapa waktu kedepan karena dengan mengunggah konten secara berkala dan teratur berguna untuk menjalin hubungan baik, masyarakat menjadi teredukasi, serta juga dapat menjangkau khalayak yang lebih luas. Konten-konten yang dapat diberikan oleh Kementerian Sosial RI seperti penanganan bencana alam yang sedang terjadi berupa berita langsung agar masyarakat memiliki informasi sesuai dengan perkembangan selain itu juga dapat mengunggah konten mengenai bantuan logistik yang dimiliki oleh Kementerian Sosial RI agar masyarakat dapat mengetahui berapa banyak bantuan yang dimiliki pada saat bencana terjadi sewaktu-waktu. Kementerian Sosial RI juga dapat mengunggah konten berupa simulasi kesiapan uji rambu dan tempat evakuasi bencana yang terdapat pada daerah rawan bencana alam. Tentunya dengan adanya konten tersebut masyarakat akan merasa lebih waspada dan mengetahui apa yang harus dilakukan jika sewaktu-waktu bencana alam terjadi di daerahnya. Hal ini dimaksudkan sebagai langkah awal penyuluhan bagi masyarakat jika terjadi bencana alam agar masyarakat tetap merasa aman dan sejahtera.

Ucapan Terima Kasih

Penulis menyampaikan ucapan rasa terimakasih kepada seluruh tim humas Kementerian Sosial RI, kepada 206 responden yang bersedia memberikan jawabannya, semua pihak yang sudah bersedia terlibat dalam proses penelitian ini, dosen pembimbing, seluruh keluarga LSPR, dan bapak/ibu pengurus jurnal Sosio Konsepsia yang memberikan kesempatan kepada penulis untuk menerbitkan tulisan ini.

Daftar Pustaka

- Bhaskara, F. A., Ceasearrio, F., Prakoso, S. S., Rahmawati, E. C., Sari, I. P., Aziiz, M. N., Robial, Y. J., Purwahananta, D., Permadi, A. R., Ramadhani, B., Shadiq, N., Kamilia, Q. W., Pradipta, R. R., Pahala, R. A., Karunia, A., Fahmi, Z., & Amirul, F. (2020). *Media Dan Perkembangan Budaya*. Malang: Prodi Ilmu Komunikasi Universitas Muhammadiyah Malang bekerjasama dengan Inteligencia Media (Intrans Publishing Group).
- Jung, E., Nam, K. J., & Ledingham, J. A. (2015). *Public Relations As Relationship Management: A Relational Approach To the Study and Practice of Public Relations*. New York: Routledge.
- Laili, A., Rahmawati, G. D., dan Dzalila, L. (2020). Efektivitas Akun Instagram @Jakpostimages dalam Pemenuhan Kebutuhan Informasi Followers. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 10(2), 100-108. ISSN. 2442-6962.
- Lama waktu penggunaan media sosial di dunia dari We Are Social. (2021). Diakses pada 2 Oktober 2021 pukul 20.00 WIB dari <https://kumparan.com/kumparantech/orang-indonesia-lebih-kecanduan-media-sosial-dibanding-singapura-1v53IUaziZ4/2>.
- Makhmudah, S. (2019). *Medsos Dan Dampaknya Pada Perilaku Keagamaan Remaja*. Bogor: GUEPEDIA.
- Mohammed, R. & Sharipudin, M. N. (2017). An Integrated Model to Measure Organization-Public Relationship (O-PR) and Reputation Practices in Malaysian Universities. *Jurnal Komunikasi Malaysian Journal of Communication* Jilid 33(3) 2017: 196-213.
- Nurhadi, Z. F. (2017). *Teori Komunikasi Kontemporer*. Jakarta: Kencana.
- Parikesit, A. G (2016). Konten yang paling banyak di posting pengguna di Indonesia. Diakses 2 Oktober 2021 pukul 22.00 WIB dari <https://www.cnnindonesia.com/teknologi/20160118150454-188-105071/fakta-menarik-pengguna-Instagram-di-indonesia>.
- Perdana, C. R. G., Rizal, E., Khadijah, U. L. S. (2012). Hubungan Twitter Jatinangorku dengan Pemenuhan Kebutuhan Informasi Seputar Daerah Jatinangor bagi Followers. *Ejurnal Mahasiswa Universitas Padjajaran* Vol. 1(1), 1-15.
- Riyanto, A. D. (2021). *Platforms Media sosial yang Banyak digunakan di Indonesia*. Diakses 2 Oktober 2021 pukul 21.30 WIB dari <https://andi.link/hootsuite-we-are-social-indonesian-digital-report-2021/>.
- Rosza, D. A. (2020). Pengaruh Media Sosial Instagram @Halodoc Terhadap Pemenuhan Kebutuhan Informasi Kesehatan Followers. *JOM FISIP*, 7(1), 1-11, dari <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFISIP/article/view/26577>
- Rubin, R. B., Rubin, A. M., Graham, E., Perse, E. M., & Seibold, D. (2010). *Communication research measures II: A*

sourcebook. New York: Routledge.

Solihat, M., & Agustina, L. (2020). *Using of Social Media as An Account to the Information Needs. The 3rd International Conference on Business, Economics, Social Sciences, and Humanities*. ISBN: 978-623-95562-0-4.

Siregar, A. Z., & Harahap, N. (2019). *Strategi Dan Teknik Penulisan Karya Tulis Ilmiah Dan Publikasi*. Yogyakarta: DEEPUBLISH.

Siregar, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*. Jakarta: Kencan.

Westerman, D., Spence, P. R., & Heide, B. V. D. (2014). Social Media as Information Source: Recency of Updates and Credibility of Information. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 19(2), 171-183. DOI: 10.1111/jcc4.12041.



Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/>).

Pengaruh Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja SDM PKH dengan Organizational Citizen Behavior (OCB) sebagai Moderasi di Provinsi Sumatera Barat

Nurannisa^{1*}  Yunia Wardi²  Ilham Thaib³ 

¹ Fakultas Ekonomi Jurusan Magister Manajemen, Universitas Negeri Padang, Sumatera Barat, Indonesia

* Korespondensi: erryannisa@gmail.com ; Tel: 62-081266003736

Diterima: 9 November 2022; Disetujui: 12 Desember 2022; Diterbitkan: 31 Desember 2022

Abstrak: Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja SDM dengan harapan tujuan organisasi akan tercapai. Kemampuan SDM tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja SDM PKH berdasarkan hasil penilaian belum memuaskan sehingga diperlukan peningkatan kinerja. Dalam penelitian ini menggunakan 4 variabel yaitu; kinerja SDM PKH sebagai variabel endogen (Y), perubahan organisasi sebagai variabel eksogen (X1), budaya organisasi (X2), kepemimpinan (X3) dan organizational citizen behavior (OCB) sebagai variabel moderasi. Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel perubahan organisasi terhadap kinerja SDM PKH, terdapat hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja SDM PKH, terdapat hubungan positif tidak signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja SDM PKH, terdapat hubungan negatif interaksi antara perubahan organisasi dengan OCB terhadap kinerja SDM PKH, terdapat hubungan negatif interaksi antara perubahan organisasi dengan OCB terhadap budaya organisasi.

Kata kunci: Perubahan organisasi, budaya organisasi, organizational citizen behavior (OCB), kinerja SDM.

Abstract: Every organization will always try to improve HR performance in the hope that organizational goals will be achieved. HR capabilities are reflected in performance, good performance is optimal performance. The performance of PKH human resources based on the results of the assessment has not been satisfactory, so performance improvement is needed. In this study using 4 variables, namely; PKH HR performance as an endogenous variable (Y), organizational change as an exogenous variable (X1), organizational culture (X2), leadership (X3) and organizational citizen behavior (OCB) as moderating variables. The results of the study stated that there was a positive and significant relationship between organizational change variables on PKH HR performance, there was a positive and significant relationship between organizational culture and PKH HR performance, there was an insignificant positive relationship between leadership and PKH HR performance, there was a negative interaction relationship between changes organization with OCB on PKH HR performance, there is a negative interaction relationship between organizational change and OCB on organizational culture.

Keywords: Organizational change, organizational culture, organizational citizen behavior (OCB), HR performance.

1. Pendahuluan

Setiap organisasi menginginkan organisasi atau perusahaan tersebut memiliki kinerja yang baik dan mencapai visi dan misi serta target yang ingin dicapainya. Kinerja organisasi ditentukan oleh kinerja pegawainya atau sumber daya manusia yang dimilikinya. Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu (Budiyanto & Mochklas, 2020). Kinerja dikatakan sebagai hasil (*output*) dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber tertentu yang digunakan (*input*). Kinerja juga merupakan hasil dari serangkaian proses kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu organisasi. Dalam kerangka organisasi terdapat hubungan antara kinerja perorangan (*individual Performance*) dengan kinerja organisasi (*Organization Performance*) (Tsauri, 2014).

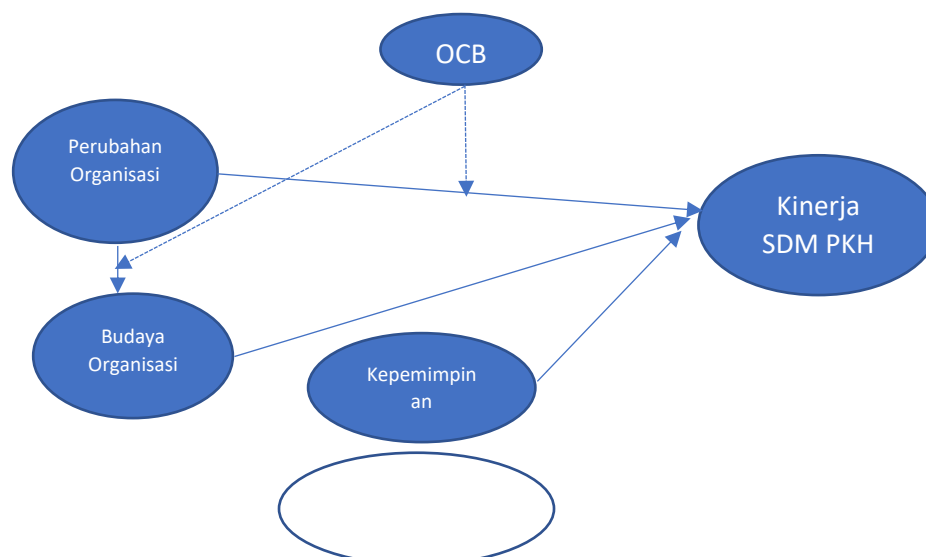
Permasalahan kinerja SDM yang belum optimal dihadapi oleh Program Keluarga Harapan (PKH). Menurut Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (BAPPENAS) dalam buku Perlindungan Sosial di Indonesia: “Tantangan dan arah ke depan pada tahun 2014 menyampaikan bahwa peran pekerja sosial profesional dan relawan yang berasal dari masyarakat memiliki kontribusi terhadap keberhasilan program perlindungan sosial. Namun begitu, hal ini tidak diiringi oleh peningkatan kemampuan para pekerja sosial”. Peningkatan kemampuan yang diberikan kepada pekerja sosial dirasakan masih kurang dan tidak berimbang dengan peran-peran yang dilakukan, sehingga kualitas pendampingan program tidak berjalan dengan baik. Informasi dan pemahaman dari para pihak terkait mengenai pendampingan program juga menjadi masalah yang berdampak pada fasilitasi program di tingkat daerah.

Penelitian yang dilakukan oleh *MicroSave Consulting Report on operations assessment and impact evaluation of Program Keluarga Harapan (PKH)* pada tahun 2019 merekomendasikan bahwa Manajemen Informasi Sistem MIS yang kuat dapat mengaktifkan Kementerian Sosial (Kemensos) untuk mengawasi fasilitator dengan lebih baik, membantu mengambil keputusan tentang kelulusan penerima manfaat, dan mengidentifikasi masalah sisi penawaran di seluruh wilayah. Penelitian yang dilakukan oleh kedua lembaga tersebut merujuk kepada belum optimalnya kinerja SDM PKH. Bappenas menilai harus adanya peningkatan kemampuan yang dimiliki oleh SDM PKH dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di tingkat Kabupaten/Kota. Sementara lembaga penelitian MicroSave merekomendasikan dalam pelaksanaan Program keluarga Harapan perlu membangun digitalisasi dan membangun Sistem Informasi Manajemen (SIM) yang dapat mempermudah dalam pengumpulan data yang dibutuhkan oleh Direktorat Kementerian. Selain itu perlunya dibangun aplikasi untuk dapat memonitoring progress kinerja SDM secara *real time*.

Untuk meningkatkan kinerja SDM ada beberapa faktor yang mempengaruhi adalah; melakukan perubahan organisasi {(Utomo, 2011); (Poluakan, 2016); (Shabrina, 2021); (Parimita & Aminah, 2020); (Karlina, 2011); (Karanja, 2015); (Kwizera et al., 2019); (Setyawan & Utami, 2017)}, Budaya organisasi {(Amanda et al., 2017); (Hatta & Rachbini, 2015); (Parimita & Aminah, 2020); (Tirtayasa, 2018); (Parimita & Aminah, 2020); (Naranjo-Valencia et al., 2016); (Erkutlu, 2011); (Wahyuni et al., 2017); (Prawirodirjo, 2007)}, Kepemimpinan {(Wira Saputra & Supartha, 2019); (Shabrina, 2021); (Saputri & Andayani, 2018); (Budiyanto & Mochklas, 2020); (Claudia et al., 2021)}.

1.1 Kerangka Konseptual

Gambar 1 menunjukkan model penelitian yang diusulkan, dimana hubungan diantara 4 (empat) konstruk inti (perubahan organisasi, budaya organisasi, kepemimpinan dan *organizational citizen behavior*) dan kinerja SDM.



Gambar 1: Kerangka Konseptual

1.1.1. Kinerja

Kinerja karyawan adalah seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap komperatif (Adamy, 2016). Indikator dalam mengukur kinerja menurut Bernadin & Russell (1998) mengajukan 5 (lima) kriteria dalam mengukur kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas : Sejauh mana proses atau hasil dari melakukan pendekatan kegiatan, baik dalam sesuai dengan beberapa cara ideal untuk melakukan aktivitas atau memenuhi tujuan kegiatan yang dimaksudkan.
2. Kuantitas : Jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah-istilah seperti: nilai dolar, jumlah unit, atau jumlah aktivitas yang diselesaikan dalam satu siklus.
3. Ketepatan waktu : Sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan, atau hasil yang dihasilkan, pada waktu paling awal yang diinginkan dari sudut pandang keduanya berkoordinasi dengan output orang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
4. Need for Supervision : Sejauh mana seorang performer dapat menjalankan fungsi pekerjaan tanpa harus meminta bantuan pengawasan atau memerlukan intervensi pengawasan untuk mencegah hasil yang merugikan.
5. Dampak Interpersonal : Sejauh mana seorang pemain mempromosikan perasaan harga diri, niat baik, dan kerjasama antar rekan kerja dan bawahan.

1.1.2. Perubahan Organisasi

Perubahan organisasi, yaitu setiap perubahan orang, struktur, atau teknologi yang ada di dalam organisasi tersebut (Robbins & Judge, 2013).

1.1.3. Budaya Organisasi

Menurut (Schein, 2004) dalam karyanya "*Organizational Culture and Leadership*" mendefinisikan bahwa budaya organisasi adalah suatu asumsi dasar yang diciptakan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut.

Definisi budaya organisasi (Robbins & Judge, 2013) budaya organisasi mengacu pada sistem bersama makna yang dimiliki oleh anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lain. Tujuh karakteristik utama terlihat pada menangkap esensi budaya organisasi:

Nur'annisa, Yunia Wardi dan Ilham Thaib

Pengaruh Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja SDM dengan Organizational Citizen Behavior (OCB) sebagai Moderasi pada Program Keluarga Harapan Provinsi Sumatera Barat

1. Inovasi dan pengambilan risiko. Sejauh mana karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil risiko.
2. Perhatian terhadap detail. Sejauh mana karyawan diharapkan untuk menunjukkan presisi, analisis, dan perhatian.
3. Orientasi hasil. Sejauh mana manajemen berfokus pada hasil atau hasil daripada pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapainya.
4. Orientasi orang. Sejauh mana manajemen keputusan mempertimbangkan efek hasil pada orang-orang di dalam organisasi.
5. Orientasi tim. Sejauh mana aktivitas kerja terorganisir di sekitar tim daripada individu.
6. Agresivitas. Sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif daripada santai.
7. Stabilitas. Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan mempertahankan status quo berbeda dengan pertumbuhan.

1.1.4. Kepemimpinan

Menurut (Wilson, 2012) kepemimpinan adalah proses memengaruhi orang lain dalam suatu organisasi agar mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dalam mencapai tujuan. (Robbins & Judge, 2013) mendefinisikan kepemimpinan (leadership) sebagai kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan. Menurut (Robbins & Judge, 2013) pemimpin yang ideal adalah pemimpin yang membuat para pengikutnya bangga, mengagumi, menghormati dan sekaligus mempercayainya. *Idealized Influence Charisma* indikatornya antara lain:

1. *Inspirational Motivation* (motivasi inspirasi); Pemimpin memotivasi dan merangsang inspirasi bawahan, dan mampu mengkomunikasikan tujuan-tujuan penting dengan cara yang sederhana.
2. *Intellectual Stimulation* (stimulasi intelektual); Pemimpin merangsang imajinasi karyawan, mendorong karyawan mengatasi masalah lama dengan ide-ide baru, Pemimpin tipe ini mendorong semua bawahannya untuk berpikir kritis, inovatif, kreatif dan memotivasi bawahan untuk terlibat dalam tanggung jawab dan kerjasama.
3. *Individualized Consideration* (konsiderasi individu); Pemimpin lebih *people oriented*, mau mendengarkan saran bawahan, memikirkan kesejahteraan bawahan, serta memenuhi kebutuhan pengembangan karir bawahan.

1.1.5. Organizational Citizen Behavior (OCB)

Organizational citizen behavior (OCB) merupakan perilaku individual pegawai yang bersifat sukarela, yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, melebihi tugas formalnya dan memberikan kontribusi terhadap keefektifan organisasi (Organ, D.W., Podsakof, M.P., MacKenzie, 2006). Menurut penelitian (Mohanty & Rath, 2012), (Basu & Pradhan, 2017), (Moningka et al., 2021) mengemukakan dimensi OCB atas 5 (lima) yaitu;

1. *Altruism*, yaitu yang biasa kita kenal sebagai “membantu” pegawai lain. Altruisme ini biasa juga disebut sebagai “perilaku prososial”.
2. *Courtesy*, yaitu perilaku memperhatikan hal lain, misalnya memperhatikan keadaan sekitar dalam lingkungan kerja untuk memastikan semuanya berjalan dengan baik.
3. *Sportmanship*, ini berbeda dengan jenis OCB lainnya karena tidak terlibat dalam perilaku tertentu. Contohnya mengeluhkan suatu masalah atau gangguan kecil.
4. *Conscientiousness*, yaitu sikap “being good citizen” seperti datang tepat waktu dalam rapat.
5. *Civic virtue*, ini juga dapat dikatakan berbeda dengan jenis OCB lainnya karena targetnya adalah organisasi, bukan individual. Contohnya mengadakan kegiatan amal yang disponsori oleh organisasi.

1.2 Hipotesis

Penelitian yang mengeksplorasi pengaruh perubahan organisasi terhadap kinerja karyawan di Bujumbura, Burundi. Studi ini berkontribusi pada pengetahuan bahwa perubahan struktural,

Nur'annisa, Yunia Wardi dan Ilham Thaib

Pengaruh Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja SDM dengan Organizational Citizen Behavior (OCB) sebagai Moderasi pada Program Keluarga Harapan Provinsi Sumatera Barat

perubahan strategis, dan perubahan teknologi semuanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada sektor perbankan Burundi (Kwizera et al., 2019).

Perubahan organisasi yang positif adalah perubahan yang bermanfaat bagi organisasi yang mempertimbangkan aspek sumber daya psikologis perilaku dan kinerja karyawan yang memungkinkan terpengaruh oleh perubahan organisasi tersebut (Otto, 2017). Penelitian yang dilakukan oleh (Karlina, 2011) Pada penelitian ini indikator yang digunakan adalah restrukturisasi antara lain; restrukturisasi sumber daya manusia, sumber daya fungsional, kemampuan teknologi, kemampuan berorganisasi. Sedangkan variabel kinerja diukur melalui 4 perspektif yaitu; financial, customer, internal bisnis proses, learning and growth. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perubahan organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa perubahan organisasi akan berdampak kepada kinerja SDM dimana kinerja SDM tersebut sangat perlu untuk dievaluasi untuk diketahui seberapa besar dampak perubahan organisasi kepada kinerja SDM sehingga membantu manajemen organisasi untuk mengambil keputusan dan tindakan yang akan dilakukan untuk memperbaiki agar perubahan organisasi dapat memberikan dampak positif yang dapat mendukung tujuan baru organisasi tersebut. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara perubahan organisasi dengan kinerja SDM.

H1 : Terdapat hubungan positif dan signifikan antara Perubahan Organisasi dengan Kinerja SDM.

Penelitian tentang hubungan antara budaya organisasi, inovasi, dan kinerja pada perusahaan industri di Spanyol. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya dapat menumbuhkan inovasi, juga kinerja karyawan atau perusahaan, atau bisa juga menjadi penghambat keduanya, tergantung dari nilai-nilai yang diusung oleh budaya tersebut. Telah ditemukan secara khusus, bahwa budaya *adhocratic* adalah inovasi terbaik dan prediktor kinerja. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa, inovasi memediasi hubungan antara beberapa jenis budaya organisasi dan kinerja (Naranjo-Valencia et al., 2016).

yang melakukan penelitian terhadap PT. X dimana hasil penelitiannya mendapatkan pengaruh positif dan signifikan antara perubahan organisasi terhadap kinerja pegawai, serta ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap karyawan kinerja, dan untuk model penelitian perubahan organisasi dan budaya organisasi dapat memprediksi kinerja karyawan yang dapat diprediksi oleh perubahan organisasi dan budaya organisasi secara signifikan kinerja karyawan (Parimita & Aminah, 2020).

Penelitian yang dilakukan oleh (Utami et al., 2017) melakukan penelitian pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk bahwa diperlukan untuk melakukan perubahan organisasi dalam rangka perbaikan organisasi pertunjukan. Pada penelitian ini menganalisis pengaruh perubahan organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan memoderasi kepuasan kerja. Kesimpulannya: Ada pengaruh signifikan perubahan organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Solo. Kepuasan kerja memoderasi pengaruh perubahan organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Solo.

Berdasarkan penelitian tersebut telah membuktikan bahwa terdapat hubungan antara perubahan organisasi dengan budaya organisasi karena budaya organisasi salah satu faktor penentu yang perlu di perhitungkan pada perencanaan perubahan dalam suatu organisasi.

H2: Terdapat hubungan positif dan signifikan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja SDM.

Penelitian pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja bertujuan di PT Cladtek Bi-Metal Pabrik Batam. Variabel bebas terdiri dari kepemimpinan dan motivasi kerja, dan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh variabel secara parsial negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan variabel kepemimpinan dan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Saputri & Andayani, 2018).

Penelitian yang dilakukan di Sekretariat DPRD Kabupaten Takalar yang membahas tentang hubungan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Takalar dengan hasil penelitian bahwa kepemimpinan berpengaruh positif akan tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Otto, 2017).

Kepemimpinan dan sumber daya manusia lain dianggap sebagai faktor kunci dalam mengarahkan semua komponen organisasi menuju pencapaian tujuan organisasi yang efektif. Kepemimpinan yang transformasional dan kepemilikan perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) pada karyawan dianggap faktor penting bagi kinerja organisasi. Penelitian ini dilakukan pada UMKM di Kabupaten Demak. Hasil penelitian mendapatkan bahwa kepemimpinan transformasional dan OCB berhubungan positif dengan motivasi. Kepemimpinan transformasional dan OCB juga berhubungan positif dengan kinerja, selain itu motivasi juga memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Saputro, 2021).

Berdasarkan dari 5 (lima) hasil penelitian terdahulu dapat di simpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja SDM.

H3: Terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan dengan Kinerja SDM.

Perubahan berada di jantung kepemimpinan. Budaya organisasi adalah salah satu dari banyak variabel situasional yang memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan upaya para pemimpin untuk menerapkan inisiatif perubahan. Sebuah proses model dari organisasi mengubah konteks kultural (OC Model) yang berasal dari analisis etnografi. Model tersebut menggambarkan perbedaan dampak budaya organisasi pada setiap tahap implementasi perubahan (Latta, 2009).

Perusahaan dalam meraih keberhasilan dalam mengelola perubahan organisasi harus mengarah pada peningkatan kemampuan dalam menghadapi tantangan dan peluang yang timbul. Selain perubahan organisasi, budaya juga memengaruhi kinerja karyawan. Dengan adanya budaya organisasi organisasi dapat mengubah sikap dan perilaku individu untuk mencapai suatu produktivitas kerja, karena tujuan budaya organisasi adalah untuk menciptakan disiplin dan meningkatkan semangat kerja. Maka, budaya organisasi memiliki indikasi memediasi perubahan organisasi terhadap kinerja karyawan (Utami et al., 2017).

Berdasarkan penelitian tersebut telah membuktikan bahwa terdapat hubungan antara perubahan organisasi dengan budaya organisasi karena budaya organisasilah salah satu factor penentu yang perlu di perhitungkan pada perencanaan perubahan dalam suatu organisasi.

H4: Terdapat hubungan positif dan signifikan antara Perubahan Organisasi dengan Budaya Organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Avey et al., 2008) Karyawan yang positif didefinisikan sebagai karyawan yang memiliki modal psikologis positif dan emosi positif dapat menunjukan sikap dan perilaku yang pada gilirannya mengarah pada perubahan organisasi yang efektif. Perubahan organisasi yang positif adalah perubahan yang bermanfaat bagi organisasi yang mempertimbangkan aspek sumber daya psikologis perilaku dan kinerja karyawan yang memungkinkan terpengaruh oleh perubahan organisasi tersebut.

hasil penelitian menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Cabang Utama Manado (Ticoalu, 2013).

Penelitian terkait dengan perilaku job crafting dapat mensukseskan perubahan organisasi. Seperti kebanyakan peneliti lain yang mengungkapkan bahwa komunikasi yang baik adalah faktor pendukung yang sangat penting. Penelitian dilakukan kepada 385 orang polisi. Hasil menunjukan bahwa perubahan komunikasi akan membawa dampak kepada kinerja karyawan selain itu keterlibatan karyawan secara positif akan mengurangi tuntutan secara negatif akan berdampak kepada kinerja (Petro et al., 2018).

Penelitian yang dilakukan oleh (Basu & Pradhan, 2017) meneliti tentang dampak perilaku kewarganegaraan organisasional (OCB) terhadap kinerja karyawan di industri kesehatan India. Data di kumpulkan dari 501 responden dan 15 organisasi kesehatan di Kalkota India. Skala penilaian adalah linkert OCB, kinerja karyawan dan modal sosial. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa OCB secara

Nur'annisa, Yunia Wardi dan Ilham Thaib

Pengaruh Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja SDM dengan Organizational Citizen Behavior (OCB) sebagai Moderasi pada Program Keluarga Harapan Provinsi Sumatera Barat

signifikan memprediksi kinerja karyawan di organisasi kesehatan. Modal sosial ditemukan menjadi mediator yang signifikan antara OCB dan kinerja karyawan.

Dengan adanya perubahan organisasi sikap anggota organisasi ada yang menerima (adopsi) maupun menolak. Bagi anggota organisasi yang menerima adanya perubahan organisasi maka akan ada perilaku-perilaku positif yang dilakukan untuk mendukung perubahan tersebut. Diantara perubahan tersebut adalah organizational citizen behavior (OCB).

H5: Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Perubahan Organisasi dengan Kinerja SDM dengan Organizational Citizen Behavior (OCB) sebagai Moderasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Shabrina, 2021) terdapat hubungan yang signifikan antara perubahan organisasi terhadap budaya organisasi (2021). Penelitian yang dilakukan oleh (Rifani & Pohan, 2019) menyatakan bahwa perubahan organisasi mempengaruhi budaya organisasi. Dari kedua penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara perubahan organisasi terhadap budaya organisasi akan tetapi dalam penelitian ini ditambahkan OCB sebagai moderasinya.

H6: Terdapat hubungan positif dan signifikan antara perubahan organisasi dengan organizational citizen behavior (OCB) terhadap budaya organisasi

2. Metode Penelitian

2.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan merupakan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka statistik (Nurdin., I & Hartati S. 2019). Penelitian menggunakan skala linkert dengan skor sebagai berikut (Sekaran, 2010):

Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Variabel yang digunakan terdiri dari variabel eksogen; (X1) perubahan organisasi, (X2) budaya organisasi dan (X3) kepemimpinan, variabel endogen; (Y) kinerja SDM PKH, dan variabel moderasi (Z) organizational citizen behavior.

2.2 Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh SDM PKH di Provinsi Sumatera Barat 19 Kabupaten/ Kota dan 3 (tiga) jabatan yang ada yaitu; 1) koordinator Kabupaten/ Kota, 2) Administrator Pangkalan Data (APD), 3) pendamping sosial PKH. Total populasi SDM PKH pada tahun 2021 sebanyak 804 orang. Untuk mendapatkan besarnya sampel digunakan rumus Slovin (Nurdin & Hartati, 2019).

$$n = N / (1 + N \cdot [\alpha]^2)$$

Keterangan:

n : Jumlah sampel yang akan dikoreksi

N : Besarnya populasi yang akan diteliti α : Batas toleransi (error tolerance) adalah 0,05

Hasil perhitungan sampel dengan menggunakan rumus Slovin :

$$n = 804 / (1 + 804 \cdot [(0,05)]^2)$$

$$= 804 / (1 + 804 \cdot [(0,025)]^2)$$

$$= 804 / 3,01$$

$$= 267$$

Pengambilan sampel secara proportionate stratified sampling yaitu menggunakan rumus alokasi proportional dengan rumus sebagai berikut:

$$n_i = N_i / N \cdot n$$

Dimana:

n_i = Jumlah anggota sampel menurut stratum

Nur'annisa, Yunia Wardi dan Ilham Thaib

Pengaruh Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja SDM dengan Organizational Citizen Behavior (OCB) sebagai Moderasi pada Program Keluarga Harapan Provinsi Sumatera Barat

n = Jumlah anggota sampel seluruhnya

N_i = Jumlah anggota populasi menurut stratum

N = Jumlah anggota populasi seluruhnya.

2.3 Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis

2.3.1 Analisis Infrensial dengan Model Partial Least Square (PLS)

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Partial Least Square (PLS). PLS merupakan model persamaan Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan berdasarkan variance atau component based structural equation modeling. Dalam penelitian ini untuk membantu dalam intrepretasi hasil penelitian, peneliti menggunakan software SmartPLS 4.0.

2.3.2 Model Pengukuran (Measurement Model/ Outer Model)

Pengukuran kecocokan model terbagi atas (Inner dan Outer). Outer Model atau pengukuran bagian luar disebut juga sebagai model pengukuran. Pengukuran bagian luar PLS SEM ini ada 2 yaitu pengukuran model reflektif dan formatif.

2.3.3 Pengukuran Model Reflektif

Pengukuran model PLS SEM pertama dalam outer model adalah pengukuran reflektif. Model pengukuran dinilai dengan menggunakan reliabilitas dan validitas. Untuk reliabilitas dapat digunakan Cronbach's Alpha. Nilai ini mencerminkan reliabilitas semua indikator dalam model. Besaran nilai minimal ialah 0,7 sedang idealnya ialah 0,8 atau 0,9. Selain Cronbach's Alpha digunakan juga nilai ρ_c (composite reliability) yang diinterpretasikan sama dengan nilai Cronbach's Alpha. Menurut Dahlan et al., (2014), skala dari cronbach alpha dikelompokkan menjadi 5 kriteria:

Tabel 2: Kriteria Skala Cronbach Alpha

Skala Cronbach Alpha	Keterangan
0,81 sampai 1,00	Sangat reliabel
0,61 sampai 0,80	Reliabel
0,42 sampai 0,60	Cukup reliabel
0,21 sampai 0,41	Tidak reliabel
0,00 sampai 0,20	Tidak reliabel

Sumber: Dahlan et al., (2014)

Terdapat dua jenis validitas dalam PLS SEM, yaitu validitas konvergen dan validitas diskriminan. Validitas konvergen mempunyai makna bahwa seperangkat indikator mewakili satu variabel laten dan yang mendasari variabel laten tersebut. Perwakilan tersebut dapat didemonstrasikan melalui unidimensionalitas yang dapat diekspresikan dengan menggunakan nilai rata-rata varian yang diekstraksi (Average Variance Extracted / AVE). Nilai AVE setidaknya sebesar 0,5. Nilai ini menggambarkan validitas konvergen yang memadai yang mempunyai arti bahwa satu variabel laten mampu menjelaskan lebih dari setengah varian dari indikator-indikatornya dalam rata-rata.

Sedangkan validitas diskriminan merupakan konsep tambahan yang mempunyai makna bahwa dua konsep berbeda secara konseptual harus menunjukkan keterbedaan yang memadai. Maksudnya ialah seperangkat indikator yang digabung diharapkan tidak bersifat unidimensional. Kriteria pengujian untuk validitas diskriminan ialah 'loading' untuk masing-masing indikator diharapkan lebih tinggi dari 'cross-loading' nya masing-masing. Corss-loading menilai validitas diskriminan pada tataran konstruk (variabel laten), maka 'cross-loading' memungkinkan pada tataran indikator. Pengujian validitas diskriminan dapat dilihat dari nilai corss-loading dimana harus menunjukkan nilai indikator yang lebih tinggi dari setiap konstruk dibandingkan dengan indikator pada konstruk lainnya (Sekaran&Bougie; 2016).

2.3.4 Pengukuran Model Formatif

Penelitian ini terdapat 3 (tiga) variabel berkonstruk formatif, yaitu perubahan organisasi, budaya organisasi, kepemimpinan dan organizational citizen behavior (OCB). Konstruk formatif tidak dapat

Nur'annisa, Yunia Wardi dan Ilham Thaib

Pengaruh Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja SDM dengan Organizational Citizen Behavior (OCB) sebagai Moderasi pada Program Keluarga Harapan Provinsi Sumatera Barat

diukur menggunakan AVE, cross-loading, Cronbach's alpha, maupun Composite reliability. Konstruk formatif bisa diukur menggunakan dua cara, yaitu outer weight indicator dengan nilai p-value yang disyaratkan minimal 0,05 atau 5% dan VIF indicator dengan skor VIF kurang dari 10 (Avkiran dan Ringle; 2018).

Skor reliability indicator ini dapat dilihat dari hasil pengukuran model dengan PLS algoritma bagian outer weight didapatkan dari pengukuran model bootstrapping sedangkan skor VIF didapatkan dari pengukuran model menggunakan PLS algoritma.

2.3.5 Model Struktural

Evaluasi Struktur Model, dengan menggunakan R square. Perubahan nilai R square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen berdasarkan model penelitian. Secara umum nilai R square adalah 0.75, 0.50, dan 0.25 yang diinterpretasikan sebagai substansial, moderat, dan lemah (Hair, et.al., 2014).

Analisis Pengaruh Langsung, adalah pengaruh langsung dari sebuah konstruk atau variabel latent exogen terhadap variabel latent endogen., yaitu pengaruh langsung X1 (perubahan organisasi) terhadap Y (kinerja SDM PKH), pengaruh langsung X2 (budaya organisasi) terhadap Y (kinerja SDM PKH), pengaruh langsung X3 (Leadership) terhadap Y (Kinerja SDM PKH) dan pengaruh langsung Z (OCB) terhadap kinerja SDM PKH (Y). Nilai direct effects ini istilahnya disebut juga path coefficient. Selanjutnya dilakukan pengukuran path coefficients antar konstruk untuk melihat signifikansi dan kekuatan hubungan tersebut dan juga untuk menguji hipotesis. Nilai path coefficients berkisar antara -1 hingga +1. Nilai path coefficients semakin mendekati nilai +1, hubungan kedua konstruk semakin kuat. Hubungan yang makin mendekati -1 mengindikasikan bahwa hubungan tersebut bersifat negatif (Sarstedt dkk., 2017).

Analisis Tidak Langsung (Mediasi), Efek mediasi menunjukkan hubungan antara variabel independen dan dependen melalui variabel penghubung atau mediasi. Pengaruh variabel terhadap variabel dependen tidak secara langsung terjadi tetapi melalui proses transformasi yang diwakili oleh variabel mediasi (Abdillah dan Hartono, 2015).

2.3.6 Pengujian Hipotesis Bootstrap

Prosedur bootstrapping. Hipotesis yang digunakan pada pengujian bootstrapping ini adalah sebagai berikut:

$$H_0: \lambda_i = 0$$

$$H_1: \lambda_i \neq 0$$

Keputusan tolak H_0 jika nilai t-hitung lebih besar dari t tabel dengan menggunakan α tertentu.

2.3.7 Moderasi Structural Equation Modelling

Variabel moderator yang digunakan yaitu variabel organizational citizen behavior sebagai pemoderasi dengan variabel eksogennya adalah variabel perubahan organisasi dan budaya organisasi sedangkan variabel endogen yang dipengaruhi yaitu variabel kinerja SDM PKH. Metode yang digunakan merupakan metode yang mengalikan antara variabel organizational citizen behavior dengan variabel kinerja SDM PKH.

3. Hasil Penelitian

3.1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh SDM PKH yang aktif di 19 (sembilan belas) Kabupaten/ Kota Provinsi Sumatera Barat dengan masa kerja minimal 4 tahun dari tahun 2007-2018. Responden terdiri dari 3 (tiga) jabatan yaitu; 1) Koordinator Kabupaten/ Kota, 2) Adminsitrator Pangkalan Data (APD), 3) Pendamping Sosial. Adapun jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 267 orang SDM PKH yang mewakili 19 Kabupaten/Kota di Provinsi Sumatera Barat. Berikut adalah karekteristik responden yang mengisi kuesioner:

Tabel 3: Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Jumlah	Persentase
1.	Jabatan		
	• Administrasi Pangkalan Data (APD)	8	7%
	• Koordinator Kabupaten/ Kota	10	4%
	• Pendamping Sosial	239	90%
2.	Usia (tahun)		
	• 22 – 26	2	1%
	• 27 – 31	109	41%
	• 32 – 36	103	39%
	• 37 – 41	45	17%
	• > 41	8	3%
3.	Pendidikan		
	• Magister (S2)	22	8%
	• Sarjana (S1)	244	91%
	• SMU	1	0,4%
4.	Kabupaten/ Kota		
	• Kabupaten Kepulauan Mentawai	10	4%
	• Kabupaten Agam	27	10%
	• Kabupaten Dharmasraya	10	4%
	• Kabupaten Lima Puluh Kota	22	8%
	• Kabupaten Padang Pariaman	22	8%
	• Kabupaten Pasaman	18	7%
	• Kabupaten Pasaman Barat	23	9%
	• Kabupaten Pesisir Selatan	26	10%
	• Kabupaten Sijunjung	11	4%
	• Kabupaten Solok	22	8%
	• Kabupaten Solok Selatan	10	4%
	• Kabupaten Tanah Datar	17	6%
	• Kota Bukittinggi	4	2%
	• Kota Padang	27	10%
	• Kota Padang Panjang	2	1%
	• Kota Pariaman	4	2%
	• Kota Payakumbuh	6	2%
	• Kota Sawahlunto	2	1%
	• Kota Solok	3	1%
	• Provinsi	1	0,3%
5.	Tahun Masuk Kerja (TMK)		
	• 2007	2	1%
	• 2010	3	1%
	• 2011	12	4%
	• 2012	3	1%
	• 2013	37	14%
	• 2014	40	15%
	• 2015	32	12%
	• 2016	75	28%
	• 2017	23	9%

Sumber: Data olah kuesioner

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa kuesioner paling banyak diisi oleh pendamping PKH sebanyak 239 orang atau 90%. Usia SDM PKH dalam kuesioner ini didominasi pada range usia antara 27 sampai 31 tahun yaitu sebanyak 41 persen dan yang paling sedikit adalah SDM yang berusia

Nur'annisa, Yunia Wardi dan Ilham Thaib

Pengaruh Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja SDM dengan Organizational Citizen Behavior (OCB) sebagai Moderasi pada Program Keluarga Harapan Provinsi Sumatera Barat

di atas 41 tahun yaitu sebanyak 8 orang atau 3% dari total SDM PKH. Dari sisi pendidikan SDM PKH paling banyak adalah berpendidikan sarjana (S1) yaitu sebanyak 241 orang atau 91 persen sedangkan tingkat pendidikan terendah adalah SMU sederajat hanya 1 orang saja.

Dilihat dari geografis Kabupaten/ Kota paling banyak adalah SDM dari Kota Padang yaitu sebanyak 27 orang atau sebesar 10,11 persen sedangkan yang paling sedikit adalah dari Provinsi Sumatera Barat yaitu sebanyak 1 orang. Jika dilihat dari tahun masuk bekerja SDM PKH mayoritas diisi oleh SDM PKH kohor 2014 yaitu sebanyak 40 orang atau 14,98 persen sedangkan paling banyak adalah berasal dari kohor 2017 yaitu 4 orang atau 1,50 persen.

3.2. Analisis Inferensial dengan Model Partial Last Square (PLS)

Penelitian ini menggunakan analisis SEM. Alat analisis yang digunakan untuk menh analisis model SEM dengan uji hipotesis adalah dengan menggunakan *Partial Least Square (PLS)* dengan software smart PLS 3.0. Bentuk awal penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:

3.2.1. Model Pengukuran (Measurement Model/ Outer Model)

3.2.1.1. Pengujian Model Reflektif

Untuk reliabilitas dapat digunakan *Cronbach's Alpha*. Nilai ini mencerminkan reliabilitas semua indikator dalam model. Besaran nilai minimal ialah 0,7 sedang idealnya ialah 0,8 atau 0,9. Selain *Cronbach's Alpha* digunakan juga nilai *qc (composite reliability)* yang diinterpretasikan sama dengan nilai *Cronbach's Alpha* (Dahlan et., al (2014). Berikut ini adalah hasil uji validitas dan reliabilitas pada pengukuran reflektif;

Tabel 4: Uji Relibilitas Model Reflektif

Variabel	Cronbach' alpha	Composite reliability	Average variance extracted (AVE)
Kinerja SDM PKH (Y)	0,830	0,840	0,601

Sumber: Data olah SmartPLS 4.0

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *cronbach'alpha* dari variabel 0,830, maka dapat dikatakan bahwa variabel kinerja SDM PKH ini adalah reliabel. Pengukuran *konsistensi internal* dengan nilai *composite reliability* $\geq 0,6$. Jadi jika $< 0,6$ maka tidak reliabel, dari data di atas maka nilai *composite reliability* 0,840 $> 0,6$ maka dapat dikatakan variabel kinerja SDM PKH reliabel. Dapat dilihat pada tabel. bahwa nilai AVE dari variabel kinerja adalah sebesar 0,601 lebih besar daripada 0,5 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel ini adalah reliabel.

Setiap variabel laten harus dapat menjelaskan varian indikator masing-masing setidaknya 50%. Oleh karena itu korelasi absolut antara variabel laten dan indikatornya harus $> 0,7$ (nilai absolut loadings baku bagian luar atau disebut outer loadings). Berikut adalah outer loadings variabel kinerja SDM PKH;

Tabel 5: Outer Loading Kinerja SDM PKH

Indikator	Outer Loading Kinerja SDM PKH
KK1	0.833
KK2	0.804
KK3	0.753
KK4	0.836
KK5	0.630

Sumber: Data olah SmartPLS 4.0

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa indikator reflektif variabel kinerja SDM PKH yang memiliki nilai outer loading lebih besar dari 0,7 adalah KK1, KK2, KK3 dan KK4 sedangkan KK5 memiliki nilai

outer loading di bawah 0,7 yaitu 0,630 sehingga indikator yang memiliki outer loading paling kecil dihapus yaitu indikator KK6 tersebut di buang.

Pengujian validitas diskriminan dengan menggunakan cross-loading dimana harus menunjukkan nilai indikator yang lebih tinggi dari setiap konstruk dibandingkan dengan indikator pada konstruk lainnya maka dapat dikatakan bahwa variabel tersebut valid. Berikut adalah nilai hasil pengujian cross-loading sebagai berikut;

Tabel 6: Tabel : Pengujian Validitas Disriminan dengan Cross-Loading

	Budaya Organisasi (X2)	Kinerja SDM PKH (Y)	Leadership (X3)	Perubahan Organisasi (X1)	OCB (Z)
KK1	0.532	0.841	0.222	0.526	0.457
KK2	0.476	0.837	0.177	0.500	0.511
KK3	0.375	0.780	0.086	0.387	0.428
KK4	0.571	0.849	0.215	0.556	0.525

Sumber: Data olah SmartPLS 4.0

Pada indikator kinerja SDM PKH yaitu KK1 (0,841), KK2 (0,837), KK3 (0,780), KK4 (0,849) memiliki nilai lebih tinggi daripada indikator pada variabel lainnya.

3.2.1.2. Pengujian Model Formatif

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel berkonstruk formatif, yaitu perubahan organisasi, budaya organisasi, leadership dan organizational citizen behavior (OCB). Konstruk formatif bisa diukur menggunakan dua cara, yaitu outer weight indicator dengan nilai p-value yang disyaratkan minimal 0,05 atau 5% dan VIF indicator dengan skor VIF kurang dari 10 (Avkiran dan Ringle; 2018).

Skor reliability indicator ini dapat dilihat dari hasil pengukuran model dengan PLS algoritma bagian outer weight didapatkan dari pengukuran model boothstraping sedangkan skor VIF didapatkan dari pengukuran model menggunakan PLS algoritma. Hasil uji konstruk formatif terlihat pada tabel berikut:

Tabel 7: Hasil Pengukuran *Reliability Indicator* dengan *Outer Weight*

Indikator /Variabel	Perubahan Organisasi	Budaya organisasi	OCB	Leadership
BO1		0.092		
BO2		0.000		
BO3		0.812		
BO4		0.139		
BO5		0.893		
BO6		0.197		
BO7		0.057		
OCB1			0.286	
OCB2			0.529	
OCB3			0.285	
OCB4			0.110	
OCB5			0.000	
PO1	0.000			
PO2	0.000			
PO3	0.000			
L1				0.216
L2				0.020
L3				0.009

Sumber: Data olah SmartPLS 4.0

Nur'annisa, Yunia Wardi dan Ilham Thaib

Pengaruh Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja SDM dengan Organizational Citizen Behavior (OCB) sebagai Moderasi pada Program Keluarga Harapan Provinsi Sumatera Barat

Tabel di atas menunjukkan 1 (satu) dari 7 (tujuh) indikator variabel budaya organisasi memenuhi reliability indicator. Item pernyataan tersebut hanya O2 dari variabel budaya organisasi yang memenuhi kriteria karena p-value bernilai 0,000 untuk BO2. Skor atau nilai tersebut berada di bawah skor yang ditentukan yaitu 0,05. Dalam variabel *organizational citizen behavior* dari lima indikator variabel *organizational citizen behavior* terdapat 1 indikator yang memenuhi syarat reliability indicator. Item tersebut adalah OCB 5 dari variabel *organizational citizen behavior* yang memenuhi kriteria karena p-valuenya bernilai 0,000. Skor atau nilai tersebut berada di bawah 0,05.

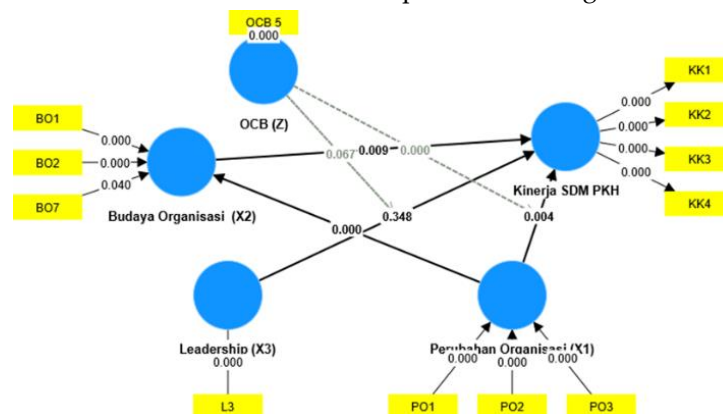
Dalam variabel perubahan organisasi dari tiga indikator perubahan organisasi semua item yang memenuhi syarat reliability indicator karena p-valuenya bernilai 0,000. Skor atau nilai tersebut berada di bawah 0,05. Dalam variabel kepemimpinan dari indikator terdapat dua indikator yang memenuhi syarat reliability yaitu L2 dan L3 dikatakan memenuhi kriteria karena p-valuenya bernilai 0,000. Skor atau nilai tersebut berada di bawah 0,05.

Tabel 8: Hasil Pengukuran *Reliability Indicator* dengan VIF

Indikator /Variabel	Perubahan organisasi	Budaya organisasi	OCB	Leadership
BO1		2.564		
BO2		1.230		
BO3		2.680		
BO4		1.955		
BO5		2.257		
BO6		1.398		
BO7		1.031		
OCB1			1.512	
OCB2			1.644	
OCB3			1.651	
OCB4			1.163	
OCB5			1.302	
PO1	1.350			
PO2	1.559			
PO3	1.439			
L1				1.744
L2				4.235
L3				3.880

Sumber: Data olah SmartPLS 4.0

Pada teknik pengukuran VIF indicator seluruh item dinyatakan memiliki nilai < 10, sehingga dapat dikatakan bahwa seluruhnya tidak terdapat *multicolinearitas*. Berdasarkan hasil pengujian model pengukuran item pernyataan tersebut di atas maka dilakukan reestimasi kembali sehingga di dapatkan data yang dapat dikatakan valid dan reliabel adalah seperti dalam diagram berikut ini:



Gambar 2: Indikator Penelitian Formatif yang Valid dan Reliabel

Nur'annisa, Yunia Wardi dan Ilham Thaiib

Pengaruh Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja SDM dengan Organizational Citizen Behavior (OCB) sebagai Moderasi pada Program Keluarga Harapan Provinsi Sumatera Barat

Dari reestimasi penelitian formatif variabel perubahan organisasi dapat dilihat bahwa variabel perubahan organisasi dipengaruhi oleh perubahan struktur organisasi (PO1), teknologi (PO2) dan perubahan individu (PO3), dimana semua nilai p-value dari indikator tersebut bernilai $0,000 < 0,05$ sehingga ke tiga indikator perubahan organisasi tersebut dinyatakan valid dan reliabel. Dari reestimasi penelitian formatif variabel *leadership* dapat dilihat bahwa variabel *leadership* hanya dipengaruhi oleh indikator *individual consider* (L3), dimana nilai p-value dari indikator tersebut bernilai $0,000 < 0,05$ sehingga dinyatakan valid dan reliabel.

Dari reestimasi penelitian formatif variabel budaya organisasi dapat dilihat bahwa variabel budaya organisasi dipengaruhi oleh indikator inovasi dan keberanian mengambil resiko (BO1), *Attention to detail* (BO2) dan Stabilitas (BO7) dimana nilai p-value dari indikator tersebut bernilai $0,000 < 0,05$ sehingga dinyatakan valid dan reliabel. Dari reestimasi penelitian formatif variabel *organizational citizen behavior* dapat dilihat bahwa variabel *organizational citizen behavior* dipengaruhi oleh indikator kebijakan sipil (OCB5), dimana nilai p-value dari indikator tersebut bernilai $0,000 < 0,05$ sehingga dinyatakan valid dan reliabel.

3.2.2. Model Struktural

3.2.2.1. Evaluasi Struktur Model

Koefisien determinasi merupakan goodness of fit Koefisien determinasi (R Square) merupakan cara untuk menilai seberapa besar konstruk endogen dapat dijelaskan oleh konstruk eksogen.

Tabel 9: Koefisien Determinasi (R-Square)

	R-Square	R-Square Adjusted
Budaya organisasi	0,511	0,509
Kinerja SDM PKH	0,511	0,499

Sumber: Data olah SmartPLS 4.0

Nilai R Square konstruk budaya organisasi sebesar 0,511 artinya konstruk budaya organisasi mampu dijelaskan oleh konstruk perubahan organisasi sebesar 51,1 persen dan 48,9 persen dapat dijelaskan oleh konstruk lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini model juga dapat dikategorikan moderat. Begitu juga dengan kinerja SDM PKH, artinya konstruk kinerja SDM PKH mampu diuji dan model dapat dikategorikan moderat.

3.2.2.2. Analisa Pengaruh Langsung

Analisa pengaruh langsung dapat dilihat dari nilai *path coefficients* semakin mendekati nilai +1, hubungan kedua konstruk semakin kuat. Hubungan yang makin mendekati -1 mengindikasikan bahwa hubungan tersebut bersifat negatif (Sarstedt dkk., 2017). Berikut adalah hasil analisisnya;

Tabel 10: Pengaruh *Path Coefficient*

	Path Coefficient	Hubungan
Perubahan Organisasi (X1) -> Kinerja SDM PKH (Y)	0,224	Positif
Budaya Organisasi (X2) -> Kinerja SDM PKH (Y)	0,191	Positif
Perubahan Organisasi (X1) -> Budaya Organisasi (X2)	0,715	Positif
Leadership (X3) -> Kinerja SDM PKH (Y)	0,045	Lemah
OCB (Z) -> Kinerja SDM PKH (Y)	0,250	Kuat

Sumber: Data olah SmartPLS 4.0

1. Besarnya koefisien parameter variabel X1 perubahan organisasi terhadap Y (kinerja SDM PKH) sebesar 0,224 yang berarti terdapat pengaruh positif perubahan organisasi terhadap kinerja SDM PKH atau dapat diinterpretasikan bahwa semakin besar nilai perubahan organisasi maka kinerja

Nur'annisa, Yunia Wardi dan Ilham Thaib

Pengaruh Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja SDM dengan Organizational Citizen Behavior (OCB) sebagai Moderasi pada Program Keluarga Harapan Provinsi Sumatera Barat

SDM PKH akan semakin meningkat pula. Peningkatan satu satuan perubahan organisasi akan meningkatkan kinerja SDM PKH sebesar 22,4%.

2. Besarnya koefisien parameter untuk variabel X2 (budaya organisasi) terhadap Y (kinerja SDM PKH) sebesar 0,191 yang berarti terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja SDM PKH atau dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi nilai budaya organisasi maka kinerja SDM PKH akan semakin kinerja SDM PKH sebesar 19%.
3. Besarnya koefisien parameter untuk variabel X1 (perubahan organisasi) terhadap X2 (budaya organisasi) sebesar 0,715 yang berarti terdapat pengaruh kuat positif perubahan organisasi terhadap budaya organisasi. Atau dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi nilai budaya organisasi maka perubahan organisasi akan semakin tinggi sebesar 72%.
4. Besarnya koefisien parameter untuk variabel X3 (leadership) terhadap Y (kinerja SDM PKH) sebesar 0,045 yang berarti terdapat pengaruh positif leadership terhadap kinerja SDM PKH. Atau dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi nilai budaya organisasi maka perubahan organisasi akan semakin tinggi sebesar 4,5%.
5. Besarnya koefisien parameter konstruk interaksi antara perubahan organisasi dengan *organizational citizen behavior* terhadap kinerja SDM PKH sebesar 0,250 yang berarti terdapat pengaruh positif interaksi dimana semakin banyak perubahan organisasi maka akan meningkatkan kinerja SDM PKH dengan OCB sebagai moderasinya.

3.2.2.3. Analisa Pengaruh Tidak Langsung

Pengaruh tidak langsung adalah pengaruh dari sebuah konstruk atau variabel latent exogen terhadap variabel latent endogen melalui sebuah variabel perantara endogen. Pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja SDM PKH melalui perubahan organisasi. Berikut di bawah ini adalah hasil analisis indirect effects atau pengaruh tidak langsung dalam inner model PLS SEM ini:

Tabel 11: Pengaruh Tidak Langsung

	Specific indirect effects
Perubahan Organisasi (X1) -> Budaya Organisasi (X2) -> Kinerja SDM PKH (Y)	0,137

Sumber: Data olah SmartPLS 4.0

Berdasarkan tabel indirect effect pada tabel di atas dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung perubahan organisasi terhadap kinerja SDM PKH melalui budaya organisasi adalah sebesar 0,137 yang artinya jika perubahan organisasi meningkat satu satuan unit maka kinerja SDM PKH dapat meningkat secara tidak langsung melalui perubahan organisasi sebesar 13,7%. Pengaruh ini bersifat positif.

3.2.3. Pengujian Bootstrap

3.2.3.1. Nilai F Square

Penelitian ini selain menilai apakah ada atau tidak hubungan yang signifikan antar variabel, seorang peneliti hendaknya juga menilai besarnya pengaruh antar variabel dengan Effect Size atau f-square (Wong, 2013). Nilai f square 0,02 sebagai kecil, 0,15 sebagai sedang, dan nilai 0,35 sebagai besar. Nilai kurang dari 0,02 bisa diabaikan atau dianggap tidak ada efek (Sarstedt dkk., 2017). Berikut adalah hasil yang di dapat:

Tabel 12 : Nilai F-Square

	Kinerja SDM PKH	Keterangan
Budaya Organisasi (X2)	0.032	Lemah
OCB (Z)	0.071	Lemah
Perubahan Organisasi (X1)	0.045	Lemah
Leadership (X3)	0,004	Lemah

Nur'annisa, Yunia Wardi dan Ilham Thaib

Pengaruh Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja SDM dengan Organizational Citizen Behavior (OCB) sebagai Moderasi pada Program Keluarga Harapan Provinsi Sumatera Barat

Dari data di atas dapat dilihat bahwa tabel nilai F Square diatas, yang efek size besar dengan kriteria F Square $> 0,35$ adalah tidak ada. Dan yang efek sedang yaitu dengan F Square antara 0,15 sd 0,35 juga tidak ada. Pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja SDM termasuk lemah karena f-square 0,032 berada pada sekitaran 0,02. Pengaruh *organizational citizen behavior* (OCB) terhadap kinerja SDM lemah, f-square 0,071 berada pada sekitaran 0,02. Pengaruh perubahan organisasi terhadap kinerja SDM PKH juga lemah, f-square 0,045 berada pada sekitaran 0,02. Pengaruh leadership terhadap kinerja SDM PKH juga lemah, f-square 0,004.

3.2.3.2. Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi merupakan *goodness of fit*, Koefisien determinasi (R Square) merupakan cara untuk menilai seberapa besar konstruk endogen dapat dijelaskan oleh konstruk eksogen.

Tabel 13: Koefisien Determinasi

	R-Square
Budaya organisasi	0,511
Kinerja SDM PKH	0,511

3.2.3.3. Model Fit

Agar model memenuhi kriteria model fit, nilai SMSR harus kurang dari 0,05 (Cangur dan Ercan, 2015). Berikut adalah hasil penilaian model fit:

Tabel 14: Model Fit

Model	Kriteria Model Fit	Keterangan
Saturated		
SRMR	0,050	$< 0,10$ Fit
d_ ULS	0,196	$\geq 0,05$ Fit
d_ G	0,084	$\geq 0,05$ Fit
Chi-square	124,204	
NFI	0,897	$\geq 0,9$ Fit

Sumber: Data olah SmartPLS 4.0

Tabel di atas dapat kita lihat bahwa nilai SRMR, d_ ULS, d_ G memenuhi kriteria fit model, dimana SRMR 0,050 $< 0,10$ maka dapat dikatakan model fit. D_ ULS dan d_ G memiliki nilai masing-masing 0,196 dan 0,084 masing-masing nilai $> 0,05$ dan NFI mendekati 1 maka dapat dikatakan fit.

4. Pembahasan

Seperti yang telah dipaparkan pada kerangka konsep pemikiran pada Bab II, penelitian ini memiliki 6 hipotesis yang akan dibahas hasilnya satu per satu berdasarkan data penelitian yang telah diolah menggunakan smartPLS versi 4.0.

	Original sample (O)	Sample mean (M)	T statistics	P values
Budaya Organisasi (X2) -> Kinerja SDM PKH (Y)	0,191	0,196	2,499	0,013
Kepemimpinan (X3) -> Kinerja SDM PKH (Y)	0,046	0,044	0,936	0,349
OCB (Z) -> Budaya Organisasi (X2)	0,210	0,214	3,162	0,002
OCB (Z) -> Kinerja SDM PKH (Y)	0,217	0,217	3,330	0,001
Perubahan Organisasi (X1) -> Budaya Organisasi (X2)	0,544	0,553	8,869	0,000
Perubahan Organisasi (X1) -> Kinerja SDM PKH (Y)	0,240	0,245	3,064	0,002
OCB (Z) x Perubahan Organisasi (X1) -> Budaya Organisasi (X2)	-0,108	-0,089	1,967	0,049
OCB (Z) x Perubahan Organisasi (X1) -> Kinerja SDM PKH (Y)	-0,178	-0,170	3,871	0,000

Sumber: Data olah SmartPLS 4.0

Nur'annisa, Yunia Wardi dan Ilham Thaib

Pengaruh Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja SDM dengan *Organizational Citizen Behavior* (OCB) sebagai Moderasi pada Program Keluarga Harapan Provinsi Sumatera Barat

4.1. Hubungan antara Perubahan Organisasi terhadap Kinerja SDM PKH di Provinsi Sumatera Barat

Besarnya koefisien parameter untuk variabel perubahan organisasi terhadap kinerja SDM PKH sebesar 0,240 yang berarti terdapat pengaruh positif perubahan organisasi terhadap kinerja SDM PKH atau dapat diinterpretasikan bahwa kinerja SDM PKH di Provinsi Sumatera Barat akan meningkat seiring dengan peningkatan perubahan organisasi. Peningkatan satu satuan perubahan organisasi akan meningkatkan kinerja SDM PKH sebesar 24%. dengan nilai t hitung 3,064. Maka nilai p value adalah $0,002 < 0,05$ sehingga terima H_1 atau yang berarti pengaruh langsung perubahan organisasi terhadap kinerja SDM PKH bermakna atau signifikan secara statistik.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya bahwa perubahan organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja SDM PKH (Karlina Nina, 2011; Simbolon R, 2013; Karanja A.W, 2015; Poluakan Ferlan Agustinus, 2016; Sunaryo, 2017; Utami A.B., et.al, 2017; Widya Parimita dan Hania Aminah, 2018). Perubahan organisasi merupakan perubahan yang berkaitan dengan pengembangan serta perbaikan maupun penyesuaian yang meliputi struktur, teknologi, metode kerja maupun sistem manajemen suatu organisasi. Perubahan organisasi yang berhasil adalah perubahan yang mencapai efektifitas dan efisiensi pelaksanaan bisnis proses Progra Keluarga Harapan (PKH). Jika pelaksanaan organisasi telah berjalan dengan efektif dan efisien maka kinerja SDM telah berjalan sesuai dengan visi dan misi yang diharapkan.

4.2. Hubungan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja SDM PKH

Besarnya koefisien parameter untuk variabel budaya organisasi terhadap kinerja SDM PKH sebesar 0,191 yang berarti terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja SDM PKH atau dapat diinterpretasikan bahwa kinerja SDM PKH di Provinsi Sumatera Barat akan meningkat seiring dengan penguatan budaya organisasi. Peningkatan satu satuan budaya organisasi akan meningkatkan kinerja SDM PKH sebesar 19,1%. dengan nilai t hitung 2,499. Maka nilai p value adalah $0,013 < 0,05$ sehingga terima H_2 atau yang berarti pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja SDM PKH bermakna atau signifikan secara statistik.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja SDM PKH (Simbolon R, 2013; Gultom DK, 2014; Naranjo, et.al, 2015; Hatta dan Rachbini, 2015; Jannah Miftakhul, 2016; Endang Sri Wahyuni., et.al, 2016; Sunaryo, 2017; Enno Aldea Amanda., et.al; 2017; Utami A.B., et.al, 2017; Ainanur dan Satriya Tirtayasa, 2018; Widya Parimita dan Hania Aminah, 2018).

Budaya organisasi sebagai nilai-nilai bersama, keyakinan, dan norma yang mempengaruhi cara karyawan berpikir, merasa, dan bertindak terhadap orang lain, baik di dalam maupun di luar organisasi. Budaya yang kuat adalah budaya di mana nilai-nilai organisasi dibagikan secara luas dan dipegang teguh, dengan demikian dapat memandu perilaku sumber daya manusia dalam organisasi. Jika SDM memahami dan mengimplementasikan budaya organisasi dalam melakukan pekerjaannya akan tercermin dari perilaku kerjanya dan perilaku kerja akhirnya akan tercermin dari kinerja SDM tersebut, sehingga terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja SDM PKH.

4.3. Hubungan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja SDM PKH

Besarnya koefisien parameter untuk variabel kepemimpinan terhadap kinerja SDM PKH di Provinsi Sumatera Barat sebesar 0,046 yang berarti terdapat pengaruh positif kepemimpinan terhadap kinerja SDM PKH di Provinsi Sumatera Barat atau dapat diinterpretasikan bahwa kinerja SDM PKH di Provinsi Sumatera Barat akan meningkat seiring dengan peningkatan kepemimpinan. Peningkatan satu satuan kepemimpinan akan meningkatkan kinerja SDM PKH sebesar 4,6%. dengan nilai t hitung 0,936. Maka nilai p value adalah $0,359 > 0,05$ sehingga terima H_3 ditolak atau yang berarti tidak terdapat

pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja SDM PKH tidak bermakna atau tidak signifikan secara statistik.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya bahwa kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja SDM PKH (Claudia, et.al, 2021; Khairunnisa, 2021; Shabrina, 2021). Kepemimpinan dalam penelitian ini adalah Koordinator wilayah yang berada pada kepemimpinan tingkat menengah (Middle) telah melakukan kewajiban dan fungsi kerjanya akan tetapi karena wewenang dan kekuasaan Koordinator wilayah sebagai pemimpin di tingkat Provinsi terbatas maka efektifitas dan efisiensi keberadaannya tidak bermakna terhadap kinerja SDM PKH.

4.4. Hubungan antara Perubahan organisasi terhadap Budaya Organisasi

Besarnya koefisien parameter untuk variabel perubahan organisasi terhadap kinerja SDM PKH di Provinsi Sumatera Barat sebesar 0,544 yang berarti terdapat pengaruh positif kepemimpinan terhadap kinerja SDM PKH di Provinsi Sumatera Barat atau dapat diinterpretasikan bahwa kinerja SDM PKH di Provinsi Sumatera Barat akan meningkat seiring dengan peningkatan kepemimpinan. Peningkatan satu satuan kepemimpinan akan meningkatkan kinerja SDM PKH sebesar 54,4%. dengan nilai t hitung 8,869. Maka nilai p value adalah $0,000 < 0,05$ sehingga terima H4 atau yang berarti pengaruh langsung perubahan organisasi terhadap budaya organisasi bermakna atau signifikan secara statistik.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya bahwa terdapat perbedaan dampak budaya organisasi pada setiap tahap implementasi perubahan (Latta, 2009), perubahan organisasi yang efektif dan efisien akan memperkuat budaya organisasi (Prawirodirjo, 2007), salah satu langkah dalam pembentukan budaya organisasi adalah melalui cara-cara dan koreksi dimana langkah ini merupakan bagian dari perubahan organisasi (Schien 2004).

Perubahan organisasi merupakan perubahan yang berkaitan dengan pengembangan serta perbaikan maupun penyesuaian yang meliputi struktur, teknologi, metode kerja maupun sistem manajemen suatu organisasi. Perubahan organisasi yang berhasil adalah perubahan yang mencapai efektifitas dan efisiensi pelaksanaan bisnis proses Progra Keluarga Harapan (PKH). Jika suatu perubahan telah mencapai efektifitas dan efisiensi dalam organisasi maka akan menjadikan budaya organisasi menjadi lebih kuat karena melalui perubahan hal ini karena telah ditetapkan sistem yang berakar pada nilai dan telah menerapkan sistem kontrol yang lebih baik.

4.5. Hubungan antara Perubahan Organisasi dengan Kinerja SDM PKH dengan Organizational Citizen Behavior Sebagai Moderasi

Berdasarkan hasil analisis PLS diperoleh nilai t-hitung interaksi perubahan organisasi dengan *organizational citizen behavior* (OCB) sebesar $-0,178 < \text{tabel } (-1,979)$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H4 diterima yang artinya *organizational citizen behavior* sebagai variabel yang memoderasi hubungan antara perubahan organisasi terhadap kinerja SDM PKH di Provinsi Sumatera Barat. Nilai koefisien interaksi antara perubahan organisasi dengan *organizational citizen behavior* terhadap kinerja SDM PKH di Provinsi Sumatera Barat bernilai negatif mengindikasikan bahwa efek moderasi yang diberikan adalah negative, artinya perubahan organisasi akan memberi efek mengurangi kinerja SDM PKH di Provinsi Sumatera Barat.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya bahwa terdapat perbedaan dampak kinerja SDM PKH di Provinsi Sumatera Barat terhadap interaksi perubahan organisasi dengan *organizational citizen behavior* (OCB). pengaruh yang tidak signifikan bahwa perubahan apapun yang diterapkan PT. Pancaputra Mitratama Mandiri tidak akan memberikan dampak atau pengaruh dalam kinerja karyawan PT Pancaputra Mitratama Mandiri (Shabrina, 2021), *Organizational citizenship behavior* (OCB) tidak mampu memoderasi pengaruh kompleksitas tugas terhadap kinerja auditor tetapi mampu memoderasi pengaruh tekanan waktu terhadap kinerja auditor (Adnyana & Mimba, 2019), Hasil penelitian lain menunjukkan bahwa pemoderasian *organizational citizenship behavior* tidak berpengaruh signifikan terhadap hubungan antara Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Papua. (Otto, 2017), OCB moderasi

positif mempengaruhi komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan dan pada pengaruh komitmen normatif terhadap kinerja karyawan (Srimulyani et al., 2017).

Ketika seseorang memiliki perilaku OCB, mungkin akan berguna jika situasi yang dihadapi dapat diatasi dengan kemampuannya, tetapi jika kemampuannya kurang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, maka tugas yang kompleks akan sulit untuk dihadapi atau diselesaikan. Pada kondisi organisasi dalam perubahan dimana sistem, mekanisme organisasi terjadi perubahan dibutuhkan pemahaman baru dalam melaksanakan sistem dan mekanisme baru dalam organisasi tersebut, namun jika seseorang memiliki memaksakan berperilaku OCB dalam kondisi organisasi sedang mengalami perubahan ketika orang tersebut terjebak dalam situasi yang tidak mampu dihadapi maka perilaku OCB yang di paksakan justru akan menurunkan kinerja SDM itu sendiri.

4.6. Hubungan antara Perubahan Organisasi dengan Budaya Organisasi dengan Organizational Citizen Behavior sebagai Moderasi

Berdasarkan hasil analisis PLS diperoleh nilai t-hitung interaksi perubahan organisasi dengan *organizational citizen behavior* (OCB) sebesar $-0,108 < \text{tabel } (-1,979)$ dengan nilai signifikansi $0,049 < 0,05$ maka H5 diterima yang artinya *organizational citizen behavior* sebagai variabel yang memoderasi hubungan antara perubahan organisasi terhadap budaya organisasi di Provinsi Sumatera Barat. Nilai koefisien interaksi antara perubahan organisasi dengan *organizational citizen behavior* terhadap budaya organisasi bernilai negatif mengindikasikan bahwa efek moderasi yang diberikan adalah negative, artinya perubahan organisasi akan memberi efek melemahkan budaya organisasi.

Dengan adanya interaksi antara perubahan organisasi dengan *organizational citizen behavior* pada Program Keluarga Harapan (PKH) justru melemahkan budaya organisasi tersebut hal ini disebabkan karena adanya perubahan organisasi yang belum dipahami, belum tersosialisasikan dan sehingga belum terimplementasikan sesuai dengan harapan sangat memungkinkan akan memperlemah budaya organisasi yang ada.

5. Kesimpulan

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara perubahan organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja SDM PKH. Peran kepemimpinan pada Program Keluarga Harapan tidak terlalu besar hal ini dapat dilihat dari hasil pengolahan data bahwa terjadi hubungan positif namun tidak signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja SDM PKH. Hasil interaksi antara *organizational citizen behavior* (OCB) dengan perubahan organisasi ternyata memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap kinerja SDM PKH, sedangkan hasil interaksi antara perubahan organisasi dengan *organizational citizen behavior* (OCB) terhadap budaya organisasi juga memiliki dampak negatif.

6. Saran

Berdasarkan hasil tersebut disarankan kepada Koordinator wilayah yang merupakan pimpinan organisasi di tingkat Provinsi dapat lebih memberikan motivasi kepada SDM PKH dan dapat menerapkan langsung sanksi kepada SDM yang tidak optimal dalam bekerja, sosialisasikan kebijakan yang baru kepada seluruh SDM PKH dan komunikasikan dengan baik perubahan kebijakan tersebut serta berikan pelatihan dan *sinergy bulding* kepada SDM dalam upaya penambahan skill dan pengetahuan baru tentang perkembangan organisasi dan terbuka atas kritik dan saran membangun.

Ucapan terimakasih: Kami sampaikan kepada Direktorat Jaminan Sosial Keluarga Kemeterian Sosial RI Subdit Sumber Daya yang telah memberikan izin melaksanakan penelitian terhadap SDM PKH Provinsi Sumatera Barat. Terimakasih juga kami sampaikan kepada Koordinator Wilayah PKH Provinsi Jambi dan Bengkulu yang telah memfasilitasi prapenelitian terhadap SDM di Provinsi Jambi dan Bengkulu dan kepada seluruh SDM PKH Provinsi Sumatera Barat yang telah berkontribusi dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Abdillah, W., Hartono. (2015). Partial Least Square (PLS). Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Adami, M. (2016). Manajemen sumberdaya manusia teori, praktek dan penelitian. *Unimal Press*. Adami, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Praktik dan Penelitian). In *UNIMAL Press*.
- Adnyana, I. W., & Mimba, N. P. S. H. (2019). Effect of task complexity and time pressure on auditor performance with compensation and organizational citizenship behavior (OCB) as moderation. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 6(6), 58–67. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v6n6.762>
- Amanda, E. A., Budiwibowo, S., & Amah, N. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Assets: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, 6(1), 1. <https://doi.org/10.25273/jap.v6i1.1289>
- Avey, J., Wernsing, T. S., & Luthans, F. (2008). Can Positive Employees Help Positive Organizational Change? Impact of Psychological Capital and Emotions on Relevant Attitudes and Behaviors. *Management Departement Faculty Publication*. <https://doi.org/10.1177/0021886307311470>
- Basu, E., & Pradhan, R. K. (2017). Impact of Organizational Citizenship Behavior on Job Performance in Indian Healthcare Industries: The Mediating Role of Social Capital International Journal of Productivity and Performance Management Article information: *International Journal of Productivity and Performance Management*, 66(6), 780–796. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-02-2016-0048>
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja. In *Evaluasi Kinerja SDM*.
- Claudia, R., Tampubolon, E., & Sunaryo, T. (2021). Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Fundamental Management Journal*, 6(1), 91–113.
- Erkutlu, H. (2011). The moderating role of organizational culture in the relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors. *Leadership & Organization Development Journal*, August 2011. <https://doi.org/10.1108/01437731111161058>
- Hatta, I. H., & Rachbini, W. (2015). Budaya Organisasi, Insentif, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Avrist Assurance. *Jurnal Manajemen*, 119(1), 74–84. <https://doi.org/10.24912/jm.v19i1.106>
- Karanja, A. W. (2015). Organizational Change and Employee Performance: A Case on the Postal Corporation of Kenya. *European Journal of Business and Management*, 7(11), 232–242. www.iiste.org
- Karlina, N. (2011). Pengaruh Perubahan Organisasi Terhadap Kinerja Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bandung. *Sosiohumaniora*, 13(3), 278. <https://doi.org/10.24198/sosiohumaniora.v13i3.5507>
- Kwizera, M., Osunsan, O. K., Abiria, P., Florence, I., Augustine, W., & Innocent, B. (2019). Effect of Organizational Change on Employee Performance among selected Commercial Banks in Bujumbura, Burundi. *East African Scholars Journal of Economics, Business and Management*, 2(4), 225–234. <http://www.easpublisher.com/easjebm/>
- Latta, G. F. (2009). A Process Model of Organizational Change in Cultural Context (OC 3 Model) The Impact of Organizational Culture on Leading Change. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, XX(X), 1–19. <https://doi.org/10.1177/1548051809334197>
- Mohanty, J., & Rath, B. P. (2012). Influence Organizational Culture on Organizational Citizen Behavior: A Three Sector Study. *Global Jurnal of Business Reseach*, 6(1), 65–76.
- Moningka, C., Wardani, L. M. I., Simarmata, N. I. P., Harmoko, A. R., Setiabudi, A., Mulia, D. D. A., Mailani, L., Wijayani, M. R., Rocky, R., Wicaksana, S. A., & Syahtiani, Y. (2021). *Psikologi Industri dan Organisasi* (Issue December).
- Naranjo-Valencia, J. C., Jiménez-Jiménez, D., & Sanz-Valle, R. (2016). Studying the links between organizational culture, innovation, and performance in Spanish companies. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 48(1), 30–41. <https://doi.org/10.1016/j.rlp.2015.09.009>
- Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial*. Media Sahabat Cendikia. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=339473>
- Organ, D.W., Podsakof, M.P., MacKenzie, B. . (2006). *Organizational Citizenship Behavior*. Sage Publications, Inc.
- Otto, O. (2017). Pengaruh moderasi perilaku kewargaan organisasional terhadap pengaruh komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *International Journal of Law and Management*, 1–30.
- Parimita, W., & Aminah, H. (2020). How the Organizational Change and Organizational Culture Effected to the Employees' Performance? *January*, 833–838. <https://doi.org/10.5220/0009507708330838>
- Petrou, P., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2018). Crafting the Change : The Role of Employee Job Crafting Behaviors for Successful Organizational Change. *Journal of Management*, 44(5), 1766–1792. <https://doi.org/10.1177/0149206315624961>
- Poluakan, F. A. (2016). Pengaruh Perubahan Dan Pengembangan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sinar

Nur'annisa, Yunia Wardi dan Ilham Thaib

Pengaruh Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja SDM dengan Organizational Citizen Behavior (OCB) sebagai Moderasi pada Program Keluarga Harapan Provinsi Sumatera Barat

- Galesong Prima Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(4), 1057–1067.
- Prawirodirjo, A. S. (2007). Analisis Pengaruh Perubahan Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Pajak (Penelitian Pada Kantor Pelayanan Pajak Berbasis Administrasi Modern Di Lingkungan Kantor Wilayah Jakarta Khusus). *Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Diponegoro*, 1–108. http://eprints.undip.ac.id/16631/1/ARTO_SUHARTO_PRAWIRODIRJO.pdf
- Rifani, S. K., & Pohan, F. S. (2019). the Influence of the Organization and Cultural Organization on the Performance of Lecturers and Workers in Private Universities. *KESEJAHTERAAN SOSIAL Journal of Social Welfare*, 6(1), 1–15. <https://doi.org/10.31326/jks.v6i01>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. Prentice Hall.
- Saputri, R., & Andayani, N. R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production Di Pt Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam. *Journal of Applied Business Administration*, 2(2), 307–316. <https://doi.org/10.30871/jaba.v2i2.1109>
- Saputro, R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Ocb Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(2), 1103–1119.
- Schein, E. H. (2004). Organizational culture and leadership. In *Published by Jossey-Bass* (Vol. 3).
- Shabrina, S. (2021). Hubungan antara Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Kinerja Karyawan pada PT Pancaputra Mitratama Mandiri. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 140. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p140-153>
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, & Chairunnisah, R. (2021). Teori sumber daya manusia. In *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada Bandung. http://digilib.uinsgd.ac.id/40781/1/KINERJA_KARYAWAN_2_CETAK.pdf#page=38
- Srimulyani, I., Murniningsih, R., & Raharja, B. S. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) sebagai Variabel Moderating. *University Research Colloquium, ISSN 2407-*, 111–114. <http://journal.ummgl.ac.id/index.php/urecol/article/view/1509/736>
- Setyawan, E. J., & Utami, H. N. (2017). Hubungan Organizational Citizen Behavior (OCB) dengan Kinerja Karyawan (Studi Pada Rumah Sakit Bunda Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 50(6), 157–163.
- Ticoalu, L. K. (2013). Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA*, 1(4), 782–790. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi , Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Sumber : laporan Bagian Pengolahan PTPN IV Berdasarkan tabel produksi tahunan PKS Sawit Langkat dapat dilihat bahwa target produksi minyak sawit dan inti sawit tidak pernah dic. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234> homepage:
- Tsauri, S. (2014). Manajemen Kinerja Performance Management. In *STAIN Jember Press*. STAIN Jember Press.
- Utami, S., Wibowo, E., & Utami, A. B. (2017). Pengaruh perubahan organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 17, 205–216.
- Utomo, H. (2011). Pengaruh Perubahan Organisasi Thd Kinerja.Pdf. *Jurnal Bisnis Strategi*, 20(2011), 87–110.
- Wahyuni, E. S., Taufik, T., & Ratnawati, V. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Locus Of Control, Setress Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen*, 20(2), 189–206. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.165>
- Wilson, B. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Wira Saputra, P. E., & Supartha, I. W. G. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Dukungan Organisasi Terhadap Ocb Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(12), 7134. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i12.p12>



Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/>).

Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Kualitas Hidup pada Individu Autistik Dewasa

Endang Retno Surjaningrum^{1*}  Husnul Mujahadah¹ 

¹ Departemen Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, Jawa Timur, Indonesia

* Korespondensi: endang.surjaningrum@psikologi.unair.ac.id ; Tel: +62-8111-619-848

Diterima: 17 April 2021; Disetujui: 12 Desember 2022; Diterbitkan: 31 Desember 2022

Abstrak: Gangguan Spektrum Autisme merupakan gangguan perkembangan yang ditandai dengan hambatan komunikasi dan interaksi sosial. Gangguan ini berlangsung sepanjang usia hingga dewasa. Indikator keberhasilan layanan intervensi pada individu dengan disabilitas dapat diketahui melalui kualitas hidup. Penelitian sebelumnya menemukan kualitas hidup individu autistik dewasa cenderung lebih rendah. Salah satu upaya meningkatkan kualitas hidup individu autistik dewasa melalui identifikasi faktor-faktor prediktor kualitas hidup. Namun, di Indonesia belum ada penelitian terkait konteks tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kualitas hidup individu autistik dewasa di Indonesia dan peranan dukungan sosial. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Kualitas hidup diukur dengan kuesioner *WHOQoL-BREF*, *Disability Module* dan *ASQoL*. Dukungan sosial diukur dengan *ISEL-12*. Jumlah partisipan 31 orang yang berusia 18-30 tahun tersebar di beberapa daerah di Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan dukungan sosial berkorelasi positif dengan kualitas hidup. Hal ini menunjukkan meningkatnya dukungan sosial sejalan dengan meningkatnya kualitas hidup pada individu autistik dewasa. Sumber dukungan sosial yang dirasakan paling menguntungkan bagi individu autistik dewasa berasal dari keluarga, teman, dan profesional (terapis, guru, psikolog). Bantuan yang diberikan mencakup bantuan informasi, bantuan emosional, dan bantuan langsung. Upaya meningkatkan kesejahteraan hidup bagi individu autistik dewasa memerlukan kerjasama dari berbagai elemen mulai dari pembuat kebijakan hingga masyarakat. Temuan ini menambah wawasan pengetahuan mengenai gambaran kehidupan individu autistik dewasa di Indonesia untuk pengembangan program-program selanjutnya.

Kata kunci: dukungan sosial, kualitas hidup, individu autistik dewasa

Abstract: Autism Spectrum Disorder is a neuro-developmental disorder characterized by communication and social interaction barriers. This spectrum occurred throughout the life span. The indicators of the successful intervention services for individuals with disabilities can be obtained through the quality of life. Previous research has found that the quality of life of adults with autism tends to be lower than the typical population. One of the efforts to improve the quality of life of adult autistic individuals is to identify the predictors of quality of life. However, in Indonesia, there has been no research related to this context. This study aims to determine the quality of life of adult autistic individuals in Indonesia and the role of social support. The research method uses a quantitative approach. Quality of life was measured using the *WHOQoL-BREF*, *Disability Module*, and *ASQoL* questionnaires. Social support was measured using *ISEL-12*. The number of participants was 31 autistic adults aged 18-30 years spread across several regions in Indonesia. The results showed that social support positively correlated with the quality of life. This indicates the increase of social support alongside the increase in the quality of life. The most beneficial social supports for adults with autism come from family, friends, and professionals (therapists, teachers, psychologists). Social support includes informational support, emotional support, and direct support. Efforts to improve the well-being of autistic adults require cooperation from various elements from policymakers to the community. This finding adds new knowledge about the life of autistic adults in Indonesia for the development of further programs.

Keywords: social support, Quality of life, autistic adults

1. Pendahuluan

Autism spectrum disorder (ASD) atau gangguan spektrum autisme merupakan gangguan perkembangan yang ditandai dengan hambatan komunikasi dan interaksi sosial serta perilaku berulang dan minat terbatas (American Psychiatric Association, 2013). Pada usia dewasa, individu yang mengalami gangguan ini memiliki kesulitan untuk melakukan interaksi timbal balik, memahami isyarat komunikasi dan memulai interaksi sosial, sehingga menghambat fungsi personal, akademik, maupun pekerjaan.

Jumlah individu autistik dewasa dalam kurun waktu lima puluh tahun terakhir meningkat. Menurut (WHO, 2018) 1 dari 160 anak didiagnosis autisme. Prevalensi global diperkirakan sebesar 1% dari jumlah populasi di tiap negara (American Psychiatric Association, 2013). Di Indonesia belum ada data pasti jumlah individu autistik dewasa. Jika merujuk pada prevalensi global dengan total populasi 250 juta orang, diperkirakan ada sekitar 2,5 juta individu autistik dewasa dengan pertambahan kurang lebih 500 orang pertahun (Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, 2018). Sumber lain menyatakan merujuk pada prevalensi 1,68 per 1000 untuk anak di bawah 15 tahun dengan jumlah anak-anak usia 5-19 tahun sebanyak 66 juta jiwa (merujuk data BPS) diperkirakan terdapat 112 ribu anak dengan autisme (Priherditiyo, 2016). Dalam waktu 10-15 tahun mendatang akan ada sekitar 100 ribu individu autistik dewasa.

Gangguan spektrum autisme berlangsung sepanjang usia. Anak-anak dengan autisme akan tumbuh menjadi individu autistik dewasa (Howlin et al., 2013), namun penelitian pada individu autistik dewasa masih jarang dilakukan (Brugha et al., 2015). Meningkatnya jumlah individu autistik dewasa selaras dengan meningkatnya perhatian pada kehidupan mereka setelah mendapatkan pendidikan dan layanan, yaitu pada aspek pekerjaan, kemandirian, dan kemampuan sosial. Dari tahun ke tahun, hasilnya relatif buruk.

Penelitian menyebutkan hanya 20% individu dengan autistik dewasa yang dapat hidup mandiri. Sebagian besar memerlukan bantuan untuk mengerjakan pekerjaan rumah, mengelola keuangan, melakukan interaksi sosial, maupun bekerja (Farley et al., 2017). Tiga perempat individu autistik dewasa mengalami depresi maupun gangguan kecemasan, baik pada mereka yang memiliki kemampuan intelektual tinggi maupun rendah (Gotham et al., 2015).

Dalam DSM V autisme dibagi dalam 3 level berdasarkan pada tingkat keparahan serta jumlah bantuan yang dibutuhkan (American Psychiatric Association, 2013). Terdapat 3 kategori level:

- 1) Level 1, pada level ini individu autistik membutuhkan sedikit bantuan terkait dengan penurunan gangguan sosial dan komunikasi. Gejala autisme pada level ini merupakan yang paling ringan. Gejala yang muncul tidak terlalu mengganggu individu dalam beraktivitas sehari-hari. Individu autistik pada level ini kesulitan untuk memulai interaksi sosial dan gagal dalam merespon interaksi sosial yang terjadi di sekitarnya. Meski begitu, individu autistik mampu berbicara dan memahami kalimat serta terlibat dalam interaksi sosial dengan orang lain namun kesulitan untuk melakukan percakapan timbal balik dengan orang lain.
- 2) Level 2, ditandai dengan penurunan pada keterampilan komunikasi sosial, baik verbal maupun non-verbal, kesulitan dalam aspek sosial meskipun telah mendapatkan bantuan dari orang lain, terbatasnya inisiasi dalam melakukan interaksi sosial, serta kurangnya respon atau memberikan respon yang abnormal dalam berinteraksi dengan orang lain. Individu autistik pada level ini dapat terlihat dari terbatasnya interaksi yang dilakukan, hanya dapat mengucapkan kalimat sederhana, serta komunikasi non-verbal yang sangat aneh. Perilaku berulang dan minat terbatas sangat terlihat dan cukup sering muncul pada individu autistik di level ini. Hal tersebut mengganggu individu autistik dalam kehidupan sehari-harinya. Individu autistik kesulitan untuk mengubah fokus dan perilaku.
- 3) Level 3, individu autistik membutuhkan bantuan yang amat banyak agar dapat berfungsi sehari-hari. Level ini ditandai dengan defisit yang parah dalam keterampilan komunikasi baik verbal maupun non-verbal dan keterampilan sosial yang menyebabkan gangguan dalam

berfungsi sehari-hari. Inisiasi interaksi sosial yang sangat terbatas, respon yang diberikan terhadap interaksi dengan orang lain sangat minimal. Individu autistik pada level ini hanya sedikit memahami kata-kata, jarang memulai interaksi dengan orang lain.

Di Indonesia belum ada penelitian terkait gambaran kehidupan individu autistik dewasa. Peneliti menggali informasi dengan wawancara kepada terapis, psikolog, guru dan orangtua individu autistik dewasa. Peneliti mendapatkan data bahwa setelah menyelesaikan pendidikan SMA, mereka yang memiliki kemampuan intelektual di atas rata-rata serta mampu hidup mandiri melanjutkan ke jenjang perguruan tinggi. Sedangkan individu autistik dewasa yang memiliki kemampuan intelektual di bawah rata-rata serta masih membutuhkan bantuan yang amat banyak dari orang lain dalam menyelesaikan tugas sehari-hari tidak melanjutkan ke jenjang berikutnya, hanya berkegiatan di rumah atau bekerja. Mereka yang melanjutkan ke perguruan tinggi menceritakan kesulitan dalam beradaptasi dengan kehidupan perkuliahan yang menuntut agar lebih mandiri, menjalin relasi dengan teman kuliah, mengerjakan tugas kuliah, hingga menyelesaikan skripsi. Mereka yang bekerja pun menyatakan kesulitan untuk fokus melakukan pekerjaannya dan kebutuhannya pun kurang terpenuhi.

Penilaian *outcome* pada individu autistik dewasa kemudian dirasa perlu mempertimbangkan aspek subjektif yang lebih multidimensional dibanding hanya menilai pada hasil kuantitatif, yaitu melalui kualitas hidup (Burgess & Gutstein, 2007). Kualitas hidup merupakan persepsi individu pada konteks dimana ia tinggal yang dipengaruhi budaya dan sistem nilai serta berkaitan dengan harapan, tujuan, ekspektasi dan perhatian (World Health Organization, 1997). Konsep ini mencakup berbagai hal yang kompleks dalam kehidupan seseorang yaitu kesehatan fisik, kondisi psikologis, tingkat kemandirian, hubungan sosial, kepercayaan pribadi, dan hubungannya dengan fitur-fitur penting lingkungannya. Berdasarkan definisi ini, kualitas hidup merupakan penilaian subjektif tentang bagaimana individu berhubungan dengan dunia pada konteks yang sedang mereka alami.

Aspek-aspek kualitas hidup menurut (World Health Organization, 1997) terdiri dari kesehatan fisik, kondisi psikologis, lingkungan, dan hubungan sosial. Aspek kesehatan fisik mencakup rasa sakit dan perasaan tidak nyaman, tingkat energi dan kelelahan, tidur dan istirahat, mobilitas, aktivitas sehari-hari, ketergantungan pada perawatan medis dan kapasitas kerja. Aspek psikologis mencakup pengalaman positif yang dirasakan oleh individu seperti perasaan bahagia, menikmati hidup, dan harapan. Aspek ini juga mencakup kemampuan berpikir, belajar, mengingat, dan konsentrasi seperti kesadaran. Aspek hubungan sosial mencakup hubungan personal, dukungan sosial dan aktivitas seksual. Hubungan personal berkaitan dengan seberapa jauh seseorang merasakan pertemanan, cinta dan dukungan dari relasi intim dalam kehidupan mereka. Aspek lingkungan meliputi kebebasan, keamanan dan keselamatan fisik, lingkungan rumah, sumber-sumber keuangan, aksesibilitas dan kualitas kesehatan serta perawatan sosial, kesempatan untuk mendapatkan informasi dan skill baru, kesempatan dan partisipasi untuk rekreasi atau bersenang-senang, lingkungan fisik, serta transportasi.

Kualitas hidup menjadi hal yang penting untuk mengetahui kondisi layanan yang diberikan kepada individu dengan disabilitas. Penilaian kualitas hidup dilakukan sebagai upaya untuk meningkatkan layanan yang diberikan pada individu autistik dewasa (Burgess & Gutstein, 2007). Melalui kualitas hidup dapat diketahui apakah kehidupan seseorang mengalami peningkatan yang dipengaruhi oleh lingkungan sekitarnya yakni keluarga atau masyarakat (Schalock et al., 2002). Selain itu, kualitas hidup dapat mengetahui bagaimana kehidupan yang dijalani saat ini untuk menentukan intervensi yang tepat.

Penelitian sebelumnya menemukan kualitas hidup individu autistik dewasa cenderung rendah (Jennes-coussens et al., 2006; Lin, 2014; Van Heijst & Geurts, 2015). Upaya meningkatkan kualitas hidup dilakukan melalui identifikasi faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kualitas hidup. Beberapa faktor diantaranya tingkat stres yang dirasakan (Hong et al., 2016), kegiatan rekreasi (Billstedt et al., 2010; Garcia-Vilasimar & Dattilo, 2010), dukungan sosial (Jennes-coussens et al., 2006; Khanna et al., 2014; Renty & Roeyers, 2006) dan memiliki pekerjaan (Mason et al., 2018).

Dukungan sosial ditemukan sebagai salah satu faktor yang dapat meningkatkan kualitas hidup kelompok ini (Jennes-coussens et al., 2006; Kamio et al., 2012; Mason et al., 2018; Renty & Roeyers, 2006).

Dukungan sosial merupakan jaringan sosial di sekitar individu yang dapat memberikan manfaat ketika individu berada dalam kondisi penuh tekanan (Cohen & McKay, 1984).

Berbagai penelitian tersebut menunjukkan pentingnya ketersediaan jaringan sosial yang suportif bagi individu autistik dewasa sebagai upaya meningkatkan kualitas hidup. Namun, penelitian terkait konteks tersebut belum ada di Indonesia. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh dukungan sosial terhadap kualitas hidup pada individu autistik dewasa.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan desain *cross-sectional* dengan metode survey. Survey dilakukan secara online dan offline. Pengambilan data dilakukan pada bulan November 2019 – Februari 2020. Penelitian telah mendapatkan Surat Keterangan Kelaikan Etik dari Pusat Studi dan Layanan Disabilitas Universitas Brawijaya Nomor : 021/UN10.C20.11/PN/2020.

Partisipan pada penelitian ini adalah individu yang didiagnosa spektrum autisme berdasarkan DSM V oleh psikiater atau psikolog, berusia 18 tahun ke atas dan mampu mengisi kuisioner dengan atau tanpa bantuan dari orang lain. Proses rekrutmen subjek dilakukan dengan menyebarkan informasi penelitian melalui media sosial, grup support, psikolog, terapis, orangtua individu autistik dewasa juga melalui universitas dan sekolah inklusi. Subjek yang bersedia berpartisipasi dihubungi atau didatangi lalu diberi instruksi pengisian kuisioner.

Dukungan sosial diukur menggunakan *Interpersonal Support Evaluation List* (ISEL-12) yang dikembangkan oleh (Cohen et al., 1985). Alat ukur ini bertujuan untuk mengetahui dukungan yang dirasakan (*perceived support*) dan terdiri dari 12 aitem yang mencakup tiga fungsi dukungan yaitu dukungan instrumental, dukungan informasional dan dukungan emosional dengan reliabilitas sebesar $\alpha = 0,672$.

Kualitas hidup dinilai menggunakan *World Health Organization Quality of Life* versi singkat (WHOQOL-BREF) yang dikembangkan oleh (WHOQOL Group, 1998). Alat ini terdiri dari 26 aitem yang mencakup empat aspek kualitas hidup yaitu, kesehatan fisik, kondisi psikologis, hubungan sosial, dan lingkungan, dengan nilai reliabilitas sebesar $\alpha = 0,907$.

Kualitas hidup pada individu dengan disabilitas diukur menggunakan aitem tambahan dari WHO *Disabilities Module* (DISQOL) yang dikembangkan oleh (Power & Green, 2010). Alat ini terdiri dari 13 aitem yang mencakup 3 dimensi yaitu, inklusi, diskriminasi, dan autonomi. Nilai reliabilitas alat ukur ini $\alpha = 0,582$.

Kualitas hidup spesifik bagi individu autistik dewasa diukur menggunakan *Autism Spectrum Quality of Life* (ASQoL) yang dikembangkan oleh (McConachie et al., 2018) sebagai tambahan dalam mengukur kualitas hidup dengan WHOQOL-BREF. Alat ini disusun berdasarkan beberapa tema seperti, pertemanan, akses pada layanan sosial dan kesehatan, sumber dukungan, dan masalah sensorik. Nilai reliabilitas alat ukur ini $\alpha = 0,649$.

Peneliti menanyakan dua pertanyaan tambahan tentang bantuan apa yang paling dibutuhkan terkait kondisi autisme dan bantuan dari siapa yang dirasakan paling membantu dalam kehidupan sehari-hari. Peneliti juga menanyakan apakah mereka membutuhkan bantuan dalam pengisian kuesioner ini. Pertanyaan tambahan ini bermaksud untuk mengelaborasi bagaimana kehidupan yang dirasakan dari hasil interaksi dengan lingkungannya.

3. Hasil

3.1. Karakteristik Partisipan

Partisipan penelitian sebanyak 31 orang dengan rincian 27 laki-laki (87,1%) dan 4 perempuan (12,9%). Usia partisipan mulai dari 18 tahun hingga 30 tahun (Mean = 20,84 tahun) dengan tingkat pendidikan terakhir adalah SMP (35%), SMA (58%) dan sarjana (6,5%). Selain sekolah dan kuliah (61,3%), partisipan juga bekerja (16,1%) atau tidak memiliki kegiatan (3,2%). Lebih dari setengah jumlah partisipan mengisi kuesioner dengan bantuan orang lain (68,8%) dan 90% partisipan masih tinggal bersama orangtua sementara sisanya melaporkan tinggal sendiri.

Level autisme didasarkan pada tingkat keparahan serta jumlah bantuan yang dibutuhkan individu autistik dalam DSM V (American Psychiatric Association, 2013). Partisipan memilih kategori level berdasarkan hasil pemeriksaan terdahulu oleh psikolog, dokter, psikiater, dan asesmen diri sendiri. Namun, peneliti tidak melakukan pemeriksaan ulang secara khusus untuk memvalidasi hasil pemeriksaan yang pernah dilakukan. Sebanyak 13 partisipan (42%) melaporkan membutuhkan jumlah bantuan ringan, 16 orang partisipan (52%) melaporkan jumlah bantuan sedang, dan 2 partisipan (6,5%) melaporkan membutuhkan bantuan setiap saat. Partisipan memilih lebih dari satu bantuan yang paling dibutuhkan sesuai dengan kondisinya, bantuan melakukan aktivitas sehari-hari (29%), informasi seputar autisme (22,6%), dan penerimaan orang lain (51,61%). Sebanyak 23 partisipan (74,19%) melaporkan bantuan dari keluarga dirasa sangat menguntungkan. Secara lengkap gambaran partisipan penelitian disajikan di Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Partisipan

Demografis	N	%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	27	87,1
Perempuan	4	12,9
Tempat tinggal		
Bersama orangtua	28	90
Tinggal sendiri	3	9,67
Usia		
18-25 tahun	29	93,5
26-30 tahun	2	6,5
Usia Diagnosa		
≤ 18 tahun	30 (1 – 16 tahun)	96,8
≥ 18 tahun	1 (23 tahun)	3,2
Level Autisme		
Level 1	13	42
Level 2	16	52
Level 3	2	6,5
Bantuan dalam pengisian kuisioner		
Ya	22	68,8
Tidak	9	28,8
Tingkat Pendidikan		
SMP	11	35
SMA	18	58
Sarjana	2	6,2
Kegiatan Sehari-hari		
Tanpa kegiatan	1	3,2
Bekerja	5	16
Kuliah	14	45
Sekolah	11	35
Bantuan apa yang paling Anda butuhkan berkaitan dengan kondisi autisme Anda?		
Bantuan melakukan aktivitas sehari-hari	9	29
Pemberian informasi terkait autisme (contoh: jenis terapi, pantangan makanan)	7	22,6
Penerimaan dari orang lain (Saya ingin orang lain memahami kondisi autisme saya)	16	51,61
Bantuan dari siapa yang Anda rasa paling menguntungkan?		
Keluarga	23	74,19
Teman	10	32,25
Profesional (dokter, psikolog, terapis, dosen, guru)	10	32,25

3.2. Kualitas Hidup

Aspek kualitas hidup terdiri dari kesehatan fisik, psikologis, lingkungan, dan hubungan sosial. Aspek kesehatan fisik meliputi sakit fisik yang dirasakan individu, tingkat energi dan kelelahan, tidur dan istirahat, mobilitas, aktivitas sehari-hari, ketergantungan pada perawatan medis seperti obat-obatan dan terapi serta kapasitas kerja. Aspek psikologis meliputi kemampuan berpikir, belajar, *self-esteem*, keyakinan, dan konsentrasi serta kepuasan terhadap penampilan dan bentuk tubuh juga kemunculan perasaan negatif dari dalam diri. Aspek hubungan sosial meliputi hubungan personal, dukungan sosial yang diterima dan aktivitas seksual. Aspek lingkungan meliputi aksesibilitas pelayanan kesehatan, sumber finansial, keamanan, kebebasan, kemudahan mendapatkan informasi, dan transportasi. Secara umum, partisipan penelitian menunjukkan kualitas hidup pada tingkat sedang dan tinggi terutama pada aspek fisik dan hubungan sosial (Tabel 2).

Tabel 2. Sebaran Partisipan Berdasarkan Aspek Kualitas Hidup (WHOQoL-BREF)

Kategori	Aspek							
	Fisik		Psikologis		Lingkungan		Hubungan sosial	
	n	%	n	%	N	%	n	%
Rendah	2	6,45	4	12,90	5	16,12	4	12,90
Sedang	21	67,74	20	64,51	20	64,51	16	51,61
Tinggi	8	25,80	7	22,58	6	19,35	11	35,48
Min-Maks	16,00-35,00		10,00-28,00		18,00-38,00		6,00-15,00	
Mean±SD	25,90±4,23		21,03±3,77		29,13±5,07		9,71±2,34	

Aspek kualitas hidup disabilitas terdiri dari inklusi, kemandirian dan diskriminasi. Aspek inklusi meliputi penerimaan orang lain, interaksi dalam komunitas, kemampuan komunikasi, dan kesempatan untuk terlibat dalam kegiatan sosial di masyarakat. Aspek kemandirian meliputi kemampuan mengendalikan hidup, membuat keputusan penting dan membuat keputusan dari hari ke hari. Aspek diskriminasi meliputi perilaku dan sikap yang ditunjukkan orang lain terhadap individu disabilitas, pembelaan yang diberikan orang lain serta prospek di masa depan. Dapat dilihat pada Tabel 3 bahwa kualitas hidup disabilitas para responden berada pada kisaran Sedang atau Tinggi pada aspek kemandirian.

Tabel 3. Sebaran Partisipan Berdasarkan Aspek Kualitas Hidup Disabilitas (DISQoL)

Kategori	Aspek					
	Diskriminasi		Inklusi		Kemandirian	
	n	%	n	%	n	%
Rendah	2	6,45	2	6,45	3	9,67
Sedang	20	64,51	22	70,96	12	38,70
Tinggi	9	29,03	7	22,58	16	51,61
Min-Maks	4,00-15		10,00-30,00		4,00-12,00	
Mean±SD	9,77±2,48		19,48±4,24		8,97±2,47	

Kualitas hidup bagi individu autistik dewasa disusun berdasarkan tema, sensitivitas individu autistik dewasa terhadap rangsangan sensorik seperti pada cahaya dan suara, hambatan komunikasi dan interaksi sosial. Aspeknya meliputi hambatan dalam mendapatkan pelayanan autisme, pertemanan di lingkungan sosial, sumber-sumber dukungan yang diterima seperti dukungan finansial, dan permasalahan sensorik yang menjadi ciri khas dari gangguan autisme. Tabel 4 menunjukkan kualitas hidup individu autistik dewasa berdasarkan tema berada dalam kategori Sedang dan Tinggi. Secara keseluruhan kualitas hidup individu autistik termasuk dalam kategori Sedang dan Tinggi (Tabel 4).

Tabel 4. Sebaran Partisipan Berdasarkan Kualitas Hidup Individu Autistik Dewasa (ASQOL)

Kategori	Kualitas Hidup Individu Autistik Dewasa (ASQOL)		Variabel Kualitas Hidup (WHOQOL, DISQOL, ASQOL)	
	n	%	N	%
Rendah	2	6,45	4	12,90
Sedang	22	70,96	21	67,74
Tinggi	7	22,58	6	19,35
Min-Maks	21,00-44,00		121,00-129,00	
Mean±SD	31,58±6,08		165,16±21,45	

3.3. Dukungan Sosial

Dimensi dukungan sosial terdiri dari, instrumental, informasional dan emosional. Dukungan instrumental meliputi bantuan secara langsung berupa materi atau jasa seperti memberikan bantuan keuangan atau bantuan dalam tugas sehari-hari. Dukungan informasional meliputi pemberian informasi, saran, petunjuk, nasehat, mengarahkan dalam memecahkan masalah yang dapat membantu seseorang untuk mengatasi kesulitan yang dihadapinya. Dukungan emosional meliputi, perasaan empati, peduli, kepercayaan, penghargaan, dan kesempatan untuk mengekspresikan emosi. Dimensi dengan rata-rata tertinggi yaitu informasional dan dimensi dengan rata-rata terendah yaitu emosional (Tabel 6). Secara keseluruhan dukungan sosial yang dirasakan partisipan penelitian termasuk dalam kategori Sedang dan Tinggi (Tabel 6).

Tabel 5. Sebaran Partisipan Berdasarkan Dimensi Dukungan Sosial

Kategori	Dimensi						Variabel	
	Instrumental		Informasional		Emosional		Dukungan Sosial	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Rendah	2	3,22	6	19,35	4	12,90	4	12,90
Sedang	19	61,29	10	32,25	19	61,29	19	61,29
Tinggi	11	35,48	15	48,38	8	25,80	8	25,80
Min-Maks	6,00-15,00		8,00-15,00		5,00-15,00		24,00-42,00	
Mean±SD	10,97±2,10		11,23±1,87		10,13±2,21		32,32±4,65	

3.4. Pengaruh Dukungan Sosial dengan Kualitas Hidup Individu Autistik Dewasa

Hasil analisis hubungan antara dukungan sosial dengan kualitas hidup individu autistik dewasa menunjukkan bahwa dukungan sosial berhubungan positif signifikan dengan kualitas hidup individu autistik dewasa, $r=0,62$ ($p<0,01$). Analisis Regresi menunjukkan pengaruh dukungan sosial terhadap kualitas hidup individu autistik dewasa sebesar $R = 0,620$ ($F(1, 29)= 18,154$, $p<0,01$). Hasil juga mengindikasikan dukungan sosial berkontribusi sebesar 36,4% terhadap kualitas hidup autistik dewasa. Hasil ini berarti bahwa model regresi dalam penelitian ini mampu menjelaskan pengaruh dukungan sosial terhadap kualitas hidup individu autistik dewasa sebesar 36,40 persen. Kualitas hidup autistik dewasa dapat diprediksi dari dukungan sosial dengan persamaan $Y = 0,62X + 72,76$.

Tabel 6. Koefisien Uji Regresi Dukungan Sosial terhadap Kualitas Hidup Individu Autistik Dewasa

Variabel	Kualitas Hidup		
	B	β	Sig.
Konstanta	72,76	-	0,02
Dukungan sosial	2,85	0,62	0,00
F	18,15		

Sig.	0,000
R ²	0,385
Adjusted R Square	0,364

Keterangan:

B = Tidak terstandarisasi

β = Terstandarisasi

Signifikansi * $p < 0,10$ ** $p < 0,01$ *** $p < 0,001$

4. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dukungan sosial terhadap kualitas hidup pada individu autistik dewasa. Hipotesis penelitian menyatakan, dukungan sosial berpengaruh terhadap meningkatnya kualitas hidup pada individu autistik dewasa. Hasil penelitian menunjukkan korelasi positif yang signifikan antara dukungan sosial dengan kualitas hidup. Hal ini mengindikasikan peningkatan dukungan sosial diikuti dengan peningkatan kualitas hidup pada individu autistik dewasa. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian-penelitian sebelumnya (Bishop-Fitzpatrick et al., 2018; Renty & Roeyers, 2006) yang menyatakan terdapat korelasi yang signifikan antara dukungan sosial dengan kualitas hidup. Individu autistik dewasa yang merasakan ketersediaan dukungan sosial yang tinggi memiliki kualitas hidup yang lebih tinggi. Dukungan sosial memprediksi kualitas hidup sebesar 36,4% sementara sisanya diprediksi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Korelasi antara kedua variabel termasuk dalam kategori kuat ($r = .602$).

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan, individu autistik dewasa yang mempersepsikan jaringan sosialnya sebagai lingkungan yang suportif memiliki kualitas hidup lebih baik (Jennes-coussens et al., 2006). Lingkungan yang suportif merupakan lingkungan yang menyediakan kesempatan bagi individu autistik untuk terlibat dalam komunitas dan merasa diterima di lingkungannya. Kehadiran orang lain yang mendengarkan ceritanya dan berbagi minat dan kesukaan yang sama dengannya. Adanya orang yang dapat membantunya dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari mulai dari tugas kuliah, tugas sekolah, dan pekerjaan rumah, orang yang dapat memberikan nasihat maupun arahan, hingga memberikan bantuan keuangan (uang saku).

Jaringan sosial yang suportif dapat berasal dari keluarga, teman, dan profesional. Penelitian sebelumnya menyatakan individu autistik dewasa yang merasa menerima dukungan sosial yang cukup besar dari keluarga atau teman, memiliki kualitas hidup yang lebih tinggi (Khanna et al., 2014). Dukungan dari keluarga seperti, orangtua yang pro aktif mencari informasi tentang autisme, menerima kondisi anaknya, menyediakan terapi, dan mencari sekolah yang dapat menerima individu autistik. Dukungan dari teman seperti, teman yang membantu dan mendampingi menyelesaikan tugas di sekolah, di kampus. Teman yang menerima kondisinya, tidak membully, dan menjauhi. Sementara dukungan dari profesional didapatkan dari guru, dosen, terapis, dan psikolog. Bantuan yang dapat diberikan diantaranya penyesuaian bahan pelajaran dengan kondisi autismentya dan terapi untuk meningkatkan kualitas hidupnya.

Skor kualitas hidup dengan WHOQoL-BREF yang mengukur aspek kesehatan fisik, psikologis, lingkungan, dan hubungan sosial berada pada kisaran sedang. Sementara skor kualitas hidup dengan DISQoL yang mengukur inklusi, diskriminasi, dan kemandirian menemukan, lebih dari separuh partisipan merasakan diskriminasi tingkat sedang dan inklusi tingkat sedang. Artinya, dalam kehidupan sehari-harinya partisipan masih merasakan diskriminasi dan belum merasa benar-benar diterima di lingkungannya. Diskriminasi tersebut seperti, tidak merasakan perlakuan yang adil, serta kurang diterima dan kurang dihargai. Lebih dari separuh partisipan (51,61%) merasakan kemandirian kategori tinggi yang menunjukkan partisipan dapat membuat keputusan sendiri setiap harinya dan membutuhkan sedikit bantuan dari orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-harinya. Sementara skor ASQoL berada pada kisaran sedang, menunjukkan partisipan merasa belum bisa menjadi diri sendiri, masih harus menyembunyikan kondisi autismentya, dan meniru apa yang dilakukan orang lain agar bisa diterima. Partisipan juga merasakan seringkali masalah sensori

menganggunya dalam berkegiatan sehari-hari seperti ruangan yang terlalu terang atau terlalu berisik dan belum bisa menerima kondisi autismentya sebagai bagian dari dirinya.

Skor variabel dukungan sosial berdasarkan rata-rata dari ketiga aspek, ditemukan partisipan merasakan dukungan emosional lebih rendah dibandingkan dukungan informasional dan instrumental. Aspek ini menanyakan kesempatan yang tersedia bagi individu autistik dalam menemukan teman untuk berbagi minat yang sama, teman yang sewaktu-waktu dapat diajak untuk bersenang-senang, dan keterlibatan dalam kegiatan sosial. Dukungan informasional dirasakan paling tinggi oleh partisipan. Artinya, informasi tentang lembaga atau institusi penyedia terapi bagi kondisi autisme, obat apa yang bisa digunakan, sekolah mana yang dapat menerima individu autistik dirasa banyak didapatkan dan amat membantu partisipan.

Penelitian ini memberikan gambaran bahwa individu autistik dewasa membutuhkan dukungan sosial agar dapat mencapai kualitas hidup yang lebih baik, berupa dukungan praktis maupun emosional dalam semua aspek kehidupannya (Müller et al., 2008). Upaya meningkatkan dukungan sosial dapat dilakukan dengan mengembangkan jaringan sosial yang suportif (Hirvikoski & Blomqvist, 2015; Hong et al., 2016), menyediakan kesempatan bagi individu autistik dewasa untuk berpartisipasi dalam kegiatan sosial, membangun hubungan sosial yang interaktif dan rekreatif (Garcia-Vilasimar & Dattilo, 2010), memberikan dukungan pada keluarga dan komunitas dalam mengapresiasi serta menerima individu autistik dewasa (Kim & Bottema-Beutel, 2019). Hal tersebut dapat mengurangi stereotip negatif yang menyebabkan stigmatisasi pada individu autistik dewasa agar mereka dapat berfungsi secara optimal.

Upaya meningkatkan kualitas hidup individu autistik di Indonesia telah dilakukan, namun perlu ditingkatkan. Untuk mencapai kualitas hidup yang lebih baik bagi individu autistik diperlukan kerjasama dari berbagai pihak, seperti pemerintah, perguruan tinggi, profesional, masyarakat, dan keluarga. Pemerintah telah menyusun kebijakan bagi individu disabilitas dalam Undang-Undang Nomor 8 tahun 2016. Dalam dokumen tersebut telah tercakup hak bagi individu disabilitas dan kewajiban dari berbagai pihak untuk turut serta dalam pemenuhan hal tersebut. Namun, implementasinya seringkali terkendala. Salah satu bentuk implementasi kebijakan tersebut yaitu, telah tersedia layanan deteksi, intervensi, dan terapi bagi individu autistik melalui PLA (Pusat Layanan Autisme) di berbagai daerah di Indonesia. Namun, di beberapa daerah aksesibilitas layanan ini terbatas, seperti lokasi yang terlalu jauh dan membutuhkan biaya transportasi yang tidak sedikit. Di masa depan layanan terapi bagi individu berkebutuhan khusus (tidak terbatas bagi individu autistik) dapat tersedia di pusat pelayanan kesehatan primer seperti puskesmas.

Upaya lain yang dapat dilakukan oleh psikolog, mahasiswa psikologi, sarjana psikologi, dan masyarakat yang peduli dengan autisme dapat melalui kegiatan psikoedukasi untuk meningkatkan kesadaran dan penerimaan masyarakat terhadap individu autistik. Upaya yang dapat dilakukan dosen dan guru dalam setting sekolah dan kampus dapat menyediakan akomodasi yang sesuai kebutuhan mereka seperti materi pelajaran yang mudah dipahami mereka. Upaya lainnya dengan kehadiran guru bayangan (*shadow teachers*) yang membantu perseorangan individu autistik selama pembelajaran di kelas. Untuk di kampus dapat mengembangkan program *peer-to-peer support*. Bantuan dari teman sesama mahasiswa secara *one-on-one* dalam menjelaskan tugas kuliah, dan mendampingi dalam pengerjaan tugas. Upaya yang dapat dilakukan perusahaan dengan menyediakan lowongan pekerjaan yang sesuai keahlian individu autistik, menyiapkan ruangan khusus bagi individu autistik yang sensitif terhadap rangsangan sensorik serta melibatkan individu autistik dalam proses pengambilan keputusan di perusahaan. Upaya-upaya ini dilakukan untuk mendukung terwujudnya masyarakat yang lebih inklusif sekaligus meningkatkan kualitas hidup individu autistik dewasa.

Kelebihan penelitian ini, mengukur kualitas hidup secara komprehensif dengan tiga alat ukur. Penelitian ini menggunakan alat ukur WHOQoL-BREF yang dikembangkan oleh (WHOQOL Group, 1998). Penelitian sebelumnya menggunakan alat ukur ini dan validitasnya pada individu autistik dewasa telah dibuktikan (McConachie et al., 2018). Alat ukur ini digunakan bersamaan dengan Disability Module (DISQoL) dan aitem spesifik bagi individu autistik dewasa yang dinamakan ASQoL (Autism Spectrum Quality of Life). Aitem-aitem dalam ASQoL disusun sesuai dengan hambatan

komunikasi dan interaksi sosial yang khas pada individu autistik dewasa, seperti masalah sensorik (McConachie et al., 2018). Diantara pertanyaan dalam ASQol, "Apakah Anda merasa baik-baik saja dengan autisme sebagai bagian dalam kehidupan Anda?", "Apakah masalah sensorik di lingkungan membuat Anda kesulitan untuk melakukan hal yang Anda inginkan?", "Seberapa jauh Anda merasa aman dengan kondisi keuangan Anda?". Di Indonesia, kuesioner ini belum pernah digunakan. Berdasarkan hasil analisis reliabilitas, alat ukur ini cukup valid dan reliabel untuk digunakan pada individu autistik dewasa. Namun, beberapa kalimat perlu disesuaikan dan disederhanakan agar mudah dimengerti oleh individu dengan gangguan yang lebih parah serta disesuaikan dengan konteks di Indonesia.

Kelebihan lainnya dalam penelitian ini menambahkan dua pertanyaan tambahan tentang kehidupan individu autistik dewasa guna menambah wawasan terkait bantuan yang paling dibutuhkan oleh mereka. Pertanyaan pertama, bantuan apa yang paling Anda butuhkan berkaitan dengan kondisi autisme Anda. Lebih dari separuh partisipan (51,61%) menjawab bantuan yang paling dibutuhkan adalah penerimaan dari orang lain. Hal ini mengimplikasikan, individu autistik dewasa merasa belum diterima di lingkungan sosialnya dan merasa rendah diri serta kurang percaya diri. Beberapa juga melaporkan merasa malu jika kondisi autismentya diketahui oleh orang lain karena merasa orang lain tidak akan bisa menerima dirinya seutuhnya. Pertanyaan kedua, sumber bantuan yang dirasa paling menguntungkan, 23 partisipan (74,19%) mengatakan bantuan dari keluarga sangat menguntungkan. Hasil ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang menemukan, bagi individu autistik dewasa, dukungan sosial informal yang dirasakan paling membantu berasal dari keluarga, pasangan, teman, dan profesional (Kamio et al., 2012; Renty & Roeyers, 2006). Keluarga merupakan tempat pertama untuk mendapatkan pendidikan, pengajaran, dan penerimaan, sehingga dukungan dari keluarga amat penting bagi individu autistik dewasa.

Kelebihan lainnya, penelitian ini sangat penting untuk mengisi informasi tentang kehidupan individu autistik dewasa di Indonesia. Berdasarkan hasil riset penulis, informasi tentang kehidupan individu autistik dewasa di Indonesia masih sulit ditemukan. Penelitian pada spektrum autisme lebih banyak dilakukan pada anak-anak dan pengasuhnya (Daulay, 2017; Fitriani & Ambarini, 2013; Pradana & Kustanti, 2017). Oleh karena itu, penelitian ini menambah wawasan tentang kehidupan individu autistik dewasa dan mendorong untuk dilakukan penelitian selanjutnya.

Kelemahan penelitian, disamping kuesioner kualitas hidup yang komprehensif, namun kuesioner tersebut mungkin sulit dimengerti bagi mereka dengan hambatan yang berat karena terlalu banyak aitem dan terlalu panjang pernyataannya. Hal ini terbukti dalam proses pengisian kuesioner 68,8% partisipan membutuhkan bantuan. Oleh karena itu, perlu dilakukan penyesuaian kembali untuk alat ukur yang digunakan.

Kelemahan lain dalam penelitian ini yaitu, sedikitnya jumlah partisipan (N = 31) sehingga perlu penambahan jumlah partisipan untuk meningkatkan keterwakilan konteks yang diukur. Kelemahan lainnya, hampir seluruh partisipan adalah individu dengan hambatan yang tidak terlalu parah sehingga perlu diperluas lagi jangkauan melibatkan individu autistik yang membutuhkan bantuan setiap hari berdasarkan pemeriksaan terdahulu. Kelemahan lainnya, peneliti tidak memvalidasi level autisme partisipan. Peneliti menanyakan level autisme berdasarkan diagnosa terdahulu sehingga ada kemungkinan perbedaan antara ketika pertama kali partisipan didiagnosa dan setelah mendapatkan terapi.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap meningkatnya kualitas hidup pada individu autistik dewasa. Individu autistik dewasa yang berada di lingkungan yang menyediakan bantuan langsung maupun tidak langsung memiliki kualitas hidup yang lebih tinggi. Bantuan langsung seperti, bantuan dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari seperti mengerjakan PR, tugas kuliah, dan bantuan keuangan. Sementara bantuan tidak langsung seperti, memberi informasi tempat pengembangan diri, diperhatikan, diberi

saran, dan diarahkan. Bantuan-bantuan tersebut dirasakan meningkatkan kualitas hidup bagi individu autistik dewasa

Individu autistik merasakan diskriminasi yang cukup tinggi ketika berada di antara masyarakat dan belum merasakan inklusivitas. Meski begitu, individu autistik memiliki kemandirian yang cukup tinggi. Artinya, mereka dapat hidup secara mandiri dengan bantuan minimal dari orang lain. Individu autistik dewasa masih merasakan hambatan dari lingkungan yang membuatnya tidak dapat berfungsi optimal, seperti kelebihan rangsangan sensorik dari ruangan yang terlalu terang dan terlalu berisik. Bantuan yang dirasakan sangat menguntungkan berasal dari keluarga. Kesejahteraan hidup individu autistik dewasa dipengaruhi oleh keluarganya, yang utama, kemudian dipengaruhi juga oleh yang lainnya, seperti teman dan profesional. Oleh karena itu, upaya meningkatkan kesejahteraan hidup bagi individu autistik memerlukan kerjasama dari berbagai pihak, mulai dari pemerintah, profesional, masyarakat, hingga keluarga.

6. Saran

Saran bagi penelitian selanjutnya, yaitu melakukan penelitian kualitatif agar lebih mengeksplorasi bagaimana kehidupan individu autistik dewasa serta kebutuhannya. Kemudian meneliti faktor selain dukungan sosial dan melakukan penyesuaian aitem pernyataan jika ingin menggunakan alat yang sama.

Saran bagi pemerintah, integrasi antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah dalam implementasi kebijakan yang telah tersedia bagi individu disabilitas. Program yang dapat dilaksanakan diantaranya, mengembangkan skema bantuan keuangan bagi individu berkebutuhan khusus, memaksimalkan keberadaan Sekolah Inklusi dan Sekolah Luar Biasa dengan menambah jumlah sekolah dan tenaga terlatih terampil seperti psikolog, terapis, dan guru bayangan, optimalisasi layanan terapi gratis di institusi pemerintah daerah yang telah ada dengan memperluas jangkauan aksesibilitas dan meningkatkan kualitasnya, menyediakan lowongan pekerjaan bagi individu autistik dewasa melalui institusi pemerintah dan perusahaan swasta, serta mengadakan seminar dengan individu autistik dewasa yang mencakup topik, karakteristiknya dan dukungan bagi yang bisa diberikan orang lain.

Saran bagi keluarga, diantaranya bergabung dalam komunitas atau grup support orangtua yang memiliki anak dengan autisme di media sosial untuk mendapatkan informasi seputar terapi, sekolah, dan dukungan antar orangtua untuk saling menguatkan. Saran lainnya, mengikutsertakan anak dalam program terapi, mengajarkan keterampilan hidup dan kemandirian kepada individu autistik dewasa (contohnya, memasak sederhana, bercukur, membersihkan diri, mencari uang), mengajarkan cara mengatasi stress karena mereka cenderung lebih sering merasa cemas, serta menyediakan sarana komunikasi lain jika termasuk autisme non-verbal (contohnya, melalui video atau gambar).

Saran bagi elemen masyarakat seperti lembaga swadaya masyarakat, psikolog, terapis, mahasiswa psikologi, dan masyarakat yang peduli dengan autisme untuk turut serta dalam meningkatkan kesadaran masyarakat akan gangguan ini. Hal ini dapat dilakukan dengan kampanye melalui media sosial, seminar, pelatihan, dan pelibatan individu autistik dalam kegiatan. Saran lainnya, melakukan advokasi kepada pemerintah baik di daerah maupun di pusat untuk menyediakan layanan bagi individu autistik dewasa.

Ucapan terimakasih: Peneliti mengucapkan terimakasih kepada lembaga, sekolah, orangtua, terapis, dan guru yang telah membantu dalam proses penelitian ini. Terkhusus kepada teman-teman autistik, terimakasih sudah berkenan berbagi cerita.

Daftar Pustaka

- American Psychiatric Association. (2013). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders* (5th ed.). Author.
- Billstedt, E., Gillberg, C., & Gillberg, C. (2010). Aspects of quality of life in adults diagnosed with autism in childhood: A population-based study. *Autism*, 15(1), 7–20. <https://doi.org/10.1177/1362361309346066>
- Bishop-Fitzpatrick, L., Mazefsky, C. A., & Eack, S. M. (2018). The combined impact of social support and

- perceived stress on quality of life in adults with autism spectrum disorder and without intellectual disability. *Autism*, 22(6), 703–711. <https://doi.org/10.1177/1362361317703090>
- Brugha, T. S., Doos, L., Tempier, A., Einfeld, S., Howlin, P., & General, L. (2015). Outcome measures in intervention trials for adults with autism spectrum disorders ; a systematic review of assessments of core autism features and associated emotional and behavioural problems. *International Journal of Methods in Psychiatric Research*, 24(2), 99–115. <https://doi.org/10.1002/mpr.1466>
- Burgess, A. F., & Gutstein, S. E. (2007). Quality of Life for People with Autism : Raising the Standard for Evaluating Successful Outcomes. *Child and Adolescent Mental Health*, 12(2), 80–86. <https://doi.org/10.1111/j.1475-3588.2006.00432.x>
- Cohen, S., & McKay, G. (1984). Social support, stress and the buffering hypothesis: A theoretical analysis. In S. E. Taylor, J. E. Singer, & A. Baum (Eds.), *Handbook of psychology and health* (IV, pp. 253–267). Hillsdale.
- Cohen, S., Mermelstein, R., Kamarck, T., & Hoberman, H. M. (1985). Measuring the Functional Components of Social Support. In I. G. Sarason & B. Sarason (Eds.), *Social Support: Theory, Research and Applications* (pp. 73–94). Springer. https://doi.org/10.1007/978-94-009-5115-0_5
- Daulay, N.-. (2017). Struktur Otak dan Keberfungsiannya pada Anak dengan Gangguan Spektrum Autis: Kajian Neuropsikologi. *Buletin Psikologi*, 25(1), 11–25. <https://doi.org/10.22146/buletinpsikologi.25163>
- Farley, M., Cottle, K. J., Bilder, D., Viskochil, J., Coon, H., & McMahon, W. (2017). Mid-Life Social Outcomes for a Population-Based Sample of Adults with ASD. *Autism Research*, 11(1), 142–152. <https://doi.org/10.1002/aur.1897>
- Fitriani, A., & Ambarini, T. K. (2013). Hubungan antara Hardiness dengan Tingkat Stres Pengasuhan pada Ibu dengan Anak Autis. *Jurnal Psikologi Klinis Dan Kesehatan Mental*, 02(2), 34–40. <http://journal.unair.ac.id/download-fullpapers-jpkkc9b6c2dcddfull.pdf>
- Garcia-Vilasimar, D. A., & Dattilo, J. (2010). Effects of a leisure programme on quality of life and stress of individuals with ASD. *Journal of Intellectual Disability Research*, 54(7), 611–619. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2788.2010.01289.x>
- Gotham, K., Ph, D., Marvin, A. R., Ph, D., Taylor, J. L., Ph, D., Ph, D., Anderson, C. M., Ph, D., Law, P. A., Law, J. K., & Lipkin, P. H. (2015). Characterizing the daily life, needs, and priorities of adults with ASD from Interactive Autism Network data Katherine. *Autism*, 19(7), 794–804. <https://doi.org/10.1177/1362361315583818>
- Hirvikoski, T., & Blomqvist, M. (2015). High self-perceived stress and poor coping in intellectually able adults with autism spectrum disorder. *Autism*, 19(6), 752–757. <https://doi.org/10.1177/1362361314543530>
- Hong, J., Bishop-fitzpatrick, L., Smith, L., Greenberg, J. S., & Marsha, R. (2016). Factors Associated with Subjective Quality of Life of Adults with Autism Spectrum Disorder: Self-Report vs. Maternal Reports. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 46(4), 1368–1378. <https://doi.org/10.1007/s10803-015-2678-0>.Factors
- Howlin, P., Moss, P., Savage, S., & Rutter, M. (2013). Social Outcomes in Mid- to Later Adulthood. *Journal of American Academy of Child and Adolescent Psychiatry*, 52(6), 572–581. <https://doi.org/10.1016/j.jaac.2013.02.017>
- Jennes-coussens, M., Magill-evans, J., & Koning, C. (2006). The quality of life of young men with Asperger syndrome. *Autism*, 10(4), 403–414. <https://doi.org/10.1177/1362361306064432>
- Kamio, Y., Inada, N., & Koyama, T. (2012). A nationwide survey on quality of life and associated factors of adults with high-functioning autism spectrum disorders. *Autism*, 17(1), 15–26. <https://doi.org/10.1177/1362361312436848>
- Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. (2018). *Hari Peduli Autisme Sedunia, Kenali Gejalanya*. <https://www.kemenpppa.go.id/index.php/page/read/31/1682/hari-peduli-autisme-sedunia-kenali-gejalanya-pahami-keadaannya>
- Khanna, R., Jariwala-parikh, K., & West-strum, D. (2014). Research in Autism Spectrum Disorders Health-related quality of life and its determinants among adults with autism. *Research in Autism Spectrum Disorders*, 8(3), 157–167. <https://doi.org/10.1016/j.rasd.2013.11.003>
- Kim, S. Y., & Bottema-Beutel, K. (2019). A meta regression analysis of quality of life correlates in adults with ASD. *Research in Autism Spectrum Disorders*, 63(4), 23–33. <https://doi.org/10.1016/j.rasd.2018.11.004>
- Lin, L. (2014). Quality of Life of Taiwanese Adults with Autism Spectrum Disorder. *PLoS ONE*, 9(10), 21–26. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0109567>
- Mason, D., Mcconachie, H., Garland, D., Petrou, A., Rodgers, J., & Parr, J. R. (2018). Predictors of Quality of Life for Autistic Adults. *Autism Research*, 11(8), 1138–1147. <https://doi.org/10.1002/aur.1965>
- McConachie, H., Mason, D., Parr, J. R., Garland, D., Wilson, C., & Rodgers, J. (2018). Enhancing the Validity of a Quality of Life Measure for Autistic People. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 48(5), 1596–1611. <https://doi.org/10.1007/s10803-017-3402-z>

- Müller, E., Schuler, A., & Yates, G. B. (2008). Social challenges and supports from the perspective of individuals with Asperger syndrome and other autism spectrum disabilities. *Autism*, 12(2), 173–190. <https://doi.org/10.1177/1362361307086664>
- Power, M. J., & Green, A. M. (2010). Development of the WHOQOL disabilities module. *Quality of Life Research*, 19(4), 571–584. <https://doi.org/10.1007/s11136-010-9616-6>
- Pradana, A., & Kustanti, E. (2017). Hubungan Antara Dukungan Sosial Suami Dengan Psychological Well-Being Pada Ibu Yang Memiliki Anak Autisme. *Empati: Jurnal Karya Ilmiah S1 Undip*, 6(2), 83–90.
- Priherditiyo, E. (2016). *Indonesia Masih Gelap tentang Autisme*. <https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20160407160237-255-122409/indonesia-masih-gelap-tentang-autisme>
- Renty, J. O., & Roeyers, H. (2006). Quality of life in high-functioning adults with. *Autism*, 10(5), 511–524. <https://doi.org/10.1177/1362361306066604>
- Schalock, R. L., Brown, I., Brown, R., Cummins, R. A., Felce, D., Matikka, L., Keith, K. D., & Parmenter, T. (2002). Conceptualization, Measurement, and Application of Quality of Life for Persons With Intellectual Disabilities: Report of an International Panel of Experts. *Mental Retardation*, 40(6), 457–470. [https://doi.org/10.1352/0047-6765\(2002\)040<0457:CMAAQ>2.0.CO;2](https://doi.org/10.1352/0047-6765(2002)040<0457:CMAAQ>2.0.CO;2)
- Van Heijst, B. F. C., & Geurts, H. M. (2015). Quality of life in autism across the lifespan: A meta-analysis. *Autism*, 19(2), 158–167. <https://doi.org/10.1177/1362361313517053>
- WHO. (2018). *Autism Spectrum Disorder*. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/autism-spectrum-disorders>
- WHOQOL Group. (1998). Development of the World Health Organization WHOQOL-BREF Quality of Life Assesment. *Psychological Medicine*, 28(3), 551–558. <https://doi.org/10.1017/s0033291798006667>
- World Health Organization. (1997). WHOQOL: Measuring Quality of Life. *Programme on Mental Health*, 1–12.



© 2020 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/>).

