

# JMM

JURNAL MASYARAKAT MARITIM

MINAT GENERASI ZOOMER DALAM MENENUN SONGKET  
PALEMBANG DI DESA MUARA PENIMBUNG ULU

*Rina Jannariani, Putri Meylina Rizki, Yulasteriyani*

UPAYA PENANGANAN PERMASALAHAN EKOWISATA DI  
KELURAHAN PULAU SIKANANG, KECAMATAN MEDAN  
BELAWAN

*Melinda Suriani Harefa, Elsa Kardiana, Tesa Putriyani Sinurat, Elsa  
Mutiara Panggabean, Cindy Theresia Purba*

BUILDING PERFORMANCE THROUGH WORK ENGAGEMENT  
AND SOCIAL EMOTIONAL LEARNING: A STUDY ON NON-ASN  
EMPLOYEES OF THE BANTEN MINISTRY OF RELIGION

*Millatun Hanafiyah, Basrowi, Khaeruman*

ELECTION ACCOUNT APPLICATION: PARADOKS  
TRANSFORMASIONAL DAN KERENTANAN ELEKTORAL PADA  
PEMILU DI INDONESIA

*Dedi Anggriawan, Ni Putu Diah Ratih Nareswari Putri, Nika Esti  
Rahayu*

COST-BENEFIT ANALYSIS DALAM PENDIDIKAN TINGGI: STUDI  
TERHADAP INVESTASI PENDIDIKAN BAGI MAHASISWA

*Kartika, Mochamad Agung Sasongko*

ANALISIS GENDER PADA SUKSESI PERUSAHAAN KELUARGA  
(MULTICASE STUDY PADA LIMA PERUSAHAAN KELUARGA DI  
KABUPATEN GROBOGAN)

*Belia Mulyaningtyas, Eka Mustikasari, Sauca Ananda Pranidana*

RESILIENSI SOLIDARITAS MASYARAKAT DESA KEMIRI PASCA  
BENCANA ALAM DALAM PERSPEKTIF SOSIOLOGI

*Muhammad Albar Haudan, Syahrizal Bayu Almeida, Mukhammad  
Handy Wijaya, Dodik Harndi, Joko Mulyono*

## PENGANTAR REDAKSI

Jurnal Masyarakat Maritim (JMM) Volume 9 No 1 tahun 2025 menerbitkan 7 artikel yang telah di seleksi oleh tim JMM, diantaranya ialah artikel berjudul Minat Generasi Zoomer dalam Menenun Songket Palembang di Desa Muara Penimbung Ulu yang diteliti oleh Rina Jannariani, dkk yang menganalisa minat generasi Z dalam menenun kain songket di Desa Muara Penimbung Ulu. Berikutnya ada Melinda Suriani Harefa, dkk yang meneliti Upaya Penanganan Upaya Penanganan Permasalahan Ekowisata Mangrove di Kelurahan Pulau Sicanang, Kecamatan Medan Belawan. Kemudian Millatun Hanafiyah, dkk dengan penelitian Building Performance Through Work Engagement and Social Emotional Learning: A Study on Non-ASN Employees of the Banten Ministry of Religion.

Artikel keempat, ada penelitian berjudul Electoral Account Applications: Paradoks Transformasional dan Kerentanan Elektoral pada Pemilu di Indonesia oleh Dedi Anggriawan, dkk yang menganalisis secara komprehensif paradoks transformasional dan kerentanan elektoral yang muncul akibat adopsi aplikasi akuntabilitas elektoral (electoral account applications) dalam kontestasi Pemilu di Indonesia. Berikutnya, artikel berjudul Cost-Benefit Analysis dalam Pendidikan Tinggi: Studi terhadap Investasi Pendidikan bagi Mahasiswa yang ditulis oleh Kartika dan Mochamad Agung Sasongko. Selanjutnya, penelitian berjudul Analisis Gender pada Suksesi Perusahaan Keluarga (Multicase Study pada Lima Perusahaan Keluarga di Kabupaten Grobogan) oleh Belia Mulyaningtyas, dkk yang menyoroti pengaruh gender pada suksesi bisnis keluarga Terakhir, penelitian berjudul Resiliensi Solidaritas Masyarakat Desa Kemiri Pasca Bencana Alam Dalam Perspektif Sosiologi oleh Muhammad Albar Haudan, dkk.

Pengelola Jurnal Masyarakat Maritim mengucapkan terima kasih atas partisipasi penulis yang telah menyumbangkan tulisan demi kelancaran terbitnya Jurnal Masyarakat Maritim Volume 9 Nomor 1 Tahun 2025 Program Studi Sosiologi dan kami akan menunggu tulisan Bapak/ Ibu untuk diterbitkan pada edisi berikutnya.

Selamat membaca . . .

Salam,

Redaksi

## DAFTAR ISI

|                                                                                                                                                        |       |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| Pengantar Redaksi .....                                                                                                                                | i     |
| Daftar Isi .....                                                                                                                                       | ii    |
| <br><b>MINAT GENERASI ZOOMER DALAM MENENUN SONGKET PALEMBANG DI DESA MUARA PENIMBUNG ULU</b>                                                           |       |
| Rina Jannariani, Putri Meylina Rizki, Yulasteriyani .....                                                                                              | 1-10  |
| <br><b>UPAYA PENANGANAN PERMASALAHAN EKOWISATA DI KELURAHAN PULAU SICANANG, KECAMATAN MEDAN BELAWAN</b>                                                |       |
| Melinda Suriani Harefa, Elsa Kardiana, Tesa Putriyani Sinurat, Elsa Mutiara Panggabean, Cindy Theresia Purba .....                                     | 11-20 |
| <br><b>BUILDING PERFORMANCE THROUGH WORK ENGAGEMENT AND SOCIAL EMOTIONAL LEARNING: A STUDY ON NON-ASN EMPLOYEES OF THE BANTEN MINISTRY OF RELIGION</b> |       |
| Millatun Hanafiyah, Basrowi, Khaeruman .....                                                                                                           | 21-38 |
| <br><b>ELECTORIAL ACCOUNT APPLICATIONS: PARADOKS TRANSFORMASIONAL DAN KERENTANAN ELEKTORAL PADA PEMILU DI INDONESIA</b>                                |       |
| Dedi Anggriawan, Ni Putu Diah Ratih Nareswari Putri, Nika Esti Rahayu .....                                                                            | 39-45 |
| <br><b>COST-BENEFIT ANALYSIS DALAM PENDIDIKAN TINGGI: STUDI TERHADAP INVESTASI PENDIDIKAN BAGI MAHASISWA</b>                                           |       |
| Kartika, Mochamad Agung Sasongko .....                                                                                                                 | 46-52 |
| <br><b>ANALISIS GENDER PADA SUKSESI PERUSAHAAN KELUARGA (MULTICASE STUDY PADA LIMA PERUSAHAAN KELUARGA DI KABUPATEN GROBOGAN)</b>                      |       |
| Belia Mulyaningtyas, Eka Mustikasari, Sauca Ananda Pranidana .....                                                                                     | 53-61 |
| <br><b>RESILIENSI SOLIDARITAS MASYARAKAT DESA KEMIRI PASCA BENCANA ALAM DALAM PERSPEKTIF SOSIOLOGI</b>                                                 |       |
| Muhammad Albar Haudan, Syahrizal Bayu Almeida, Mukhammad Handy Wijaya, Dodik Harndi, Joko Mulyono .....                                                | 62-68 |

*Z Generation's Interest In Weaving Songket Palembang  
In Muara Penimbung Ulu Village*

Minat Generasi Zoomer dalam Menenun Songket Palembang  
di Desa Muara Penimbung Ulu

Rina Jannariani<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup> Program Studi Sosiologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sriwijaya, Indonesia

\* Penulis Korespondensi: [07021282227121@student.unsri.ac.id](mailto:07021282227121@student.unsri.ac.id)

Putri Meylina Rizki<sup>2</sup>

<sup>2</sup> Program Studi Sosiologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sriwijaya, Indonesia

Yulasteriyani<sup>3</sup>

<sup>3</sup> Program Studi Sosiologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sriwijaya, Indonesia

**Abstract**

*Songket is a cultural heritage in the form of cloth made using a loom. In Muara Penimbung Village, the songket weaving process is done with a manual loom called gedongan. The motifs on this songket cloth are formed as a result of the influence of cultural cultivation. The finished songket cloth will be marketed through collectors with different prices according to the level of complexity and materials used. The research in this article aims to analyze the interest of generation Z in weaving songket cloth in Muara Penimbung Ulu Village using qualitative research methods. Data collection was carried out by conducting direct field observations accompanied by in-depth interviews and research documentation. The research found the results of field findings in the form of factors both habitus and domain that influence the interest of generation Z in weaving songket cloth in Palembang in Muara Penimbung Ulu Village. Habitus is found where generation Z is more interested in choosing a job that is considered more able to sustain the fulfillment of economic needs and continue education and the realm in the form of a marketing system that becomes a social structure in the process of weaving songket cloth. Based on these findings, it can be concluded that in generation Z in Muara Penimbung Ulu Village, Ogan Ilir Regency, there is a decrease in interest in weaving Palembang songket cloth, so the population of generation Z weavers is very minimal to be found.*

**Keywords:** *Songket, weaving, generation Z*

**Abstrak**

Songket sebagai warisan budaya berupa kain yang dibuat dengan menggunakan alat tenun. Di Desa Muara Penimbung proses penenunan songket dilakukan dengan alat tenun manual bernama gedongan. Motif pada kain songket ini terbentuk akibat dari adanya pengaruh

kulturasi kebudayaan. Kain songket yang sudah jadi akan dipasarkan melalui pengepul dengan harga yang berbeda sesuai dengan tingkat kerumitan dan bahan yang digunakan. Penelitian pada artikel ini bertujuan untuk menganalisa minat generasi Z dalam menenun kain songket di Desa Muara Penimbung Ulu dengan menggunakan metode penelitian kualitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan melakukan observasi lapangan secara langsung yang disertai dengan wawancara mendalam dan dokumentasi penelitian. Penelitian menemukan hasil temuan dilapangan berupa adanya faktor baik secara habitus maupun ranah yang memengaruhi minat generasi Z dalam menenun kain songket di khas Palembang di Desa Muara Penimbung Ulu. Habitus ditemukan dimana generasi Z lebih berminat untuk memilih pekerjaan yang dianggap lebih dapat menopang pemenuhan kebutuhan ekonomi serta melanjutkan pendidikan dan ranah berupa sistem pemasaran yang menjadi struktur sosial pada proses penenunan kain songket. Berdasarkan temuan tersebut didapatkan kesimpulan bahwa pada generasi Z di Desa Muara Penimbung Ulu Kabupaten Ogan Ilir terjadi penurunan minat dalam menenun kain songket khas Palembang, sehingga populasi penenun generasi Z sangat minim pada masyarakat Desa Muara Penimbung Ulu.

**Kata kunci:** Songket, menenun, generasi Z

---

## Pendahuluan

Kabupaten Ogan Ilir yang terletak di Provinsi Sumatera Selatan, dikenal sebagai salah satu sentra penghasil kain songket terbaik di Indonesia. Songket merupakan kain tradisional khas Sumatera Selatan yang keberadaannya telah dikenal sejak masa kejayaan Kerajaan Sriwijaya menjadi produk kebudayaan yang indah dengan beragam motif sebagai ciri khasnya. Pada masa itu, wilayah Sriwijaya menjadi pusat perdagangan antarbangsa di nusantara, menciptakan ruang interaksi harmonis yang turut membentuk dinamika budaya, termasuk akulturasi dalam seni menenun kain songket (Viatra & Triyanto, 2014). Warisan budaya ini terus hidup melalui generasi-generasi penenun yang tersebar di berbagai desa di Ogan Ilir, salah satunya di Desa Muara Penimbung Ulu, Kecamatan Indralaya.

Desa ini menjadi lokasi penelitian karena adanya kampung sentra kerajinan songket yang didirikan melalui program kemitraan dan bina lingkungan oleh Bank BNI yang kini dikenal sebagai Kampoeng BNI. Tercatat saat ini terdapat 154 penenun aktif di kampung tersebut, dimana jumlah penenun mengalami penurunan dari jumlah sebelumnya yang mencapai 200 penenun. Penurunan ini dipengaruhi oleh faktor usia, karena sebagian besar penenun berada dalam rentang usia produktif 28 sampai 55 tahun. Satu lembar kain songket memiliki nilai jual yang tinggi, yakni antara Rp1.000.000 hingga Rp2.500.000, tergantung pada tingkat kesulitan motif dan lama waktu pengerjaan (Amalia et al., 2021; Imaniar et al., 2022; Irmeilyana et al., 2017).

Eksistensi kain songket harus dijaga keberadaannya sebagai bentuk penjagaan produk hasil kebudayaan, hal ini sangat penting karena ketika menjaga kebudayaan yang memiliki nilai historis dan estetika yang tinggi dapat melestarikan dan mewariskan kepada generasi mendatang. Meskipun memiliki nilai historis dan estetika yang tinggi, minat generasi muda, terutama Generasi Z terhadap aktivitas menenun cenderung menurun. Generasi ini tumbuh di era digital, lebih akrab dengan teknologi modern dan gaya hidup serba cepat (Hastini et al., 2020). Mereka cenderung memilih profesi yang lebih praktis dan mudah diakses, dibandingkan keterampilan tradisional seperti menenun yang memerlukan kesabaran dan ketekunan. Minimnya edukasi tentang nilai budaya dan potensi ekonomi dari kerajinan ini juga menjadi faktor yang mempengaruhi rendahnya minat generasi muda. Temuan Zis et al. (2021) menunjukkan bahwa perilaku daring yang dominan pada generasi Z membuat mereka

cenderung pasif dalam interaksi sosial, termasuk dalam kegiatan budaya.

Berbagai upaya telah dilakukan untuk menghidupkan dan menjaga kembali minat berkain songket tradisional di kalangan generasi Z. Tren berkain tradisional pada gen Z dapat menjadi peluang usaha ekonomi kreatif pada bidang busana hal ini didukung dari kain tradisional yang bersifat fleksibel untuk disesuaikan dengan berbagai gaya, sehingga generasi Z dapat mempersonalisasikan penampilannya melalui kain tradisional (Wening & Kusumadewi, 2023). Kajian Mokhtar et al., (2024) menunjukkan bahwa di wilayah Trengganu, pelestarian songket sebagai warisan budaya telah berhasil mendukung aspek ekonomi dan industri tekstil. Akan tetapi, keterampilan menenun yang memerlukan proses panjang menjadi tantangan bagi regenerasi penenun. Di sisi lain, komunitas seperti Swara menunjukkan bahwa minat generasi Z terhadap wastra masih dapat dibangkitkan melalui pendekatan komunitas dan simbolik (Ramadhanty et al., 2023). Namun, identifikasi yang dilakukan Darmansa et al., (2019) terhadap persepsi generasi Z terhadap batik menunjukkan bahwa sebagian besar dari mereka menganggap kain tradisional sebagai sesuatu yang kuno dan kurang menarik. Faktor globalisasi juga turut memengaruhi preferensi budaya generasi muda, yang cenderung lebih mengadopsi budaya Barat dan mengabaikan warisan lokal (Nurhasanah et al., 2021).

Penulisan artikel ini bertujuan untuk mengkaji minat generasi Z terhadap praktik menenun kain songket khas Palembang dengan fokus utama pada identifikasi faktor-faktor yang memengaruhi keterlibatan mereka dalam pelestarian tradisi ini. Untuk memperdalam analisis, artikel ini menggunakan perspektif teori sosial Pierre Bourdieu sebagai alat analisis utama. Dengan pendekatan ini, diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih tajam mengenai dinamika sosial dan budaya yang memengaruhi perilaku generasi muda dalam konteks pelestarian budaya lokal.

Teori Pierre Bourdieu menawarkan kerangka konseptual yang kuat melalui tiga konsep utamanya, yaitu: *habitus*, *field* (ranah), dan *capital* (modal). *Habitus* dapat dimaknai sebagai suatu kebiasaan yang terbentuk dari pengalaman sosial dan historis yang secara tidak sadar membentuk kecenderungan individu maupun kelompok dalam bertindak dan berpikir. *Field* merujuk pada arena sosial tempat interaksi berlangsung dan di mana berbagai bentuk modal dipertukarkan. Sementara itu, *capital* mencakup berbagai sumber daya seperti modal budaya, sosial, ekonomi, dan simbolik yang dapat memengaruhi posisi seseorang dalam suatu *field*. Ketiga konsep ini menjadi kunci dalam memahami bagaimana generasi Z membangun minat dan keterikatan mereka terhadap tradisi menenun kain songket (Adib, 2012).

Melalui artikel yang berjudul “Minat Generasi Zoomer dalam Menenun Kain Songket Khas Palembang di Kampoenng Tenun Songket Muara Penimbung Ulu” penulis tertarik untuk memahami lebih mendalam mengenai faktor apa yang mempengaruhi minat generasi Z terhadap keterampilan menenun kain songket. Dengan demikian diharapkan artikel ini dapat memberikan kontribusi dalam upaya untuk melestarikan budaya tradisional Sumatera Selatan. Hasil penelitian diharapkan ini dapat menjadi referensi bagi berbagai pihak dalam merancang kebijakan yang mendukung keberlanjutan dari penenunan kain songket di Kampoenng Tenun Songket Muara Penimbung untuk mendorong keterlibatan aktif Generasi Zoomer dalam menjaga warisan budaya tenun songket di Sumatera Selatan.

## Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode fenomenologi sebagai landasannya. Seperti yang dijelaskan oleh Creswell (Murdiyanto, 2020 dalam Waruwu, 2023), penelitian kualitatif bertujuan untuk menggali dan memahami makna dari fenomena sosial tertentu secara mendalam. Pendekatan fenomenologi sangat relevan karena

berupaya memahami pengalaman hidup manusia berdasarkan cara individu maupun kelompok memaknai dan merespons peristiwa yang mereka alami dalam konteks sosial mereka (Nasir et al., 2023). Oleh karena itu, pendekatan ini dipilih untuk menyelami lebih dalam bagaimana generasi Z memaknai dan menunjukkan minat terhadap kegiatan menenun kain songket Palembang yang menjadi sebuah warisan budaya yang harus terus dilestarikan di Desa Muara Penimbung Ulu. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan pengamatan langsung di lokasi penelitian. Wawancara direkam menggunakan alat perekam suara dan didukung oleh dokumentasi visual berupa foto-foto kegiatan yang relevan selama proses penelitian lapangan. Informan utama dalam studi ini adalah para perajin songket yang berasal langsung dari Desa Muara Penimbung Ulu, memberikan perspektif autentik dan kontekstual terhadap topik yang dikaji. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juli 2024, bertempat di Desa Muara Penimbung Ulu, Kecamatan Indralaya, Kabupaten Ogan Ilir, Provinsi Sumatera Selatan.

## Hasil dan Diskusi

Di desa Muara Penimbung Ulu, menenun kain songket secara tradisional telah lama menjadi sumber kebanggaan budaya dan sumber ekonomi bagi masyarakat setempat. Namun, penelitian ini menunjukkan penurunan minat yang signifikan di kalangan Generasi Z terhadap menenun kain songket. Generasi Z merupakan kelompok yang lahir antara pertengahan tahun 1990-an dan awal tahun 2010-an, sering dicirikan sebagai generasi yang melek teknologi, sadar akan lingkungan, dan sadar sosial (Laka et al., 2024). Generasi Z kebanyakan tumbuh besar dengan adanya ketersediaan teknologi digital dan internet, hal ini menyebabkan pola pikir yang berbeda dan signifikan sehingga berpengaruh juga terhadap perilaku dan minat mereka dalam berbagai bidang, terutama bidang kerajinan seperti membuat songket dengan menenun secara tradisional. Saat pola pikir mereka banyak menunjukkan referensi dan nilai dari internet, maka tentunya minat generasi Z terhadap budaya dipengaruhi oleh perilaku selama ini.

Menurunnya minat Gen Z terhadap menenun songket dapat dikaitkan dengan konsep dari Pierre Bourdieu habitus, yaitu habitus, ranah, dan kapital. Menurut Bourdieu faktor yang memengaruhi minat tercermin dalam konsep minat yakni habitus dan ranah. Individu berperan sebagai subjek akan bertindak berdasarkan kesadaran dan memarginalisasi realitas sosial sebagai suatu struktur secara objektif. Otonomi yang dimiliki oleh individu turut mencakupi tindakan serta nilai yang dianut oleh individu sehingga habitus ini terimplementasi secara kuat dalam mempengaruhi objek yakni seperti struktur, hukum, aturan dalam kehidupan sehari-hari. Habitus ini memberikan keseragaman pada individu yang berasal pada kelas sosial yang sama tidak terkecuali pada penenun songket di Desa Muara Penimbung (La Ode Abdul Munafi, 2024). Sedangkan ranah merupakan suatu jaringan pemisah antara sudut pandang objektif dalam tatanan sosial, memisahkan antara kesadaran dan kemauan dari individu (Mustikasari et al., 2023). Bourdieu mendefinisikan habitus mengacu pada disposisi, persepsi, dan cara hidup yang tertanam kuat oleh individu melalui proses sosialisasi mereka. Sedangkan, ranah adalah ruang sosial di mana individu dan kelompok berinteraksi dan berkompetisi untuk memperebutkan berbagai bentuk modal (Fatmawati, 2020).

Minat disini dalam artian adanya kesadaran dan kemauan dari individu sebagai subjek untuk bertindak kemudian membentuk suatu realitas sosial. Minat menenun pada generasi Z dalam menenun songket berdasarkan konsep Bourdieu dianalisa dalam konsep habitus dan ranah atau *field* yang mengakibatkan terjadi pergeseran minat dalam menenun kain songket. Karena generasi Z sangat dipengaruhi oleh teknologi, keterlibatan mereka dalam kegiatan tradisional sering kali dibayangi oleh gangguan dari digital dan kehidupan modern yang serba

cepat, sehingga kegiatan tradisional yang membutuhkan waktu lama dan manual dianggap sebagai sesuatu yang mempersulit.

### 1. Analisa Minat Generasi Z dalam Menenun Pada konsep Habitus

Berdasarkan hasil observasi yang ditemukan di lapangan, peneliti menemukan faktor-faktor yang memengaruhi minat generasi Z di Desa Muara Penimbung Ulu dalam menenun kain songket, dari hasil observasi wawancara yang dilakukan oleh peneliti ditemukan adanya faktor yang memberikan pengaruh terhadap minat generasi Z dalam menenun kain songket. Minat menenun pada generasi Z di Desa Muara Penimbung Ulu yang dianalisis menggunakan perspektif Bourdieu dipengaruhi adanya habitus dan ranah. Melalui konsep habitus menenun songket bagi generasi Z dilakukan sebagai salah satu pekerjaan sampingan dan akan ditinggalkan apabila sudah mendapatkan pekerjaan lainnya ataupun melanjutkan ke jenjang pendidikan berikutnya.

Pada habitus menenun songket dipengaruhi pula oleh faktor internal yang terdapat pada generasi Z berupa adanya penentuan keinginan dalam bertindak seperti mengejar pendidikan dan menginginkan pekerjaan lainnya yang dianggap dapat mumpuni untuk menunjang pemenuhan kebutuhan ekonomi. Kondisi tersebut turut Dalam konsep habitus ini pula terdapat *field* atau ranah berupa struktur sosial atau faktor eksternal melalui sistem pemasaran yang dilakukan untuk menyalurkannya terhadap konsumen. yang membutuhkan waktu dalam kurun waktu satu bulan untuk penyelesaian sepasang kain songket kemudian dihargai dengan rentang harga berkisar satu hingga dua juta rupiah memberikan perubahan dalam menentukan minat dalam menenun pada generasi Z. Habitus yang tertanam kuat dan preferensi tidak disadari oleh generasi muda mulai memberikan pergeseran dari keahlian tradisional dengan penekanan yang semakin besar untuk mengejar peluang ekonomi yang dirasakan dan gaya hidup modern, yang telah dicatat dalam konteks serupa di mana demografi yang lebih muda lebih memprioritaskan pekerjaan modern di atas kerajinan tradisional.

Keberadaan teknologi digital juga secara signifikan membentuk interaksi sosial dan pola keterlibatan Generasi Z terhadap minat mereka dalam kerajinan tradisional seperti menenun. Preferensi generasi ini terhadap platform komunikasi virtual menumbuhkan koneksi yang seringkali dangkal dan cepat berlalu, hal ini menyebabkan berkurangnya apresiasi terhadap ikatan sosial secara lebih dalam yang biasanya dikembangkan melalui kegiatan berbasis komunitas, seperti menenun membutuhkan partisipasi konsisten dan upaya kolaboratif. Pada minat menenun ini terjadi transisi dari pengalaman secara langsung ke interaksi digital dapat membuat praktik menenun dan narasi budaya yang kaya kurang relevan bagi Generasi Z. Hal tersebut disebabkan oleh ketertarikan generasi Z pada kegiatan yang menawarkan konektivitas dan validasi langsung melalui platform online. Selain itu, munculnya model konsumsi kolaboratif dan platform kreatif berbasis teknologi telah memberi Generasi Z alternatif untuk mengekspresikan diri dan kepuasan, yang berpotensi mengalihkan perhatian mereka dari kerajinan tradisional seperti menenun. Alat-alat digital virtual ini menawarkan tingkat penyesuaian, interaktivitas, dan kepuasan instan yang mungkin lebih sesuai dengan preferensi dan ekspektasi generasi Z yang berpotensi merusak motivasi mereka untuk terlibat dalam proses menenun secara tradisional yang lebih lambat baik secara waktu maupun hasil produksi serta penggunaan cukup banyak tenaga menjadi lebih melelahkan.



Gambar 1. Hasil tenunan songket yang diserahkan ke pengepul menandakan penenun masih menganut sistem pemasaran konvensional

## 2. Analisa Minat Generasi Z dalam Menenun ada Konsep Ranah

Secara ranah pewarisan budaya menenun secara turun temurun, sistem pemasaran, serta waktu pengerjaan setiap kain songket. Minat dalam menjadi penenun songket diwariskan secara turun temurun kepada generasi berikutnya sebagai proses regenerasi penenun. Keahlian menenun songket didapatkan melalui generasi sebelumnya, kondisi ini mengakibatkan terbatasnya populasi penenun pada generasi Z. Berdasarkan temuan lapangan pada proses wawancara terdapat lima dari seratus persen penenun generasi Z di Desa Muara Penimbung Ulu. Minimnya populasi penenun generasi Z ini memberikan dampak terhadap pengikisan budaya menenun songket di Desa Muara Penimbung Ulu baik secara budaya maupun sosial. Sistem pewarisan keahlian menenun songket sebagai proses transformasi pengetahuan ini sedikit kurang efektif pada generasi Z yang identik dengan penggunaan teknologi modern dalam kesehariannya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitriyadi et al., 2023 Mengenai pengaruh dunia IT terhadap perilaku remaja generasi Z yakni generasi Z dapat menghabiskan waktu penggunaan internet selama lima jam dalam setiap hari. Penggunaan teknologi seperti internet tersebut memberikan perubahan pola perilaku pada generasi Z yang cenderung tertarik pada kegiatan modern dan sesuai dengan gaya hidup di zaman saat ini.

Selain itu, minat menenun pada Generasi Z di Desa Muara Penimbung Ulu turut dipengaruhi oleh sistem pemasaran kain songket dilakukan dengan menjual ke pengepul satu pasang songket meliputi kain dan selendang penenun akan mendapatkan upah berkisar dari rentang harga Rp 1.000.000 hingga Rp 2.000.000 kemudian pengepul akan memasarkannya melalui toko songket yang terdapat di Kota Palembang serta dipasarkan melalui pameran-pameran baik didalam kota maupun diluar kota. Sistem pemasaran ini dilakukan sebagai strategi pemasaran songket untuk meningkatkan jumlah konsumen. Pengerjaan menenun songket membutuhkan waktu cukup lama, turut menjadi faktor yang memengaruhi minat generasi Z dalam menenun. Lama waktu pengerjaan yakni lima jam dalam sehari selama satu bulan untuk mengejar target penyelesaian songket. Selain itu, industri tenun menghadapi persaingan yang semakin meningkat dari metode produksi secara modern yang menghasilkan harga dan biaya produksi yang lebih hemat. Di Desa Muara Penimbung Ulu, ranah tenun songket telah mengalami perubahan yang cukup signifikan yakni dengan munculnya peluang-peluang ekonomi baru dan bentuk-bentuk alternatif ekspresi budaya seperti event pameran.



Gambar 2. Proses menenun songket

### 3. Analisa Minat Generasi Z dalam Menenun ada Konsep Kapital

Modal seperti yang sudah di konseptualisasikan oleh Bourdieu turut memainkan peran dalam memahami minat dan keterlibatan generasi Z untuk menenun kain songket. Untuk menjadi penenun akan memanfaatkan modal budaya yang diperoleh dari tradisi atau diajarkan secara turun temurun dari keluarga atau jaringan komunitas tentang cara menenun kain songket yang baik dan benar. Dengan kemampuan yang diwariskan oleh generasi muda yang sadar akan teknologi dan perkembangan zaman, seharusnya menjadi peluang untuk meningkatkan modal ekonomi melalui produksi kain songket. Namun, pola konsumsi Generasi Z yang mengikuti tren mencerminkan pergeseran dari kerajinan tradisional ke arah praktik-praktik yang lebih modern. Selain itu, Modal budaya ini semakin dibayangi oleh bentuk-bentuk ekspresi budaya dan identitas lain yang lebih sesuai dengan nilai-nilai kontemporer, yang mengakibatkan terputusnya hubungan antara aspirasi generasi Z dan praktik-praktik tradisional komunitas penenunan songket.

Pergeseran ini menjadi tantangan untuk pelestarian kain songket secara tradisional di pasar yang berkembang. Hal ini menyebabkan praktik menenun kain songket menurun akibat kurangnya penyesuaian pada pola perilaku regenerasi penenun pada generasi Z yang sangat akrab dengan dunia digital. Ketergantungan pada media digital ini tidak hanya mengubah eksposur mereka terhadap kerajinan tradisional tetapi juga menekankan perlunya pemasaran untuk berinovasi dalam strategi mereka agar dapat terhubung secara efektif dengan generasi ini. Untuk proses ini penting bagi kelompok-kelompok atau komunitas penenun menekankan kolaborasi dan menciptakan platform yang menampilkan budaya dari kerajinan mereka, sehingga menarik kembali minat generasi Z dalam menenun kain songket. Selain itu, bentuk-bentuk modal budaya, sosial, dan ekonomi yang pernah menopang industri tenun songket juga mengalami perubahan. Erosi modal ekonomi di antara para penenun telah membuat kerajinan ini menjadi kurang berkelanjutan, karena banyak pengrajin yang berjuang untuk bersaing dengan tekstil yang lebih murah dan diproduksi secara massal. Sementara jaringan sosial yang secara tradisional mendukung tenun songket semakin melemah ketika individu-individu muda bermigrasi ke daerah perkotaan demi mendapatkan prospek kerja yang lebih baik, sehingga semakin mengikis modal budaya yang terkait dengan praktik tradisional ini.

Dilihat dari realitas tersebut diperlukan adanya pendekatan dari berbagai sisi yang tidak hanya meningkatkan kelangsungan ekonomi pengrajinan tradisional melainkan juga menghubungkan kembali generasi muda dengan narasi budaya dan nilai-nilai yang tertanam dalam praktik-praktik tersebut, sehingga dapat menangkal tren erosi budaya yang disebabkan oleh kekuatan modernitas dan globalisasi. Dengan memanfaatkan potensi pariwisata budaya

dan inisiatif pendidikan, para pemangku kepentingan dapat menciptakan peluang bagi Generasi Z untuk terlibat dengan kerajinan tradisional, sehingga menumbuhkan rasa kebanggaan dan minat generasi Z dalam menenun kain songket khas Palembang.

Pendidikan budaya ini tidak hanya dapat meningkatkan keterampilan kaum muda tetapi juga memupuk apresiasi mereka terhadap seni tradisional. Selain pendidikan perlunya pendekatan berbasis komunitas yang memberdayakan pengrajin lokal dan mempromosikan warisan budaya sebagai praktik yang hidup dan terus berkembang, yang tidak hanya menghasilkan manfaat ekonomi tetapi juga kohesi sosial dan penguatan identitas di dalam masyarakat. Selain itu, penting untuk melibatkan masyarakat secara sistematis dan interdisipliner, sehingga memungkinkan adanya upaya kolaboratif. Untuk mencapai hal ini, sangat penting untuk membina kemitraan antara pengrajin lokal, lembaga pendidikan, dan pembuat kebijakan untuk menciptakan program yang tidak hanya mengajarkan keterampilan teknis menenun, tetapi juga menanamkan narasi budaya dan konteks historis yang memperkaya pengalaman belajar, sehingga memperdalam hubungan antara generasi muda dan warisan mereka. Dengan menumbuhkan pemahaman tentang interaksi antara tradisi dan modernitas, inisiatif semacam ini dapat memberdayakan generasi Z untuk mengapresiasi kain songket tidak hanya sebagai kerajinan tetapi juga sebagai ekspresi penting dari identitas budaya mereka, dengan demikian pastinya akan timbul minat generasi Z untuk belajar menenun dan tidak menutup kemungkinan menjadi seorang penenun.

## Kesimpulan

Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa minat Generasi Z terhadap praktik menenun kain songket Palembang secara tradisional di Desa Muara Penimbung Ulu mengalami penurunan yang signifikan. Melalui pendekatan teori Bourdieu (*habitus*, *ranah*, dan *kapital*) terlihat bahwa perubahan pola pikir, preferensi gaya hidup modern, serta pengaruh kuat teknologi digital menjadi faktor utama yang memengaruhi sikap generasi muda terhadap warisan budaya ini. Dalam konteks *habitus*, menenun dianggap sebagai kegiatan sampingan dan tidak lagi menjadi pilihan utama karena adanya aspirasi untuk mengejar pendidikan tinggi dan pekerjaan modern yang dianggap lebih menjanjikan. Di sisi lain, *ranah sosial* yang mendasari praktik menenun juga mengalami pergeseran. Sistem pewarisan keahlian menenun tidak lagi efektif karena terputus oleh ketertarikan generasi Z terhadap dunia digital, serta keterbatasan waktu dan tenaga yang dibutuhkan dalam proses produksi songket. Selain itu, *kapital budaya* dan *sosial* yang dahulu mendukung eksistensi penenun kini melemah, sementara *kapital ekonomi* dari kerajinan ini belum mampu bersaing dengan industri tekstil modern. Namun demikian, terdapat potensi untuk membangkitkan kembali minat generasi muda terhadap menenun melalui pendekatan kolaboratif yang melibatkan pendidikan budaya, promosi warisan lokal, dan inovasi pemasaran berbasis teknologi. Penguatan komunitas songket, keterlibatan pemangku kepentingan, serta integrasi antara nilai tradisi dan modernitas menjadi kunci dalam menjaga keberlangsungan praktik menenun sebagai identitas budaya yang hidup. Dengan demikian, Generasi Z tidak hanya dapat mengapresiasi kain songket sebagai produk yang memiliki nilai estetika, tetapi juga sebagai bagian penting dari warisan budaya mereka.

## Ucapan Terima Kasih

Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada masyarakat Desa Muara Penimbung Ulu yang telah menerima dan terbuka selama proses penelitian berlangsung serta ucapan terima kasih kepada ibu Yulasteriyani, S.Sos., M.Sos selaku dosen pembimbing yang sudah

mengarahkan proses pengerjaan penelitian. Dan ucapan terima kasih kepada Badan Otonom Cogito FISIP Unsri yang telah mewadahi dan mendukung penelitian.

## Referensi

- Adib, M. (2012). Agen dan Struktur dalam Pandangan Piere Bourdieu. *BioKultur*, 1(2), 91–110. [http://journal.unair.ac.id/download-fullpapers-01\\_Artikel\\_AGEN\\_DAN\\_STRUKTUR\\_DALAM\\_PANDANGAN\\_PIERE\\_BOURDIEU\\_Revisi\\_20\\_Okt\\_2012.pdf](http://journal.unair.ac.id/download-fullpapers-01_Artikel_AGEN_DAN_STRUKTUR_DALAM_PANDANGAN_PIERE_BOURDIEU_Revisi_20_Okt_2012.pdf). <https://journal.unair.ac.id/download-fullpapers-01%20Artikel%20AGEN%20DAN%20STRUKTUR%20DALAM%20PANDANGAN%20PIERE%20BOURDIEU%20Revisi%2020%20Okt%202012.pdf>
- Amalia, D. R., Alfitri, A., & Yunindyawati, Y. (2021). Solidaritas di Antara Pengrajin Songket: Suatu Tinjauan terhadap Teori Solidaritas Emile Durkheim di Desa Muara Penimbung, Kecamatan Indralaya, Kabupaten Ogan Ilir. *Jurnal Empirika*, 5(1), 58–68. <https://core.ac.uk/download/pdf/478013827.pdf>
- Darmansa, J. N., Haldani, A., & Tresnadi, C. (2019). Identifikasi Minat Generasi Z Terhadap Ragam Hias Batik Belanda. *Jurnal Sosioteknologi*, 18(2), 232–241. [https://www.researchgate.net/profile/Jesslyn-Darmansa/publication/341153120\\_IDENTIFIKASI\\_MINAT\\_GENERASI\\_Z\\_TERHADAP\\_RAGAM\\_HIAS\\_BATIK\\_BELANDA/links/5f7367d1458515b7cf585602/IDENTIFIKASI-MINAT-GENERASI-Z-TERHADAP-RAGAM-HIAS-BATIK-BELANDA.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Jesslyn-Darmansa/publication/341153120_IDENTIFIKASI_MINAT_GENERASI_Z_TERHADAP_RAGAM_HIAS_BATIK_BELANDA/links/5f7367d1458515b7cf585602/IDENTIFIKASI-MINAT-GENERASI-Z-TERHADAP-RAGAM-HIAS-BATIK-BELANDA.pdf)
- Fatmawati, N. I. (2020). Pierre Bourdieu Dan Konsep Dasar Kekerasan Simbolik. *Madani Jurnal Politik Dan Sosial Kemasyarakatan*, 12(1), 41–60. [https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as\\_sdt=0%2C5&q=+Pierre+Bourdieu+Dan+Konsep+Dasar+Kekerasan+Simbolik.+Madani+Jurnal+Politik+Dan+Sosial+Kemasyarakatan&btnG=](https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=+Pierre+Bourdieu+Dan+Konsep+Dasar+Kekerasan+Simbolik.+Madani+Jurnal+Politik+Dan+Sosial+Kemasyarakatan&btnG=)
- Fitriyadi, M. Y., Rahman, M. R., Azmi, M. R., Religion, J., Agama, J., Fitriyadi, M. Y., Rahman, M. R., Azmi, M. R., Ilham, M. A., Aibina, O. I., Hesda, N., & Al, F. (2023). Pengaruh Dunia It Terhadap Perilaku Remaja Generasi Z. *Jurnal Religion: Jurnal Agama, Sosial, Dan Budaya*, 1(2), 21–37. <https://maryamsejahtera.com/index.php/Religion/article/view/61>
- Hastini, L. Y., Fahmi, R., & Lukito, H. (2020). Apakah Pembelajaran Menggunakan Teknologi dapat Meningkatkan Literasi Manusia pada Generasi Z di Indonesia? *Jurnal Manajemen Informatika (JAMIKA)*, Volume 10(April), 12. <https://ojs.unikom.ac.id/index.php/jamika/article/view/2678>
- Imaniar, Susanti, E., Sari, N., & Mikial, M. (2022). *Produktivitas Tenun Songket dalam Meningkatkan Perekonomian Keluarga di Desa Talang Pangeran Ulu Kecamatan Pemulutan Barat Kabupaten Ogan Ilir*. 11(2), 118–136. <https://univ-tridinanti.ac.id/ejournal/index.php/ekonomi/article/view/984>
- Irmeilyana, Ngudiantoro, & Desiani, A. (2017). *Suatu Analisis Profil Pengrajin Songket di Desa Limbang Jaya I Kecamatan Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir*. {<https://conference.unsri.ac.id/index.php/semankkap/article/view/476>
- Laka, D. L., Daemansyah, D. R., Judijanto, L., Foera-era Lase, J., Halutin, D. F., Kuswanti, F., & Kalip, D. (2024). *PENDIDIKAN KARAKTER GEN Z DI ERA DIGITAL* (Sepriano (ed.)). PT. Sonpedia Publishing Indonesia. <https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=seH8EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA8&dq=Generasi+Z,+kelompok+yang+lahir+antara+pertengahan+tahun+1990-an+dan+awal+tahun+2010-an,+sering+dicirikan+sebagai+generasi+yang+melek+teknologi,+sadar+akan+lingkungan,+dan+sadar+s>
- La Ode Abdul Munafi. (2024). Teori Habitus dan Ranah Pierre Bourdieu (Teori Sosiologi). In *CV Eureka Media Aksara* (Issue March).

- Mokhtar, S. A., Alias, N. R., Mustapa, N. S., Ta, S. N. A., & Liyang. (2024). Tenunan Songket Warisan Negara : Sumbangan Dan Pengalaman Tokoh Songket Terengganu. *Jurnal Kajian Lisan Malaysia (JKLM)*, 30–40. <https://doi.org/10.5281/zenodo.11114573> (<https://academicapress.org/index.php/jklm/article/view/27>)
- Mustikasari, M., Arlin, A., & Kamaruddin, S. A. (2023). Pemikiran Pierre Bourdieu dalam Memahami Realitas Sosial. *Kaganga:Jurnal Pendidikan Sejarah Dan Riset Sosial Humaniora*, 6(1), 9–14. <https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/KAGANGA/article/view/5089>
- Nurhasanah, L., Siburian, B. P., & Fitriana, J. A. (2021). Pengaruh Globalisasi Terhadap Minat Generasi Muda Dalam Melestarikan Kesenian Tradisional Indonesia. *Jurnal Global Citizen : Jurnal Ilmiah Kajian Pendidikan Kewarganegaraan*, 10(2), 31–39. <https://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/glbctz/article/view/5616>
- Nasir, A., Nurjana, Shah, K., Sirodj, R. A., & Afgani, M. W. (2023). Pendekatan Fenomenologi Dalam Penelitian Kualitatif 1. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3(5), 4445–4451. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative%0APendekatan>
- Ramadhanty, A., Chandra, N., Ardianto, E., & Budiman, A. (2023). Simbol dan Makna Berkain dalam Kalangan Pecinta Wastra. *Kajian Branding Indonesia*, 5(2), 127. <https://journal.prasetiyamulya.ac.id/journal/index.php/kbi/article/view/1134>
- Viatra, A. W., & Triyanto, S. (2014). Seni Kerajinan Songket Kampoeng Tenundi Indralaya, Palembang. *Ekspresi Seni*, 16(2), 168. <https://journal.isi-padangpanjang.ac.id/index.php/Ekspresi/article/view/73>
- Waruwu, M. (2023). Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2896–2910. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/6187>
- Wening, S., & Kusumadewi, P. D. A. (2023). Tren berkain generasi Z: Peluang pengembangan industri kreatif bidang busana. *Prosiding Pendidikan Teknik Boga Busana FT UNY*, 18(1), 1–8. <https://journal.uny.ac.id/index.php/ptbb/article/view/68011>
- Zis, S. F., Effendi, N., & Roem, E. R. (2021). Perubahan Perilaku Komunikasi Generasi Milenial dan Generasi Z di Era Digital. *Satwika : Kajian Ilmu Budaya Dan Perubahan Sosial*, 5(1), 69–87. <https://ejournal.umm.ac.id/index.php/jicc/article/view/15550>

## Efforts to Handle Mangrove Ecotourism Problems in Pulau Sicanang Village, Medan Belawan District

### Upaya Penanganan Permasalahan Ekowisata Mangrove di Kelurahan Pulau Sicanang, Kecamatan Medan Belawan

Melinda Suriani Harefa<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup> Jurusan Pendidikan Geografi, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Medan, Indonesia

\* Penulis Korespondensi: [melindasuriani@unimed.ac.id](mailto:melindasuriani@unimed.ac.id)

Elsa Kardiana<sup>2</sup>

<sup>2</sup> Jurusan Pendidikan Geografi, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Medan, Indonesia

Tesa Putriyani Sinurat<sup>3</sup>

<sup>3</sup> Jurusan Pendidikan Geografi, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Medan, Indonesia

Elsa Mutiara Panggabean<sup>4</sup>

<sup>4</sup> Jurusan Pendidikan Geografi, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Medan, Indonesia

Cindy Theresia Purba<sup>5</sup>

<sup>5</sup> Jurusan Pendidikan Geografi, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Medan, Indonesia

#### Abstract

*Sicanang Mangrove Ecotourism in Pulau Sicanang Village, Medan Belawan District has great potential as a conservation and education-based tourism area. However, its development faces various obstacles that cause stagnation and even decline in the operation of the area. This study aims to analyze the factors that cause problems in the development of ecotourism in the area. The study used qualitative methods with observation, interview, and documentation techniques for the surrounding community who are directly involved in ecotourism. In this research, several solutions will also be formulated to address the issues. The results of the study showed that the problems were caused by internal factors, such as lack of awareness and community involvement, as well as external factors in the form of minimal government support, infrastructure damage, and the absence of clear regulations*

**Keywords:** Ecotourism, Mangrove, Sicanang, Problems, Conservation

#### Abstrak

Ekowisata Mangrove Sicanang di Kelurahan Pulau Sicanang, Kecamatan Medan Belawan memiliki potensi besar sebagai kawasan wisata berbasis konservasi dan edukasi. Namun, pengembangannya menghadapi berbagai kendala yang menyebabkan stagnasi bahkan kemunduran dalam operasional kawasan tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor penyebab permasalahan dalam pengembangan ekowisata di kawasan tersebut. Penelitian menggunakan metode kualitatif dengan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi terhadap masyarakat sekitar yang terlibat langsung dalam ekowisata. Dalam penelitian ini juga akan menyusun beberapa solusi yang dapat dilakukan untuk mengatasi permasalahan tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa permasalahan disebabkan oleh faktor internal, seperti kurangnya kesadaran dan keterlibatan masyarakat,

serta faktor eksternal berupa minimnya dukungan pemerintah, kerusakan infrastruktur, dan tidak adanya regulasi yang jelas.

**Kata kunci:** Ekowisata, Mangrove, Sicanang, Permasalahan, Konservasi

## Pendahuluan

Indonesia dengan kekayaan alamnya yang melimpah mengakibatkan negara ini memiliki banyak potensi ekowisata (Siregar & Elfikri, 2022). Adanya ekowisata dalam sebuah wilayah telah memberikan sumbangan yang besar pada pendapatan masyarakat. (Fifiyanti & Damanik, 2021) menyatakan bahwa hal ini merupakan salah satu tujuan ekowisata yaitu peningkatan ekonomi masyarakat lokal. Ekowisata merupakan salah satu bentuk pariwisata yang mengutamakan pelestarian lingkungan dan pemberdayaan masyarakat lokal. (Maesti et al., 2022) menyatakan bahwa ekowisata merupakan perjalanan wisata berbasis pelestarian lingkungan dan bertanggung jawab dalam meningkatkan kesejahteraan penduduk setempat. Ekowisata di Indonesia cukup beragam yang menawarkan keindahan alam dan pengalaman berkelanjutan, salah satunya adalah ekowisata mangrove. Pada skala dunia, Indonesia memiliki hutan mangrove dengan luas 3.490.000 hektar yang merupakan 21% dari hutan mangrove di dunia (Marbun et al., 2022). Luasnya hutan mangrove di Indonesia ini menjadi peluang akan besarnya potensi perkembangan ekowisata mangrove.

Hutan mangrove merupakan tipe hutan tropika yang khas tumbuh di sepanjang pantai maupun muara sungai yang terpengaruh oleh pasang surut air laut. Mangrove seringkali ditemukan di berbagai pantai teluk yang estuaria, dangkal, delta, serta terlindungi. Komposisi serta struktur vegetasi hutan mangrove beragam, tergantung kondisi geofik, geografi, hidrologi, biogeografi, iklim, tanah, dan kondisi lingkungan lainnya. Hutan mangrove tumbuh di sepanjang pantai atau muara sungai yang dipengaruhi oleh pasang surut air laut. Mangrove banyak dijumpai di wilayah pesisir yang terlindung dari ombak dan juga pada daerah landai. Mangrove adalah suatu komunitas sekitaran pantai yang memiliki morfologi unik dengan sistem perakaran yang memiliki kemampuan beradaptasi pada daerah yang mempunyai kandungan salinitas yang cukup tinggi serta mampu beradaptasi pada daerah pasang surut air laut dengan substrat yang lumpur atau lumpur berpasir. Wilayah mangrove juga adalah wilayah yang terbilang cukup subur, baik perairannya ataupun daratannya, dikarenakan selalu terjadi transportasi nutrient karena adanya pasang surut (Rumondang, S.Pi., M.Si Diah Ayu Ningsih Ingka Sari, 2023). Ekosistem mangrove merupakan suatu sistem di alam sebagai tempat berlangsungnya kehidupan yang merefleksikan hubungan timbal balik antara makhluk hidup dan lingkungannya, serta antara makhluk hidup itu sendiri, berada di wilayah pesisir, terpengaruh oleh pasang surutnya air laut, serta didominasi oleh spesies pohon ataupun semak yang khas serta dapat tumbuh di dalam perairan payau/asin.

Ekowisata mangrove di Indonesia sudah sangat banyak, salah satunya di Kelurahan Pulau Sicanang, yang terletak di Kecamatan Medan Belawan, memiliki potensi ekowisata melalui ekosistem mangrove yang kaya dan budaya pesisir yang khas. Sebagai wilayah pesisir dengan luas 178,24 ha kawasan mangrove, Pulau Sicanang pernah menjadi destinasi edukatif dan rekreatif yang menjanjikan, tepatnya pada tahun 2020 sebelum pandemic covid-19. Aktivitas ekowisata yang telah menarik pengunjung saat ini menurun drastis sejak adanya kontroversi antar masyarakat setempat dalam merebut ekowisata mangrove sicanang menjadi milik pribadi. Akhirnya pemerintah dan lembaga terkait menutup ekowisata tersebut. Pasca ditutupnya ekowisata tersebut, timbul beragam permasalahan yang semakin memperburuk Ekowisata Sicanang. Permasalahan tersebut perlu dianalisis secara mendalam untuk mendapatkan data yang jelas dan memberikan solusi pengelolaan yang lebih berkelanjutan.

## Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, yaitu pendekatan yang bertujuan untuk memahami fenomena sosial atau lingkungan secara mendalam melalui pengumpulan data yang bersifat deskriptif. Pendekatan ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu untuk mendeskripsikan secara mendalam kondisi aktual Ekowisata Sicanang, sehingga upaya yang diusulkan adalah upaya yang mudah untuk diterapkan di lapangan dan mampu menjawab permasalahan saat ini. Lokasi penelitian dilakukan di Ekowisata Sicanang, yang terletak di Kelurahan Pulau Sicanang, Kecamatan Medan Belawan, Kota Medan. Lokasi ini dipilih secara purposive karena merupakan salah satu kawasan ekowisata berbasis mangrove yang mengalami berbagai dinamika pengelolaan dan kondisi lingkungannya saat ini yang telah menurun. Penelitian dilaksanakan selama tiga hari, yaitu pada tanggal 7 sampai dengan 9 Maret 2025. Pemilihan waktu tersebut mempertimbangkan kondisi cuaca, ketersediaan informan, dan kelengkapan aktivitas masyarakat yang relevan

dengan pengumpulan data. Dan Untuk memperoleh data yang lengkap dan komprehensif, digunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu:

a. Observasi

Observasi dilakukan secara langsung di lapangan untuk mengamati kondisi aktual lingkungan dan fasilitas di kawasan Ekowisata Sicanang. Observasi ini bersifat non-partisipatif, artinya peneliti tidak terlibat secara langsung dalam aktivitas masyarakat, namun melakukan pengamatan dengan mencatat berbagai fenomena yang terlihat. Fokus observasi meliputi:

- 1) Kondisi fisik hutan mangrove (populasi pohon mangrove, atau keberadaan sampah)
- 2) Keberadaan dan kondisi fasilitas ekowisata seperti jembatan, menara pandang, papan informasi, dan jalur wisata
- 3) Aktivitas dan perilaku masyarakat dalam kawasan ekowisata.

b. Wawancara

Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur dengan panduan pertanyaan yang mudah dipahami oleh narasumber sehingga memungkinkan informan memberikan jawaban yang mendalam. Informan dipilih secara purposive, yaitu individu yang memiliki pengetahuan atau keterlibatan langsung dalam ekowisata, seperti:

- 1) Tokoh masyarakat yang memahami sejarah dan dinamika kawasan
- 2) Mantan atau eks-pengelola kawasan ekowisata
- 3) Warga sekitar yang tinggal di sekitar kawasan hutan mangrove

Melalui wawancara ini, peneliti menggali informasi mengenai sejarah pendirian ekowisata, perubahan yang terjadi selama beberapa tahun terakhir, serta harapan masyarakat terhadap keberlanjutan ekowisata dalam waktu selanjutnya.

c. Dokumentasi

Dokumentasi digunakan sebagai pelengkap data observasi dan wawancara. Teknik dokumentasi ini penting untuk menguatkan validitas data dan memberikan bukti visual atas temuan di lapangan. Data dokumentasi berupa:

- 1) Foto-foto kondisi fisik lapangan dan perilaku masyarakat
- 2) Catatan hasil observasi lapangan

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan model analisis interaktif yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman, yang meliputi tiga tahapan utama, yaitu:

a. Reduksi Data

Reduksi data adalah proses pemilahan, penyederhanaan, dan transformasi data mentah yang diperoleh dari lapangan menjadi informasi yang relevan dan bermakna. Reduksi dilakukan secara berkelanjutan sejak awal pengumpulan data, dengan menyeleksi data yang berkaitan langsung dengan fokus penelitian, seperti kerusakan fasilitas, degradasi lingkungan, dan persepsi masyarakat.

b. Penyajian Data

Setelah data direduksi, selanjutnya dilakukan penyajian data dalam bentuk narasi deskriptif yang didukung dengan lampiran sehingga mempermudah pemahaman pembaca. Penyajian data ini bertujuan untuk melihat pola, hubungan antar temuan, serta menyusun gambaran menyeluruh tentang kondisi ekowisata di Sicanang.

c. Penarikan Kesimpulan

Tahap akhir adalah penarikan kesimpulan yang dilakukan secara induktif berdasarkan hasil temuan di lapangan. Kesimpulan tidak hanya berupa ringkasan temuan, tetapi juga penyusunan upaya yang mudah untuk diterapkan dalam mengembangkan kembali Ekowisata Mangrove Sicanang.

## Hasil dan Diskusi

Ekowisata Mangrove Sicanang yang terletak di Kelurahan Pulau Sicanang, Kecamatan Medan Belawan, memiliki potensi besar sebagai kawasan wisata berbasis konservasi dan edukasi. Dengan luas kawasan mangrove mencapai 178,24 hektare, wilayah ini pernah menjadi salah satu destinasi unggulan di Kota Medan, khususnya dalam bidang ekowisata lingkungan. Ekosistem mangrove pada dasarnya memiliki beragam fungsi seperti menyerap gelombang laut dan badai, melindungi pantai dari erosi dan erosi, menyediakan tempat berlindung dan makanan bagi biota laut, habitat burung, tempat rekreasi, dan penghasil berbagai jenis fauna air payau (Sinaga et al., 2023). Keberadaan hutan mangrove yang relatif terjaga, disertai fasilitas pendukung yang cukup lengkap, menjadikan kawasan ini menarik untuk dikunjungi baik oleh wisatawan umum maupun kalangan akademisi. Masa kejayaan Ekowisata Mangrove Sicanang adalah pada saat sebelum pandemi COVID-19, tepatnya sekitar tahun 2020, kawasan ini ramai dikunjungi oleh pelajar dan mahasiswa dari berbagai daerah. Ekowisata mangrove dijadikan sebagai tempat belajar dengan melihat fungsi ekologi yang menyediakan jasa lingkungannya sebagai tempat edukasi langsung mengenai ekosistem mangrove, dan melakukan penelitian lapangan (Syukur et al., 2024). Menurut keterangan salah satu narasumber, S. Lubis, yang merupakan warga sekitar menyampaikan bahwa ekowisata ini dulunya sering menjadi tujuan kunjungan sekolah-sekolah dan mahasiswa yang tertarik mempelajari mangrove dan melakukan berbagai kegiatan ilmiah di sana. Kehadiran mereka turut memberikan nilai tambah bagi warga sekitar, terutama dalam sektor ekonomi dan pemberdayaan masyarakat.

Fasilitas yang tersedia pada saat itu juga terbilang memadai. Terdapat berbagai sarana umum seperti jalur pejalan kaki dari papan kayu yang mengelilingi kawasan mangrove, spot foto dengan latar belakang alam, tempat makan sederhana, serta kamar mandi umum yang dapat digunakan oleh pengunjung. Pengelolaan kawasan dilakukan secara kolaboratif antara masyarakat dan pihak terkait, sehingga keberlanjutan lingkungan dan kenyamanan wisatawan masih dapat terjaga. Namun, seiring berjalannya waktu, terutama setelah pandemi melanda dan berbagai aktivitas masyarakat dibatasi, kondisi Ekowisata Sicanang mulai mengalami penurunan. Permasalahan internal di tingkat masyarakat turut memperburuk situasi. Perselisihan antarkelompok warga terkait klaim kepemilikan dan pengelolaan ekowisata menimbulkan konflik yang berujung pada penutupan kawasan oleh pemerintah dan lembaga terkait. Penutupan ini menjadi titik balik dari kemunduran ekowisata, karena sejak saat itu tidak ada lagi kegiatan konservasi, edukasi, maupun wisata yang berjalan secara terorganisir.

Pasca penutupan, berbagai persoalan mulai muncul, baik dari segi lingkungan maupun sosial. Saat ini kondisi ekowisata mangrove di wilayah pesisir Belawan Sicanang tidak lagi berkembang secara maksimal. Selain itu, terdapat berbagai perilaku yang berpotensi memicu kerusakan ekosistem hutan mangrove. Adapun beberapa perilaku yang ditemukan selama pengamatan di Kawasan Ekowisata Mangrove Sicanang, Kelurahan Belawan Pulau Sicanang, Kecamatan Medan Belawan, Kota Medan yaitu sebagai berikut.

### 1. Ditemukan sampah di hutan mangrove

Hal ini menunjukkan bahwa sampah ini berasal dari masyarakat sekitar yang membuang sampah sembarangan. Selain itu, sampah di Kawasan Hutan Mangrove mungkin berasal dari perilaku manusia yang membuang sampah ke sungai yang selanjutnya mengalir dan bermuara ke laut (Ghaisani et al., 2023). Sampah tersebut berupa sampah organik dan non organik (kantong kresek dan botol) yang berasal rumah rumah warga setempat. Apabila diamati dari sisi ilmu kimia, plastik adalah sampah yang terbuat dari atom karbon yang sulit terurai (Pradipta et al., 2023). Plastik dengan kandungan bahan kimia seperti aditif, pewarna, dan senyawa adalah bahan yang mudah larut ke dalam air sehingga mikroplastik tersebut mampu merubah sifat kimia air laut seperti konsentrasi logam berat dan senyawa organik sehingga polusi air laut semakin meningkat (Telaumbanua et al., 2024). Dampak bahaya yang ditimbulkan dari kandungan plastik pada sedimen adalah terganggunya ekologi perairan baik biotik maupun abiotik pada ekosistem mangrove. Sampah anorganik memberikan dampak terhadap tumbuhan mangrove. Tumpukan sampah akan menghalangi sirkulasi udara sehingga akar mangrove sulit melakukan respirasi dan mengakibatkan kematian mangrove. Hal ini disebabkan oleh tumpukan sampah yang menghalangi masuknya unsur hara yang berasal dari aktivitas pasang surut (Fatmalah et al., 2022). Sampah yang masuk ke ekosistem mangrove juga memberi dampak terhadap nilai estetika suatu kawasan. Sampah plastik dapat menghambat proses regenerasi dari hutan mangrove itu sendiri karena bibit yang sudah matang dan jatuh tertahan oleh sampah plastik sehingga tidak sampai ke tanah yang dapat membuat bibit tersebut akhirnya hanyut terbawah bersama sampah plastik atau mati kekeringan.



Keterangan: Ditemukan sampah anorganik di lokasi penelitian

## 2. Adanya penebangan mangrove ilegal

Sejak ditutupnya ekowisata hutan mangrove pada tahun 2020, maka penebangan liar oleh masyarakat sangat kerap terjadi di Ekowisata Mangrove Sicanang. Hal ini disampaikan oleh narasumber saat diwawancara yang dibuktikan dengan adanya bekas penebangan pohon mangrove pada hutan tersebut. Saat Ekowisata Mangrove Sicanang masih terbuka untuk umum, hutan mangrove masih dapat terlihat dengan jelas sehingga penebangan pohon mangrove pada saat itu minim terjadi. Berbeda dengan kondisi sekarang, Ekowisata Mangrove Sicanang sudah tutup membuat penebangan ilegal semakin mudah untuk dilakukan. Hutan mangrove saat ini semakin menurun dari segi kuantitas pohon dan luasan mangrove yang juga berkurang. Hutan mangrove yang meliputi tanaman dan sedimen mangrove mampu menyerap karbon dioksida. Namun (Suprayogi et al., 2022) menyatakan bahwa ketika pohon mangrove ditebang, maka jumlah karbon yang terlepas ke atmosfer adalah dua kali lipat jumlahnya dari total karbon yang telah diserap selama bertahun-tahun. Apabila kegiatan penebangan mangrove terus berlanjut, maka hal tersebut akan meningkatkan gas karbon di atmosfer sehingga berpengaruh terhadap perubahan cuaca yang tidak menentu. Sedangkan nilai jual ekonomi yang didapatkan oleh para pelaku penebang ilegal cukup terjangkau. Namun karena kebutuhan ekonomi yang mendesak pelaku tersebut terpaksa melakukan hal buruk tersebut dibanding dengan tetap menjaga hutan mangrove yang merupakan investasi yang potensial.

## 3. Ditutupnya Ekowisata Mangrove Sicanang

Ekowisata mangrove awalnya menarik banyak wisatawan. Pada masa kejayaannya, ekowisata ramai dikunjungi untuk berbagai kegiatan salah satunya wisata edukasi. Tahun 2020 ekowisata ini ditutup karena kurangnya pemahaman masyarakat terhadap hutan mangrove tersebut (Restu, dkk., 2024). Akan tetapi inti dari semua permasalahan degradasi hutan mangrove itu hakekatnya bersumber pada manusia serta perilakunya. Dalam hal ini pemerintah dan masyarakat disekitarnya kurang memberikan partisipasi yang mencakup kerjasama antara semua unsur terkait pengelolaan ekowisata mangrove Belawan Sicanang tersebut. Berdasarkan hasil pengamatan awal yang sudah dilakukan diketahui bahwa di sekitar kawasan hutan mangrove terdapat banyak fasilitas wisata yang sudah rusak seperti jembatan, pondok, dan lainnya yang dulunya merupakan fasilitas dari Ekowisata Hutan Mangrove.



*Fasilitas ekowisata (jembatan) yang sudah rusak*

Selain itu, berdasarkan hasil wawancara pada masyarakat sekitar yakni Narasumber S. Lubis menyampaikan bahwa “dulu ekowisata ini bagus sekali banyak pengunjung yang datang ke sini, terutama dari sekolah sekolah katanya mau belajar tentang mangrove ini, mahasiswa juga banyak yang datang melakukan penelitian disini”. Maka dapat dikatakan bahwa sebelum tahun 2020, ekowisata mangrove ini berkembang secara maksimal. Terdapat banyak pengunjung yang datang untuk berkunjung melakukan wisata pendidikan bagi banyak anak anak sekolah yang datang berkunjung serta untuk kebutuhan penelitian. Fasilitas yang ada di Ekowisata Mangrove Sicanang juga memadai serta terdapat beberapa spot foto yang menarik, tempat makan, kamar mandi umum dan lain sebagainya. Setelah Covid-19, dijelaskan bahwa tidak ada lagi upaya yang dilakukan pemerintah dalam pengelolaan fasilitas dari Ekowisata Mangrove Sicanang. Hal ini dijelaskan oleh penjaga di lokasi tersebut yang juga merupakan masyarakat sekitar yakni Bapak Rusmiono yang menyampaikan bahwa “sejak pandemi Covid 19 tidak ada lagi perhatian pemerintah mengelola ekowisata ini, lalu juga banyak masyarakat yang merebut wilayah mangrove dan mengatakan sebagai tanah warisan mereka”. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa menurunnya kondisi Ekowisata Mangrove Sicanang diakibatkan oleh kurangnya perhatian perbaikan dari pemerintah serta kesadaran pengelolaan dari masyarakat setempat. Saat ini, kondisi Ekowisata Mangrove Sicanang sudah tidak lagi terawat dengan berbagai fasilitas yang dulunya merupakan fasilitas yang digunakan oleh pengunjung sudah rusak total dan tidak dapat lagi digunakan. Jembatan yang menjadi aksesibilitas pengunjung untuk melihat ekosistem mangrove serta sebagai spot foto sudah ambruk dan tidak dapat lagi digunakan. Sama halnya dengan rumah pohon di pohon mangrove yang sudah tidak terawat lagi tidak lagi dapat digunakan oleh para pengunjung Ekowisata Mangrove Sicanang.



*Fasilitas ekowisata (rumah pohon) yang sudah rusak*

Selain itu, fasilitas lain seperti kamar mandi umum untuk digunakan oleh pengunjung tidak lagi dapat dipakai karena bangunan yang sudah tidak memadai dan rusak total.



*Fasilitas ekowisata (toilet) sudah rusak*

Saat ini, masyarakat sekitar mengharapkan adanya perhatian dari pemerintah untuk melakukan rehabilitasi ekosistem mangrove supaya Ekowisata Mangrove Sicanang dapat berfungsi dan dimanfaatkan kembali oleh masyarakat sekitar dan khalayak umum sebagai ekowisata mangrove mengingat sumbangsi ekosistem mangrove yang sangat besar bagi perekonomian masyarakat pesisir.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka perlu dibangun kembali Ekowisata Mangrove Sicanang yang disertai dengan pengembalian ekosistem mangrovenya. Adapun beberapa solusi yang dapat diusulkan adalah sebagai berikut.

#### **1. Penataan kembali kawasan pesisir di Kelurahan Pulau Sicanang**

Pemerintah, lembaga seperti Yagasu, Yakopi yang merupakan pihak yang melindungi mangrove, dan masyarakat pesisir perlu mengadakan diskusi terbuka terkait penataan kembali kawasan pesisir tersebut. Pemerintah dan lembaga seperti Yagasu, Yakopi harus merancang proses pembangunan kembali ekowisata mangrove, dan penanaman pohon mangrove pada kawasan yang telah ditetapkan. Hadirnya masyarakat pada rapat tersebut adalah agar masyarakat mengetahui dan menyatakan bahwa kawasan ekosistem mangrove merupakan milik pemerintah yang dibawah naungan lembaga seperti Yagasu, Yakopi. Dalam rapat tersebut, perlu adanya kesepakatan tentang batas permukiman yang diizinkan sehingga tidak terjadi lagi kesalahan seperti perebutan hak atas kawasan ekowisata ekosistem mangrove, dan juga penetapan sanksi hukum apabila ditemukan penebangan liar di kawasan mangrove.

#### **2. Melaksanakan penanaman pohon mangrove kembali**

Situasi yang ada saat ini dan studi literatur bahwa rusaknya ekosistem mangrove adalah karena besarnya kegiatan penebangan pohon mangrove secara liar oleh masyarakat yang didesak karena kebutuhan ekonomi. Hutan mangrove yang telah hilang akibat ulah manusia perlu direhabilitasi kembali. Tujuan kegiatan tersebut adalah untuk mengembalikan ikon kelurahan Belawan Sicanang sebagai ekowisata mangrove. Selain itu, dengan kembalinya hutan mangrove maka akan berperan langsung untuk menahan abrasi dan banjir rob. Peran mangrove sangat besar yaitu sebagai upaya perlindungan wilayah pesisir seperti menahan abrasi dan banjir rob bagi warga pesisir (Permana & Andhikawati, 2023). Selain itu, mangrove akan mampu berperan dalam mengurangi dampak lingkungan seperti memperbaiki habitat, peningkatan produksi ikan sehingga biota laut semakin melimpah yang berpotensi meningkatkan perekonomian nelayan tangkap (Hermawati et al., 2022). Dikutip dari tulisan Barita Lumbanbatu (2023 ) bahwa pada awal Oktober 2022, pesisir Belawan tergenang air sampai 2,7 meter. Kondisi yang mengkhawatirkan ini maka memerlukan mitigasi bencana dengan melakukan penanaman mangrove. Dengan dilakukannya penanaman mangrove, maka pohon mangrove akan berperan sebagai penahan ombak, penahan angin, pengendali angin, perangkap sedimen, penahan intrusi air asin, penahan abrasi, bahkan mampu menahan banjir rob (Syah, 2020). Penanaman kembali ini akan menjadi sumber perekonomian yang baru bagi masyarakat pesisir. Karena peran mangrove sebagai sumber makanan berlimpah bagi biota laut (Wahyudi, 2022). Peluang ini akan menjadi mata pencaharian masyarakat pesisir sehingga kegiatan penebangan liar dapat menurun.

### 3. Adanya perawatan

Saat ini banyak masyarakat yang melakukan penebangan liar pohon mangrove itu. Selain penebangan, banyak juga masyarakat yang melakukan alih fungsi lahan hutan mangrove itu menjadi tambak ikan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Munasikhah, S, 2021) bahwa alih fungsi lahan menjadi tambak ikan sudah kerap sekali terjadi. Bahkan ia mengatakan bahwa sejak tahun 1980-an yaitu hutan mangrove digunakan untuk budidaya ikan dan udang sedangkan pohon mangrove yang ditebang dan dijual sebagai kebutuhan industri. Namun dengan kegiatan perawatan mangrove ini dan perawatan terhadap ekowisata mangrove, maka kondisi ekowisata juga terjaga. Fasilitas didalam ekowisata seperti akses jalan, gazebo, serta sarana prasarana yang telah tersedia sangat perlu untuk dirawat. Apabila kondisi hutan mangrove dan ekowisata terjaga, maka kegiatan penebangan liar akan tidak terjadi lagi. Karena apabila ada penebangan liar atau konversi lahan mangrove menjadi lahan permukiman atau tambak akan terlihat dengan jelas oleh para wisatawan yang berkunjung saat ekowisata telah dibuka kembali bagi umum. Karena kondisi saat ini adalah bahwa ekowisata yang telah ditutup memudahkan masyarakat melakukan penebangan liar, karena kondisi ekowisata yang tidak dibuka bagi umum sehingga kegiatan ilegal tidak terlihat oleh pihak umum. Mangrove akan berfungsi sebagai habitat bagi biota laut seperti udang, ikan, kepiting untuk melangsungkan kelangsungan hidup, yang meliputi tempat perlindungan, bertelur, dan lain sebagainya (Wahyudi, A, 2022). Namun secara garis besar, tugas ini adalah tugas bersama antara pemerintah, lembaga terkait seperti Yagasu, dan partisipasi aktif masyarakat dalam menjaga hutan mangrove tersebut (Handayani, dkk, 2023).

### Kesimpulan

Ekowisata Mangrove Sicanang memiliki potensi luar biasa, namun saat ini menghadapi tantangan besar. Terdapat beberapa permasalahan yaitu ditemukan sampah di hutan mangrove, adanya penebangan mangrove ilegal, dan ditutupnya Ekowisata Mangrove Sicanang. Dalam upaya melestarikan dan mengembangkan Hutan Mangrove Sicanang, terdapat beberapa saran yang dapat diterapkan yaitu dengan penataan kembali kawasan pesisir yang disepakati oleh lembaga terkait seperti Yagasu dan Yakopi, Pemerintah, serta masyarakat pesisir, penanaman kembali dan perawatan Hutan Mangrove. Hal tersebut sangat penting mengingat banyaknya area-area di kawasan hutan mangrove yang telah terdegradasi atau hilang akibat kurangnya pemeliharaan. Selain itu, membentuk kelompok masyarakat yang bertanggung jawab dalam menjaga dan merawat hutan mangrove secara berkelanjutan. Mengelola ekowisata mangrove secara profesional dengan melibatkan masyarakat setempat, sehingga dapat memberikan manfaat ekonomi bagi mereka. Mengembangkan aktivitas ekowisata yang menarik dan inovatif, seperti wisata kayak, mangrove tracking, dan pengamatan satwa liar. Dengan demikian, diharapkan Hutan Mangrove Sicanang dapat kembali terawat, menjadi objek ekowisata yang menarik, serta memberikan manfaat optimal bagi kelestarian lingkungan dan kesejahteraan masyarakat sekitar.

### Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terimakasih kepada berbagai pihak yang telah turut dalam penulisan artikel ini. Artikel ini penuh dengan keterbatasan, sehingga penulis berharap adanya saran yang membangun dari masing-masing pembaca. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses penulisan artikel ini. Terima kasih khusus disampaikan kepada narasumber yang telah bersedia meluangkan waktu dan memberikan informasi berharga, serta kepada masyarakat sekitar yang memberikan dukungan penuh selama penelitian berlangsung. Penulis juga menghargai kontribusi dan kerja sama dari lembaga-lembaga terkait seperti Yagasu dan Yakopi. Semoga artikel ini dapat memberikan manfaat dan menjadi sumbangsih positif dalam upaya pelestarian ekosistem mangrove dan pengembangan ekowisata di Sicanang.

## Referensi

- Batubara, R. (2020). Prinsip Ekowisata Berkelanjutan. *Jurnal Pariwisata Nusantara*.
- Fifah, N. et al. (2023). Peran Mangrove dalam Menahan Abrasi dan Mitigasi Banjir Rob.
- Handayani, E. A., Sugiarti, A., & Burhani, S. (2023). Partisipasi Masyarakat dalam Mendukung Konservasi Ekosistem Mangrove di Kawasan Ekowisata Luppung, Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Sosial Ekonomi Kelautan dan Perikanan*, 18(1), 15-23.
- Fatmalah, S. F., Sa'adah, N., & Wijaya, N. I. (2022). Dampak Sampah Anorganik terhadap Vegetasi Mangrove Tingkat Semai di Ekosistem Mangrove Wonorejo Surabaya. *Jurnal Riset Kelautan Tropis (Journal Of Tropical Marine Research)(J-Tropimar)*, 4(2), 82–96.
- Fifiyanti, D., & Damanik, J. (2021). Pemetaan peran dan kontribusi pemangku kepentingan dalam pengembangan ekowisata desa Burai. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 10(3), 448–462.
- Ghaisani, M. Y., Hati, M. P., Madani, A. V., Singgih, K. S., & Herawati, V. (2023). PENGARUH SAMPAH TERHADAP KUALITAS AIR LAUT CAGAR ALAM PANGANDARAN. *Antologi Kajian Multidisiplin Ilmu (Al-Kamil)*, 1(1), 117–123.
- Henry, M. et al. (2020). Pemetaan Zonasi Ekowisata Mangrove Sicanang.
- Hermawati, L., Mujiarto, I., & Mahendro, I. (2022). Penanaman Bibit Mangrove Guna Mengurangi Dampak Lingkungan di Pantai Tirang Semarang. *Mitra Abdimas: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(2), 26–30.
- Maesti, D. P., Utami, D. N., Zuhdi, M. S., Pratiwi, R., Samsi, S., & Cecilia, V. (2022). Pengembangan objek dan daya tarik wisata Sungai Ciliwung berbasis ekowisata. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(6), 6621–6632.
- Marbun, Y., Sari, D. P., Jaya, M. A., Rais, M., & Damanik, M. R. S. (2022). Analisis perubahan luasan tutupan hutan mangrove di Kecamatan Pangkalan Susu, Kabupaten Langkat. *Journal of Laguna Geography*, 1(1), 1–8.
- Munasikhah, S. (2021). Dari Hutan Mangrove Menjadi Tambak: Krisis Ekologis Di Kawasan Sayung, Demak (1990-1999). *Journal of Indonesian History*, 10(2), 129-140.
- Permana, R., & Andhikawati, A. (2023). Penanaman bibit mangrove di kawasan Tanjung Cemara Kabupaten Pangandaran sebagai upaya perlindungan wilayah pesisir. *Farmers: Journal of Community Services*, 4(1), 11–16.
- Pradipta, B. N. L., da Rato, D. A., & Winoto, S. T. (2023). Pengaruh Limbah Plastik Terhadap Kualitas Air Pada Kesehatan Bakau di Hutan Bakau Pantai Baros.
- Restu, R. et al. (2024). Evaluasi Pengelolaan Ekowisata Mangrove Pasca Pandemi.
- Sekretariat, 2022. Arsip Data dari Ekowisata Mangrove Wonorejo Surabaya Tuwo, A.. Pengelolaan Ekowisata Pesisir dan Laut - Suatu Pendekatan Ekologi, Sosial-Ekonomi, Kelembangaan, dan Sarana Wilayah. Brilian Internasional, Surabaya.
- Sinaga, P., Harefa, M. S., Siburian, P. A., & Aisyah, S. (2023). Konsep Penanggulangan Sampah di Wilayah Ekosistem Hutan Mangrove Belawan Sicanang dalam Upaya Pencegahan Pencemaran Lingkungan. *J-CoSE: Journal of Community Service & Empowerment*, 1(1), 1–9.
- Siregar, N., & Elfikri, M. (2022). Pengaruh Lokasi. Promosi, Dan Fasilitas Terhadap Kepuasan Konsumen (Studi Pada Pengunjung Kawasan Ekowisata Tangkahan Kabupaten Langkat). *SOSEK: Jurnal Sosial Dan Ekonomi*, 3(1), 1–9.
- Sugiyono. (2021). Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D). Bandung: Alfabeta.
- Suprayogi, B., Purbopuspito, J., Harefa, M. S., Panjaitan, G. Y., & Nasution, Z. (2022). Ecosystem Carbon Stocks of Restored Mangroves and Its Sequestration in Northern Sumatra Coast, Indonesia. *Universal Journal of Agricultural Research*, 10(1), 1–19. <https://doi.org/10.13189/UJAR.2022.100101>
- Syah, A. F. (2020). Penanaman mangrove sebagai upaya pencegahan abrasi di desa socah. *Jurnal Ilmiah Pangabdhi*, 6(1), 13-16.
- Syukur, A., Al Idrus, A., & Raksun, A. (2024). Pemanfaatan Lingkungan Mangrove sebagai Sumber Belajar IPA pada Guru dan Siswa Tsanawiyah Telage Bagik Desa Ketapang Raya Lombok Timur. *Jurnal Pengabdian Magister Pendidikan IPA*, 7(2), 330–335.

- Telaumbanua, D. D., Zebua, R. D., & Telaumbanua, P. H. (2024). Pengidentifikasian Kualitas Air Laut Terkait Dengan Pengelolaan Limbah Plastik. *Jurnal Perikanan Dan Kelautan*, 1(1), 8–15.
- Tinumbia, R. P., Nugroho, A. M., & Ramdlani, S. (2020). Penerapan Prinsip Ekowisata. Universitas Brawijaya

## Building Performance Through Work Engagement and Social Emotional Learning: A Study on Non-ASN Employees of the Banten Ministry of Religion

Millatun Hanafiyah <sup>1\*</sup>

<sup>1</sup> Master of Management, Postgraduate Program, Bina Bangsa University, Indonesia

\* [Corresponding Author: azwasugianto@gmail.com](mailto:azwasugianto@gmail.com)

Basrowi <sup>2</sup>

<sup>2</sup> Master of Management, Postgraduate Program, Bina Bangsa University, Indonesia

Khaeruman <sup>3</sup>

<sup>3</sup> Master of Management, Postgraduate Program, Bina Bangsa University, Indonesia

### Abstract

*The purpose of this study was to determine the direct effect of work involvement and social emotional learning on work decision making. The direct effect of work involvement and social emotional learning on performance; Indirect effect of work involvement and social emotional learning on performance through work decision making. This study uses a quantitative method with a correlational approach. The population of this study were all honorary employees in the Regional Office and the Ministry of Religion Office in Banten Province, totaling 289 people. The sampling technique used was proportional random sampling. The sample size was 240 respondents. The research instrument was developed based on the grid compiled from the theory that has been explained on the theoretical basis. Data was collected using a questionnaire. The study was conducted in June-July 2024. The results of this study indicate that work involvement has a significant effect on work decision making. Social emotional learning has a significant effect on work decision making; Job involvement has a significant effect on Performance; Social emotional learning has a significant effect on performance; job involvement has a significant effect on performance through work decision making. Social emotional learning has a significant effect on performance through work decision making. The findings of this study, that work decision making is able to mediate the influence of work involvement and social emotional learning on performance through work decision making .*

**Keywords:** job involvement, social emotional learning, work decision making, performance.

### Introduction

Performance is the easiest aspect to measure from employees compared to other aspects (Yongxing et al., 2017), because with the naked eye everyone can assess the performance of one employee with another (Motyka, 2018). Many people see employee performance from their perseverance, or from their work achievements while producing goods or services (Yao et al., 2022). There are also those who assess performance from their tenacity in achieving predetermined targets (Hendrik et al., 2021) . High-performing people will remain focused on working until the predetermined targets can be achieved (Satata, 2021; Alexandro & Basrowi, 2024; Juanto et al., 2023).

The performance of employees who produce goods is easier to measure than service products, because goods can be measured in terms of the number of products produced (Alzahrani et al., 2019) . Meanwhile, services are more difficult to measure because they are more abstract (Santibañez & Guarino, 2021; Basrowi et al., 2024), and sometimes depend heavily on the level of customer satisfaction who have enjoyed the services provided (Jones et al., 2019).

Performance can be seen from the time unit, starting from the number of products produced for 1 hour, 1 day, 1 week, 1 month, to 1 year (McCormick et al., 2015). All products are associated with the number of time units. When someone is able to achieve or exceed the performance target according to the specified time, then that person is high performing, and vice versa (UNESCO, 2021; Basrowi et al., 2021). When unable to meet the specified target according to the time target, then the performance is low (Dalimunthe et al., 2023; Aliyyah et al., 2024).

The performance of non-ASN employees in government offices can still be said to be low. There is a lot of empirical evidence indicating this low performance. Many non-ASN employees resign and do not continue their careers as honorary employees in government offices. The following is the number of employees who resigned in 2024 at the Kemenag Regional Office, and the Kemenag Regency and City Offices in Banten Province.

**Table 1.** Amount Non ASN employees who resign self

| Ministry of Religious Affairs Office                          | Number<br>of Non ASN<br>Employees in<br>2024 | Resign | %    |
|---------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|--------|------|
| <b>Regional Office</b>                                        | 101                                          | 4      | 4.0% |
| <b>Pandeglang Regency Ministry of Religion Office</b>         | 28                                           | 2      | 7.1% |
| <b>Lebak Regency Ministry of Religion Office</b>              | 26                                           | 2      | 7.7% |
| <b>Ministry of Religion Office of Tangerang Regency</b>       | 23                                           | 1      | 4.3% |
| <b>Serang Regency Ministry of Religion Office</b>             | 24                                           | 1      | 4.2% |
| <b>Cilegon City Ministry of Religion Office</b>               | 26                                           | 2      | 7.7% |
| <b>Serang City Ministry of Religion Office</b>                | 26                                           | 1      | 3.8% |
| <b>South Tangerang City Ministry of Religion Office</b>       | 27                                           | 2      | 7.4% |
| <b>Ministry of Religious Affairs Office of Tangerang City</b> | 24                                           | 1      | 4.2% |
| <b>Amount</b>                                                 | 305                                          | 16     | 5.5% |

Source : Regional Office Ministry of Religion Banten Province 2024

The table above indicates that, performance non ASN employees at the Regional Office Ministry of Religion Banten Province still low, proven There is as many as 5.5% in 2024 who choose to resign self, compared Keep going career in Regional Office / Ministry of Religion Office Banten Province.

In every annually , an average of 8.3% of non-ASN employees received a Warning Letter I, an average of 6.3% received SP II, an average of 4.8% received SP III. In each month, an average of Non-ASN employees leave work without permission between 1-5 days an average of 11 people, between 6-10 days an average of 2 people, more than 10 days an average of 1 person.

The level of satisfaction of direct superiors towards the performance of non-ASN employees is as follows. Of the 22 direct superiors surveyed initially, it was found that 2 people (9.1%) said they were very satisfied, 4 people (18.2%) said they were satisfied, 8 people (36.4%) said they were sufficient, 6 people (27.3%) said they were less satisfied, and 2 people (9.1%) said they were very less satisfied.

In several studies, it was seen that employee performance targets at the Banten Religious Affairs Office were not achieved. For example, in a study conducted in 2020, it was found that employee performance targets were not achieved, which resulted in low budget absorption and late task reports (Dinantara & Harras, 2020).

Low budget absorption is also an indicator of poor employee performance. In several studies, it was found that budget absorption at the Banten Religious Office was still low, which means that employee performance was ineffective in using available resources (Dinantara & Harras, 2020).

Report Late assignments also become significant problem. In some research, found that report assignments at the Banten Religious Affairs Office often too late, which means that performance employee No effective in manage tasks and authorities assigned. Fluctuating productivity levels also become indicator performance insufficient employees. In some research, found that level productivity at the Banten Religious Affairs Office tends to fluctuating, which means that performance employee No stable and effective in manage task (Dinantara & Harras, 2020).

Poor teamwork is also a significant problem. Several studies have found that teamwork at the Banten

Religious Office is not very solid, meaning that employee performance is not effective in working with the team to achieve goals (Dinantara & Harras, 2020).

Other indisciplinary actions such as not following rules and procedures are also indicators of poor employee performance. In several studies, it was found that other indisciplinary actions often occurred at the Banten Religious Office, which means that employee performance is ineffective in following applicable rules and procedures (Dinantara & Harras, 2020).

Research conducted by Umam (2018) used a questionnaire to measure employee performance with a questionnaire containing 41 statement items representing 6 indicators of organizational climate and 4 indicators of employee performance. Employee answers were analyzed using a Likert scale with 4 answer choices that had different scores showing that employee performance was indeed low at 64.7 percent, moderate at 32.2 percent, high at 8.1 percent, very high at 5.0 percent.

The Banten Ministry of Religious Affairs Office also held a competency assessment for civil servants within the Banten Ministry of Religious Affairs Office. This assessment aims to map employees and improve their performance through more specific competency assessments. The results showed that the performance of new employees was 5.2 percent high, while the low reached 73.8 percent, the remaining 21 percent were low performers (<https://banten.kemenag.go.id/publikasi/berita/pemetaan-pegawai-kanwil-kemenag-banten-gelar-asesmen-kompetensi-bagi-pns>)

Another study conducted by OJS Pustek used a performance model based on organizational cultural values. The values of professional culture, integrity, innovation, responsibility, and exemplary behavior are considered as indicators of effective employee performance. This measurement is carried out through statistical analysis to determine how much influence cultural values have on employee performance, the results of descriptive analysis of employee performance show that employee performance is very low at 52.4 percent, low at 23.4 percent, moderate at 13.2 percent, high at 11 percent.

Related to previous research, there is still inconsistency between one study and another. The results of research related to the influence of career decisions on performance have been conducted by (Dalimunthe et al., 2023) which concluded that, When someone has decided to pursue a career in an organization that is in accordance with their expectations, they will perform highly.

Another study (Novitayanti et al., 2020) concluded that the better the decision to pursue a career in the organization that has been followed, the higher the performance obtained. Therefore, to improve performance, the aspect that can be improved is the decision to pursue a career in the organization that is followed.

The next study was conducted by (Novita Wahyu Setyawati et al., 2022) who concluded that the factor that can improve performance is the right career decision. The right career is a determining aspect, whether the person will perform high or low.

Similar research was conducted by (Ntadom et al., 2021) which concluded that when employees have made a decision to continue their career in an organization, the employee will become increasingly high-performing. Therefore, leaders must be able to persuade all employees to quickly and accurately make decisions to pursue a career in the organization they have been following.

Unfortunately, there are other researchers (Dinantara & Harras, 2020) who found different conclusions. Even the decision to pursue a career in the organization currently being followed does not have a significant effect on employee performance.

## Literature review

### Performance Concept

Mutegi et al., (2015) performance is the result of work obtained by individuals or organizations in achieving the vision and mission of the organization in a certain time unit. Sudiarta et al., (2014) explained that performance is the result of work achievements obtained by someone in carrying out a task that has been given by the leader of the organization in a certain time unit. A shorter definition was put forward by Wang & Wong (2004) who stated that performance is the work product of individual and group work during a certain time period.

Eniola & Entebang (2015) explain a different definition that performance is a person's work achievement while carrying out their duties and functions with predetermined targets. A somewhat similar definition is also put forward by Guo et al., (2017) that performance is a comparison between targets and achievements in a certain period of time. Chien et al., (2020) says that performance is the result obtained by a person or group of people in an organization, in accordance with their respective authorities and responsibilities in an effort to

achieve the goals of the organization in question legally, without violating the law and in accordance with morals and ethics.

### **The Concept of Work Engagement**

Job Engagement or work engagement is an attitude or condition of an individual or employee who is positive regarding behavior in their work which is indicated by better performance, a sense of ownership of the work being done, loyalty in work, dedication and commitment to the organization (Ferreira et al., 2020). work engagement is a behavior to the extent to which employees can express themselves totally both physically, cognitively, emotionally and affectively (Farid et al., 2019). In addition, employees are proud to be part of the company where they work, find meaning in a job, and work to achieve the vision and mission of a company (S. Wei et al., 2021). With work engagement, employees will be able to work extra and focus on the success of achieving targets so that they can help increase work motivation and performance in the company (Lai et al., 2020).

Job involvement describes the general behavior of individuals, namely say, stay and strive. (Shams et al., 2020). Stay describes the consistency of speaking positively about the organization to coworkers, potential employees, and customers (Žnidaršic & Bernik, 2021). Stay means a strong desire to remain part of the company despite offers from other companies (Yandi & Bimaruci Hazrati Havidz, 2022). Strive is defined as more effort and time to contribute to the success of the company's goals (Mascarenhas et al., 2022).

### **Social Emotional Learning Concept**

Education is a learning of knowledge, skills and habits that can be passed down from generation to generation through teaching, research and training (Larasita, nd 2022). In the current era of globalization, technological developments are very rapid, equipped with a variety of knowledge (Cherewick et al., 2021b). Based on this, what needs to be presented in this modern era, of course, requires superior human resources in various fields to be able to adapt and utilize all the facilities of technological advances (Cherewick et al., 2021a). For this reason, education that covers all matters related to student skills and character development as well as broad knowledge is needed to help a more advanced generation (Kirvesniemi et al., 2019).

Education does not only focus on cognitive knowledge, but how learning in it can include all aspects needed by students, one of which is paying attention to the emotional aspects of individuals and knowledge application skills (Siegle, 2022). Individual skills and emotions lead someone to be able to apply their learning outcomes in the real world. Such as building social relationships with the community, being skilled in various fields of work, and being able to face current challenges (Ljubetic & Maglica, 2020). Several aspects are needed by every individual because basically the success of educational outcomes is how they are practiced in the real world, so that they can lead individuals to become independent individuals and ready to be part of world change (Tsortanidou et al., 2022).

### **Decision Making Concept**

Career decision making is a process of choosing between two or more alternative actions or behaviors of a person that lead to his/her choice, profession, position and certain job through career direction exploration by interpreting self-potential, considering and making judgments about oneself in relation to the world of work. Decision making is that people choose a career goal or something that is full of struggle and the requirements and abilities to maximize deciding themselves to be successful in the world of work (Phang et al., 2020).

Wei et al., (2020) stated that decision making is a process of identifying data to be analyzed through the process of career personality and vocational intentions, the work personality of an individual or group. While decision making is a process in which individuals make a selection from two or more possible choices to make business decisions (Van Eck van der Sluijs et al., 2023). While decision making collects supporting tools to decide on projects sustainably (Khahro et al., 2023). In addition, decision making together with career decision self-efficacy and personality traits in predicting career decision stages (Penn & Lent, 2019). Also that career effects of parenting style on students' career decision-making self-efficacy (Alexander & Harris, 2022).

## **1. The Influence of Work Involvement on Social Emotional Learning**

Study Jia-jun & Hua-ming (2022) concluded that high work involvement will lead people to remain in the organization, because they feel comfortable. Other research Bennett et al., (2021) also concluded that, when employees feel comfortable working because they are involved in various work activities, they will continue their careers in the organization.

This condition is in accordance with the findings Dik et al., (2008) which states that the decision to

continue a career in the organization they are in is because the employee feels they are in a safe zone, because they are involved in many organizational activities.

Organizations that involve many employees in various activities will make employees feel that their energy and skills are needed, so that they decide to continue their careers in that organization (Achim et al., 2019).

Other research Yang et al., (2019) conclude that the decision to pursue a career in an organization that has been under the auspices of the organization is influenced by many organizational activities that are followed well, with full trust and high responsibility.

Job involvement is very beneficial for employee decision making to have a good career. The more often employees are involved in their work, the higher the level of decision to have a good career. Employees who feel they are never involved in their work feel discouraged, so they are unable to decide to have a career in the organization. Therefore, in order for employees to be able to decide to have a career in the organization they have been following, the employees must often be involved in various jobs.

H<sub>1</sub> : There is a significant influence between work involvement and social emotional learning.

## 2. The Influence of Work Decision Making on Social Emotional Learning

The results of Argyropoulou's research Katerina (2018) concluded that stable emotions will increase the ability to make appropriate career decisions. Emotions that are less stable will not be able to make appropriate career decisions.

The following study (Priyashantha et al., 2022) concluded that the decision to have a good career is influenced by the social emotional maturity of employees.

Another study (Angeline & Rathnasabapathy, 2021) concluded that when the social emotional level of employees increases, the decision to continue a career becomes stronger. This conclusion is in line with the findings of (Kusumawati & Wahyuningsih, 2020) which concluded that when someone is mature in viewing problems, the ability to make career decisions becomes easier and more appropriate.

Thus, this condition is in line with the findings of Salim & Safitri (2020) which states that, when someone has mature and adult social emotions, then that person will be able to wisely determine the right career decisions. Career decisions are realized when the person wants to continue their career in the organization that they have been following.

Learning to control social emotions is very important in increasing one's career stability. When his emotions are stable, then the employee will easily advance his career. Employees whose social emotional control abilities are less stable, then the employee will find it difficult to determine career decisions steadily. Therefore, in order for employees to decide their careers steadily, their level of social emotional maturity needs to be increased.

H<sub>2</sub> : There is a significant influence between *work decision making on social emotional learning*

## 3. The Influence of Work Involvement on Performance

The results of the study by Yongxing et al., (2017) showed that work involvement affects performance. The more work involvement, the higher the person's performance level. The next study, conducted by (Satata, 2021) concluded that, when someone feels included in various organizational activities, the higher the person's performance.

Research conducted by Yao et al., (2022) concluded that employees who are heavily involved in various organizational activities become comfortable and feel they have adequate capacity, so they feel satisfied and perform at high levels.

Another study by Motyka (2018) also had similar findings, namely that to improve employee performance, the aspect that can be improved is the aspect of employee participation in various types and forms of organizational activities.

This condition is in line with the findings of Hendrik et al., (2021) who concluded that efforts to appreciate employees involve them in many activities, thus increasing their performance.

Work involvement as a form of recognition of the existence of workers in the midst of the organization.

When employees feel included in various work activities, then the employees will feel considered as employees, thus, their performance will increase. On the other hand, employees who feel that they are never involved in various forms of work activities, then they feel that their existence is never considered, so their performance is low. Therefore, to improve employee performance, one aspect that can be improved is their *work involvement*.

H<sub>3</sub> : There is a significant influence between work involvement and performance.

#### 4. The Influence of Work Decision Making on Performance

The results of the study conducted (UNESCO, 2021) concluded that good social emotional control will be able to improve employee performance. This means that when employees are able to carry out social emotional control, their performance will increase.

The results of the study (Alzahrani et al., 2019) concluded that the more mature a person is, the more stable the employee's socio-emotional and mature they will appear, so that they do not think about various problems, so that they are able to perform at high levels.

Research conducted by (Santibañez & Guarino, 2021) found the conclusion that with stable emotions, various problems will be faced with a calm heart, not emotional and solved with maturity.

The next study conducted by (Jones et al., 2019) found a somewhat similar conclusion, in essence, the better a person's social emotional level, the better the person's performance. This is in accordance with the findings of (McCormick et al., 2015) which state that employee performance can be improved by providing training on the formation of social emotional attitudes to form a mature soul, and full of consideration in deciding everything.

The ability to control employees' social emotions is very important because it will improve performance. The better the ability to control employees' social emotions, the higher the performance of the employee. Therefore, to improve performance, one aspect that can be improved is the ability to control social emotions.

H<sub>4</sub> : There is a significant influence between work decision making on performance

#### 5. The Influence of Social Emotional Learning on Performance

The results of the study conducted by (Katharina & Kartika, 2020) concluded that the more precise the decision to pursue a career in an organization, the higher the performance achieved by the employee. In other words, there is a significant influence between career decisions and employee performance.

The results of research related to the influence of career decisions on performance have been conducted by (Dalimunthe et al., 2023) who concluded that, when someone has decided to pursue a career in an organization that meets their expectations, they will perform highly.

Another study (Novitayanti et al., 2020) concluded that the better the decision to pursue a career in the organization that has been followed, the higher the performance obtained. Therefore, to improve performance, the aspect that can be improved is the decision to pursue a career in the organization that is followed.

The next study was conducted by (Novita Wahyu Setyawati et al., 2022) who concluded that the factor that can improve performance is the right career decision. The right career is a determining aspect, whether the person will perform high or low.

Similar research was conducted by (Ntadom et al., 2021) which concluded that when employees have made a decision to continue their careers in an organization, the employees will become increasingly high-performing. Therefore, leaders must be able to persuade all employees to quickly and accurately make decisions to pursue careers in the organization they have been involved in.

The ability to control employee social emotions is very important because it will improve performance through social emotional learning. The better the ability to control employee social emotions, the higher the employee's performance through social emotional learning. Therefore, to improve performance, one aspect that can be improved is the ability to control social emotions through social emotional learning.

When someone has made a decision to pursue a serious career, their performance will be high,

conversely, if workers have not decided to pursue a serious career, their performance will be low. One way to improve employee performance is to strengthen the employee's intention to pursue a serious career. When their intention is firm, serious, and they will not change careers, their performance will increase significantly.

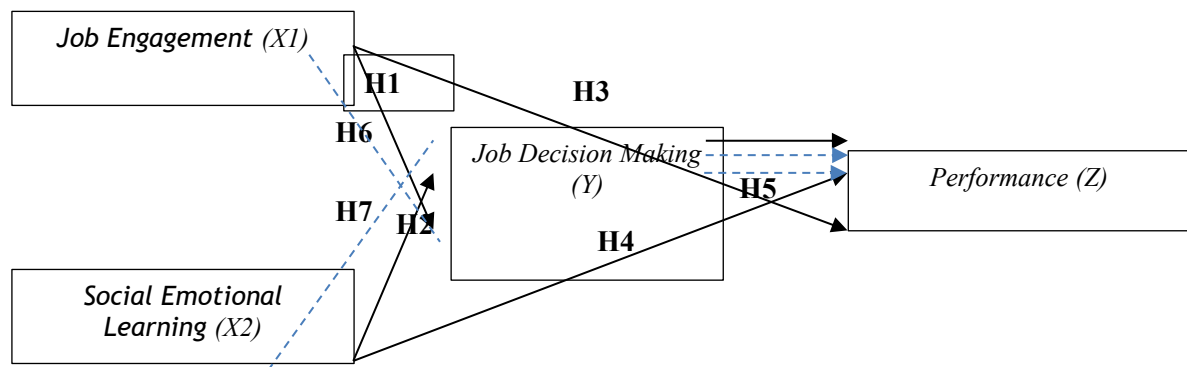
Work involvement as a form of recognition of the existence of workers in the midst of the organization. When employees feel included in various work activities, then the employees will feel considered as employees, thus, their performance will increase both directly and through social emotional learning. Conversely, employees who feel that they are never involved in various forms of work activities, then they feel that their existence is never considered, so their performance is low. Therefore, to improve employee performance, one aspect that can be improved is their work involvement through social emotional learning.

H<sub>5</sub> : There is a significant influence between social emotional learning on Performance

H<sub>6</sub> : There is a significant indirect influence between work involvement and Performance through Social Emotional Learning

H<sub>7</sub> : There is a significant indirect influence between work decision making and performance through social emotional learning.

The entire description above, when depicted in diagram form, will appear as follows.



**Figure 1.** Framework of Thought

Description: -----> indirect influence

—————> direct influence.

## Method

### Research Place

This research was conducted at the Regional Office of the Ministry of Religion (Kanwil Kemenag) of Banten Province .

### Research Time

The research lasted for eight months, starting from January 1, 2024 to August 31, 2024.

### Research Approach

Judging from the research data to be explored, this type of research is quantitative research. Quantitative research attempts to test hypotheses that have been developed based on theory using data obtained from the field.

### Population and Sample

In this study, the population was all honorary employees at the Regional Office and the Ministry of Religion Office in Banten Province, totaling 289 people.

Sample selection is done by using random sampling method .

**Table 2.** Population and Research Sample

| Ministry of Religious Affairs Office                   | Non ASN Employee Population | Formula               | Number of Samples |
|--------------------------------------------------------|-----------------------------|-----------------------|-------------------|
| Regional Office                                        | 97                          | $(97/289) \times 240$ | 81                |
| Pandeglang Regency Ministry of Religion Office         | 26                          | $(26/289) \times 240$ | 22                |
| Lebak Regency Ministry of Religion Office              | 24                          | $(24/289) \times 240$ | 20                |
| Ministry of Religion Office of Tangerang Regency       | 22                          | $(22/289) \times 240$ | 18                |
| Serang Regency Ministry of Religion Office             | 23                          | $(23/289) \times 240$ | 19                |
| Cilegon City Ministry of Religion Office               | 24                          | $(24/289) \times 240$ | 20                |
| Serang City Ministry of Religion Office                | 25                          | $(25/289) \times 240$ | 21                |
| South Tangerang City Ministry of Religion Office       | 25                          | $(25/289) \times 240$ | 21                |
| Ministry of Religious Affairs Office of Tangerang City | 23                          | $(23/289) \times 240$ | 19                |
| Amount                                                 | 289                         |                       | 240               |

Source: Regional Office of the Ministry of Religion of Banten Province 2024

### Data Types and Sources

Primary data is information collected directly from the source (Arikunto, 2006) . The results of distributing questionnaires to respondents provide primary data for this study.

Secondary data sources are sources that do not directly provide data to data collectors. The authors collect this data and information through examination of literature and other sources that are related and associated with the problem being investigated.

### Method of collecting data

This data collection method involves distributing a written questionnaire to respondents. The data collected from each question and statement is collected and processed by the author for analysis.

### Data Analysis Methods

The SmartPLS 3.0 program running on a computer or laptop is used for analysis techniques. The structural equation analysis method known as PLS ( *Partial Least Squares* ) can assess measurement models and structural models simultaneously .

## Results and Discussion

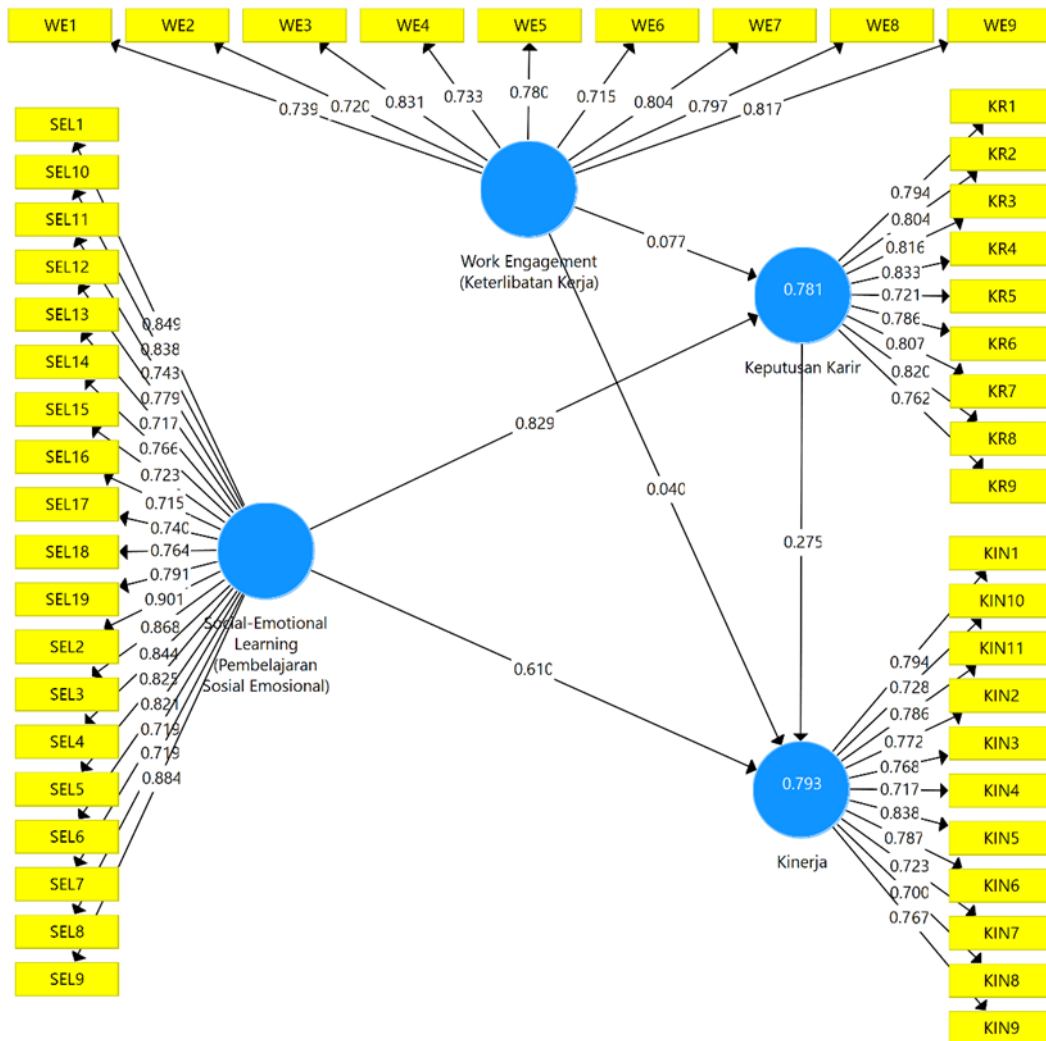


Figure 2. PLS (Loading Factor Manifest) algorithm

Source: Processing results SmartPLS v.3.2.9 (2024)

Shows details of loading factor values when conducting convergent validity testing. Based on the results of testing the research instrument question items, it is known that the entire research instrument has a loading factor value of more than 0.5 so that it is declared valid. In addition, each question item in each variable has been perfectly extracted, indicated by collecting valid items in one column and in cross loading, the valid items are greater when compared to other constructs. Thus it can be concluded that from a total of 48 statement items can be processed.

### Bootstrapping Results

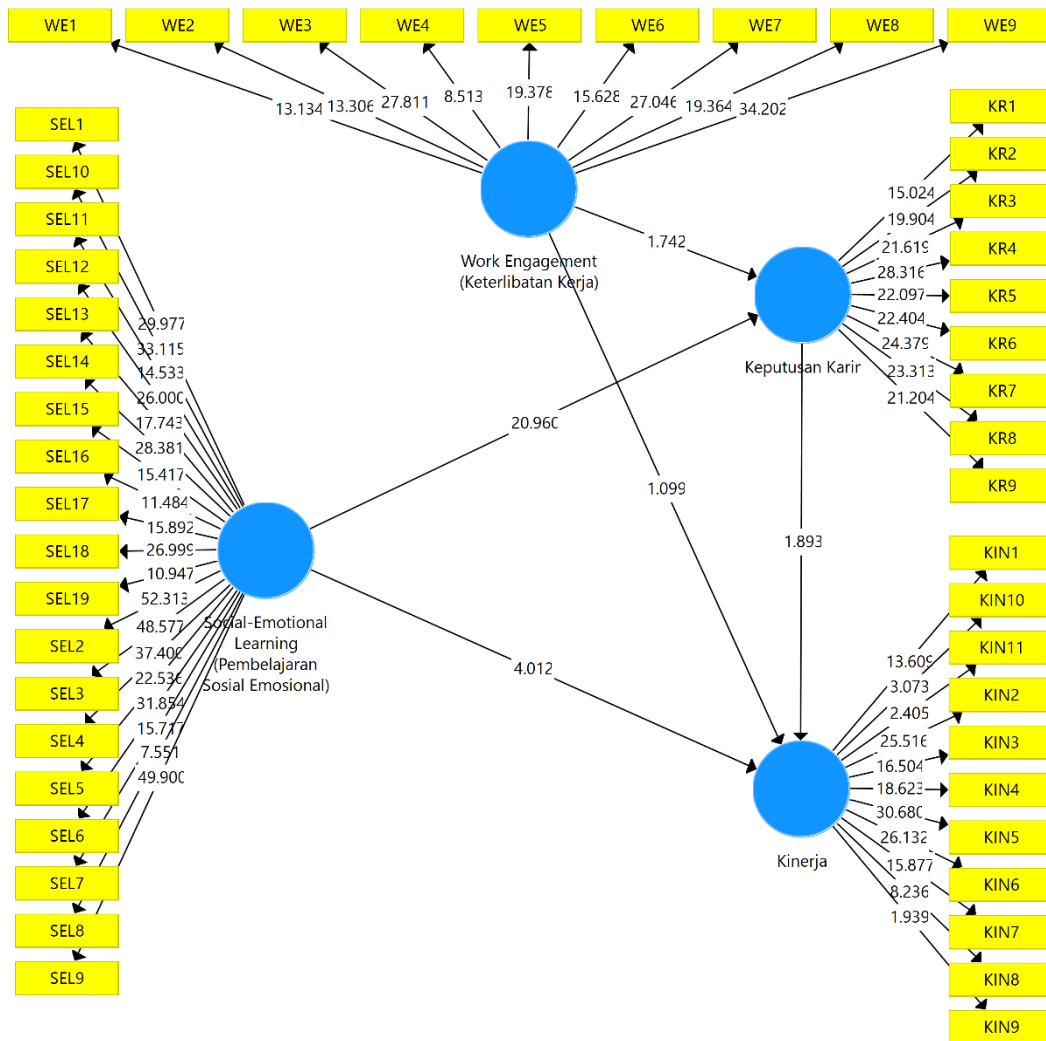


Figure 3. Significance Test of Bootstrapping Model

Source: Data processed by SmartPLS v.3.2.9 (2024)

The analysis on Bootstrapping produces a value contained in the coefficient for each relationship, between the highest value that can be seen from the relationship that occurs, namely Social-Emotional Learning to Social-Emotional Learning with a coefficient value of 0.829, while the lowest value can be seen from Work Involvement to Performance with a coefficient value of 0.040.

Table 3. Hypothesis Test Results In general Direct

|                                                   | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics ( O/STDEV ) | P Values |
|---------------------------------------------------|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|----------|
| Job involvement -> job decision making            | 0.177               | 0.077           | 0.044                      | 2,742                    | 0.008    |
| Social-Emotional Learning -> work decision making | 0.829               | 0.832           | 0.040                      | 20,960                   | 0,000    |
| Involvement work -> Performance                   | 0.040               | 0.040           | 0.037                      | 2,099                    | 0.003    |

|                                                    |       |       |       |       |       |
|----------------------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| <b>Social-Emotional Learning -&gt; Performance</b> | 0.610 | 0.635 | 0.152 | 2,012 | 0,000 |
| <b>Work Decision Making -&gt; Performance</b>      | 0.275 | 0.254 | 0.145 | 2,893 | 0.006 |

Source: Data processed by SmartPLS v.3.2.9 (2024)

After the bootstrapping process was carried out on the measurement model, the following hypothesis testing results were obtained:

H<sub>1</sub> : There is a significant influence of work involvement on work decision making.

From the results of the path coefficient obtained, the influence of Work Involvement on Work Decision Making has a coefficient value of 0.177 with a T-Statistic of  $2.742 \geq 1.652$  and a P-Value of  $0.008 \leq 0.05$ , which explains that the influence is positive and significant. A positive value on the parameter coefficient means that the higher the Social Emotional Learning, the higher the Work Involvement, so H<sub>1</sub> is accepted.

H<sub>2</sub> : There is a significant influence of social emotional learning on work decision making.

From the results of the path coefficient obtained, the influence of Social Emotional Learning on Work Decision Making has a coefficient value of 0.829 with a T-Statistic of  $20.960 \geq 1.652$  and a P-Value of  $0.000 \leq 0.05$  which explains that the influence is positive and significant. A positive value on the parameter coefficient means that the higher the Social Emotional Learning, the higher the ability to make work decisions, so H<sub>2</sub> is accepted.

H<sub>3</sub> : There is a significant influence of work involvement on performance.

From the results of the path coefficient obtained, the influence of Work Involvement on Performance has a coefficient value of 0.040 with a T-Statistic of  $2.099 \geq 1.652$  and a P-Value of  $0.003 \leq 0.05$  which explains that the influence is positive and significant. A positive value on the parameter coefficient means that the higher the Work Involvement, the higher the Performance, so H<sub>3</sub> is accepted.

H<sub>4</sub> : There is significant influence of learning social emotional towards Performance

From the results coefficient path obtained influence Learning social emotional on Performance has mark coefficient of 0.610 with a T-Statistic of  $2.012 \geq 1.652$  and a P-Value of  $0.000 \leq 0.05$  which explains that its influence is positive and significant . A positive value on the parameter coefficient means that the higher the Social Emotional Learning, the higher the Performance, so H<sub>4</sub> is accepted.

H<sub>5</sub> : There is a significant influence of work decision making on performance.

From the results of the path coefficient obtained, the influence of Work Decision Making on Performance has a coefficient value of 0.275 with a T-Statistic of  $2.893 \geq 1.652$  and a P-Value of  $0.006 \leq 0.05$  which explains that the influence is positive and significant. A positive value on the parameter coefficient means that the higher the Work Decision Making, the higher the Performance, so H<sub>5</sub> is accepted.

Influence Indirectly

**Table 4.** Hypothesis Test Results Indirectly

|                                                                                  | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics ( O/STDEV ) | P Values |
|----------------------------------------------------------------------------------|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|----------|
| <b>Social-Emotional Learning -&gt; creation Work decisions -&gt; Performance</b> | 0.228               | 0.209           | 0.117                      | 1,953                    | 0.005    |
| <b>Job involvement -&gt; Job decision making -&gt; Performance</b>               | 0.021               | 0.021           | 0.018                      | 1,779                    | 0.025    |

Source: Data processed by SmartPLS v.3.2.9 (2024)

H<sub>6</sub> : There is a significant influence of work involvement on performance through work decision making.

From the results of the path coefficient obtained, the influence of work decision making can mediate the relationship between the influence of work involvement on performance, which has a path coefficient value

of 0.021 with a T-statistic of  $1.779 \geq 1.652$  and a P-value of  $0.025 \leq 0.05$ , which illustrates that there is a significant influence of work involvement on performance through work decision making. Thus, it can be concluded that this mediation is accepted, so H6 is accepted.

H7: There is a significant influence of social emotional learning on performance through work decision making.

From the results of the path coefficient obtained, the influence of Work decision making can mediate the relationship between the influence of Social emotional learning on Performance has a path coefficient value of 0.228 with a T-statistic of  $1.953 \geq 1.652$  and a P-value of  $0.005 \leq 0.05$  which illustrates that there is a significant influence of Social emotional learning on Performance through Work decision making. Thus, it can be concluded that this mediation is accepted, then H7 is accepted.

## 4 .2. Discussion

### The Direct Influence of Work Engagement on Social Emotional Learning

The results of the test conducted using the *bootstrapping method* showed that the first hypothesis was accepted, thus it can be concluded that there is a positive and significant influence between *work involvement* and *social emotional learning* on honorary employees at the Regional Office and the Kankemenag Office in Banten Province.

Job involvement is very beneficial for employee decision making to have a good career. The more often employees are involved in their work, the higher the level of decision to have a good career. Employees who feel they are never involved in their work feel discouraged, so they are unable to decide to have a career in the organization. Therefore, in order for employees to be able to decide to have a career in the organization they have been following, the employees must often be involved in various jobs.

The findings of this study are relevant to previous studies, one of which is according to research conducted by Jia-jun & Hua-ming (2022) which concluded that high work involvement will lead people to stay in the organization because they feel comfortable. Another study by Bennett et al., (2021) also concluded that when employees feel comfortable working because they are involved in various work activities, they will continue their careers in the organization. This condition is in accordance with the findings of Dik et al., (2008) which stated that the decision to continue their career in the organization they are in is because the employee feels that they are in a safe zone because they are involved in various organizational activities.

Organizations that involve many employees in several activities will make employees feel that their energy and skills are needed, so they decide to continue their careers in the organization (Achim et al., 2019). Another study by Yang et al., (2019) concluded that the decision to pursue a career in an organization that has been under their auspices is influenced by many organizational activities that are followed well, with full trust, and high responsibility .

### The Direct Impact of Social Emotional Learning on Job Decision Making

The results of the test conducted using the bootstrapping method showed that the second hypothesis was accepted, thus it can be concluded that there is a positive and significant influence between social emotional learning and work decision making on honorary employees at the Regional Office and the Kankemenag Office in Banten Province.

The findings of this study are relevant to previous studies, one of which is according to research conducted by Katerina (2018) which concluded that stable emotions will increase the ability to make appropriate career decisions. Emotions that are less stable will not be able to make appropriate career decisions. The next study by Priyashantha et al., (2022) concluded that the decision to have a good career is influenced by the social emotional maturity of employees.

Another study by Angeline & Rathnasabapathy (2021) concluded that when the social emotional level of employees increases, the decision to continue their career becomes stronger. This conclusion is in line with the findings of Kusumawati & Wahyuningsih (2020) who concluded that when someone is mature in viewing problems, the ability to make career decisions becomes easier and more appropriate.

Thus, this condition is in line with the findings of Salim & Safitri (2020) which states that, when someone has mature and adult social emotions, then that person will be able to wisely determine the right career decisions. Career decisions are realized when the person wants to continue their career in the organization that they have been following.

### **Direct Influence of Work Engagement on Performance**

The results of the test conducted using the bootstrapping method showed that the third hypothesis was accepted, thus it can be concluded that there is a positive and significant influence between work involvement and performance of honorary employees at the Regional Office and the Kankemenag Office in Banten Province.

The findings of this study are relevant to previous studies, one of which is according to research conducted by Yongxing et al., (2017) which shows that work involvement affects performance. The more work involvement, the higher the person's performance level. The next study, conducted by (Satata, 2021) concluded that, when someone feels included in various organizational activities, the higher the person's performance. Research conducted by Yao et al., (2022) concluded that, employees who are heavily involved in various organizational activities, then the employees become comfortable and feel they have adequate capacity, so they feel satisfied and perform at a high level.

Another study by Motyka (2018) also had similar findings, that to improve employee performance, the aspect that can be improved is the aspect of employee participation in various types and forms of organizational activities. This condition is in line with the findings of Hendrik et al., (2021) who concluded that, Efforts to appreciate employees are to involve them in many activities, thus their performance will increase.

### **Influence Direct Learning social emotional on Performance**

The results of the test conducted using the bootstrapping method showed that the fifth hypothesis was accepted, thus it can be concluded that there is a positive and significant influence between social emotional learning and performance, meaning that the higher the performance, the higher the social emotional learning of honorary employees at the Regional Office and the Kankemenag Office in Banten Province .

The findings of this study are relevant to previous studies, one of which is according to research conducted by Katharina & Kartika (2020) which concluded that, the more precise the decision to pursue a career in an organization, the higher the performance achieved by the employee. In other words, there is a significant influence between career decisions and employee performance. The results of research related to the influence of career decisions on performance have been conducted by Dalimunthe et al., (2023) who concluded that, when someone has decided to pursue a career in an organization that meets their expectations, they will perform high.

Another study by Novitayanti et al., (2020) concluded that the better the decision to pursue a career in the organization that has been followed, the higher the performance obtained. Therefore, to improve performance, the aspect that can be improved is the decision to pursue a career in the organization that is followed. The next study was conducted by Novita Wahyu Setyawati et al., (2022) who concluded that the factor that can improve performance is the right career decision. The right career is one of the determinants of whether someone will achieve high or low achievements.

Similar research was conducted by Ntadom et al., (2021) who concluded that when employees have made a decision to continue their careers in an organization, the employees will become increasingly high-performing. Therefore, leaders must be able to persuade all employees to make quick and accurate decisions to pursue a career in the organization in which they are involved.

### **Influence Direct between *Learning social emotional* on Performance**

The results of the test conducted using the bootstrapping method showed that the fourth hypothesis was accepted, thus it can be concluded that there is a positive and significant influence between work decision making and performance of honorary employees at the Regional Office and the Ministry of Religion Office in Banten Province.

The findings of this study are relevant to previous studies, one of which is according to research conducted by UNESCO (2021) which concluded that good social emotional control will be able to improve employee performance. This means that when employees are able to carry out social emotional control, their performance will increase. The results of the study by Alzahrani et al., (2019) concluded that the more mature a person's age, the more stable the employee's social emotions will be and they will appear more mature so that they do not think too much about various problems and are able to perform at a high level.

Research conducted by Santibañez & Guarino (2021) found the conclusion that with stable emotions, various problems will be faced with a calm heart, not emotional and solved with maturity. The next study conducted by Jones et al., (2019) found a somewhat similar conclusion, in essence, the better a person's social emotional level, the better the person's performance. This is in accordance with the findings of McCormick et al., (2015) which stated that employee performance can be improved by providing training on the formation of social emotional attitudes to form a mature soul, and full of consideration in deciding everything.

Workplace decision making is an educational approach that aims to develop social and emotional skills in individuals, including the ability to manage emotions, work with others, make good decisions, and overcome challenges in everyday life.

### **Indirect Effect of Work Engagement on Performance through Social Emotional Learning**

The results of the sixth hypothesis testing conducted using the bootstrapping method on path coefficients (specific indirect effects) show that Work Engagement has a positive and significant effect on Performance through Social Emotional Learning. This means that Performance has successfully become a moderator variable for increasing Social Emotional Learning through Work Engagement for Honorary Employees at the Regional Office and the Kankemenag Office in Banten Province.

specific indirect effect coefficient value on the relationship between Work Involvement and Performance through Social Emotional Learning has a path coefficient value of 0.021 with a T-statistic of  $1.779 \geq 1.652$  and a P-value of  $0.025 \leq 0.05$ . It shows that Social Emotional Learning is able to mediate the influence of Work Involvement on Performance.

### **Indirect Effect of Social Emotional Learning on Performance through Work Decision Making**

The results of the seventh hypothesis test conducted using the bootstrapping method on path coefficients (specific indirect effects) show that Social emotional learning has a positive and significant influence on Performance through Work decision making. Showing that Work decision making has succeeded in becoming a connecting variable between the Performance variable and Social emotional learning.

specific indirect effect coefficient value on the relationship between Social emotional learning and performance through work decision making has a path coefficient value of 0.228 with a T-statistic of  $1.953 \geq 1.652$  and a P-value of  $0.005 \leq 0.05$ . This indicates that work decision making is able to mediate the influence of Social emotional learning on performance.

Occupational decision making is an educational approach that focuses on developing an individual's social and emotional skills. This approach involves learning skills such as emotional management, effective communication, problem solving, and collaboration. Developing good communication skills through Occupational decision making can help individuals clearly articulate their interests, values, and expertise to others, including in choosing a suitable career. Effective communication skills are also important in applying for jobs, interacting with coworkers, and building good working relationships. By having strong communication skills, individuals can become more persuasive, collaborative, and influential, which in turn improves their performance on the job.

## **Conclusion**

Based on the research results and discussions outlined in the previous chapter, it can be concluded that:

1. The results of the analysis of the direct influence of Work Involvement on Work Decision Making have a coefficient value of 0.177 with a T-Statistic of  $2.742 \geq 1.652$  and a P-Value of  $0.008 \leq 0.05$ . so that H1 is accepted, it can be concluded that the Work Involvement variable has a significant and positive effect on Social Emotional Learning.
2. The results of the analysis of the direct influence of Social Emotional Learning on Work Decision Making have a coefficient value of 0.829 with a T-Statistic of  $20.960 \geq 1.652$  and a P-Value of  $0.000 \leq 0.05$ . so that H2 is accepted, it can be concluded that the Social Emotional Learning variable has a significant and positive effect on Work Decision Making.
3. The results of the analysis of the direct influence of Work Involvement on Performance have a coefficient value of 0.040 with a T-Statistic of  $2.099 \geq 1.652$  and a P-Value of  $0.003 \leq 0.05$ . So that H3 is accepted, it can be concluded that the Work Involvement variable has a significant and positive effect on Performance.

4. The results of the analysis of the direct influence of Social Emotional Learning on Performance have a coefficient value of 0.610 with a T-Statistic of  $2.012 \geq 1.652$  and a P-Value of  $0.000 \leq 0.05$ . so that H4 is accepted, it can be concluded that the variable of Work Decision Making has a significant and positive effect on Performance.
5. The results of the analysis of the direct influence of Work Decision Making on Performance have a coefficient value of 0.275 with a T-Statistic of  $2.893 \geq 1.652$  and a P-Value of  $0.006 \leq 0.05$ . so that H5 is accepted, it can be concluded that the Work Decision Making variable has a significant and positive effect on Performance.
6. The results of the analysis of the indirect influence of Work Involvement on Performance through Work Decision Making have a path coefficient value of 0.021 with a T-statistic of  $1.779 \geq 1.652$  and a P-value of  $0.025 \leq 0.05$  which illustrates that there is a significant and positive influence of Work Involvement on Performance through Work Decision Making. Thus, it can be concluded that this mediation is accepted, so H6 is accepted.
7. The results of the analysis of the indirect influence of Social emotional learning on Performance through Work decision making have a path coefficient value of 0.228 with a T-statistic of  $1.953 \geq 1.652$  and a P-value of  $0.005 \leq 0.05$  which illustrates that there is a significant influence of Work decision making on Performance through Social emotional learning. Thus, it can be concluded that this mediation is accepted, so H7 is accepted.

## Thank-you note

Acknowledgement/gratitude is conveyed to the Master of Management, Postgraduate Program, Bina Bangsa University, Indonesia and parties who have assisted in the research and completion of the writing of the manuscript.

## Reference

- Achim, N., Badrolhisam, N.I., & Zulkipli, N. (2019). Employee Career Decision Making: the Influence of Salary and Benefits, Work Environment and Job Security. *Journal of Academia* , 7 (1), 41–50.
- Alexander, J.D., & Harris, C. (2022). Parenting styles' effects on college students' career decision-making self-efficacy. *Career Development Quarterly* , 70 (3), 229–236. <https://doi.org/10.1002/cdq.12303>
- Alexandro, R., & Basrowi. (2024). Measuring the effectiveness of smart digital organizations on digital technology adoption: An empirical study of educational organizations in Indonesia. *International Journal of Data and Network Science* , 8 (1), 139–150. <https://doi.org/10.5267/j.ijdns.2023.10.009>
- Aliyyah, IH, Basrowi, Nugroho, I., Mardian, T., Syakina, D., Mardiharini, M., Saptana, Hutomo, AS, Sutoto, A., & Junaidi, A. (2024). Enhancing company performance and profitability through agile practices: A comprehensive analysis of three key perspectives. *Uncertain Supply Chain Management* , 12 (2), 1205–1224. <https://doi.org/10.5267/j.uscm.2023.11.014>
- Alzahrani, M., Alharbi, M., & Alodwani, A. (2019). The Effect of Social-Emotional Competence on Children's Academic Achievement and Behavioral Development. *International Education Studies* , 12 (12), 141. <https://doi.org/10.5539/ies.v12n12p141>
- Angeline, J., & Rathnasabapathy, M. (2021). Influence Of Perceived Social Support On Career Decision-Making Self Efficacy Among Undergraduate Students Neuropsychological impairments of stroke patients-A Comprehensive Meta-Analytical Study. View projects. *Article in Turkish Journal of Computer and Mathematics Education* , January .
- Argyropoulou, Katerina. (2018). From career decision-making to career decision-management: New trends and prospects for career counseling. *Advances in Social Sciences Research Journal* , 5 (10), 483–502.
- Arikunto, S. (2006). Research Procedures for a Practical Action. *Jakarta: Rineka Cipta*.
- Basrowi, , Suseno, BD, Yusuf, FA, & Utami, P. (2024). The Effectiveness of Government Policy on MSMEs Through Empirical Data Analysis in Lampung. *KnE Social Sciences* , 2024 (1), 456–475. <https://doi.org/10.18502/kss.v9i16.16264>
- Basrowi, B., Utami, P., Ali, J., & Salleh, MS (2021). Supply Chains In Indonesia Facing Corona Virus (COVID-19): Models Innovation And Obstacles Faced. *Bina Bangsa International Journal of Business and Management* , 1 (1), 1–12. <https://doi.org/10.46306/bbijbm.v1i1.1>
- Bennett, D., Knight, E., Bawa, S., & Dockery, A. M. (2021). Understanding the career decision making of university students enrolled in STEM disciplines. *Australian Journal of Career Development* , 30 (2), 95–105. <https://doi.org/10.1177/1038416221994312>
- Cherewick, M., Lebu, S., Su, C., Richards, L., Njau, P.F., & Dahl, R.E. (2021a). Adolescent, caregiver and community experiences with a gender transformative, social emotional learning intervention. *International Journal for*

- Equity in Health* , 20 (1). <https://doi.org/10.1186/s12939-021-01395-5>
- Cherewick, M., Lebu, S., Su, C., Richards, L., Njau, P.F., & Dahl, R.E. (2021b). Promoting gender equity in very young adolescents: targeting a window of opportunity for social emotional learning and identity development. *BMC Public Health* , 21 (1), 1–18. <https://doi.org/10.1186/s12889-021-12278-3>
- Chien, G.C.L., Mao, I., Nergui, E., & Chang, W. (2020). The effect of work motivation on employee performance: Empirical evidence from 4-star hotels in Mongolia. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism* , 19 (4), 473–495. <https://doi.org/10.1080/15332845.2020.1763766>
- Dalimunthe, S., Toni, N., & Edward, Y.R. (2023). The Influence of Career Development and Training on Work Achievement with Work Motivation as an Intervening Variable (Case Study: Labuhan Batu District). *International Journal of Research and Reviews* , 10 (2), 602–610. <https://doi.org/10.52403/ijrr.20230272>
- Dik, B. J., Sargent, A. M., & Steger, M. F. (2008). Career development aspirations: Assessing goals and motivation in career decision-making and planning. *Journal of Career Development* , 35 (1), 23–41. <https://doi.org/10.1177/0894845308317934>
- Eniola, A. A., & Entebang, H. (2015). SME Firm Performance-Financial Innovation and Challenges. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* , 195 , 334–342. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.06.361>
- Farid, T., Iqbal, S., Ma, J., Castro-González, S., Khattak, A., & Khan, M. K. (2019). Employees' perceptions of CSR, work engagement, and organizational citizenship behavior: The mediating effects of organizational justice. *International Journal of Environmental Research and Public Health* , 16 (10). <https://doi.org/10.3390/ijerph16101731>
- Ferreira, P., Gabriel, C., Faria, S., Rodrigues, P., & Pereira, M.S. (2020). What if employees brought their life to work? The relationship of life satisfaction and work engagement. *Sustainability (Switzerland)* , 12 (7), 1–12. <https://doi.org/10.3390/su12072743>
- Guo, H., Tang, J., Su, Z., & Katz, J. A. (2017). Opportunity recognition and SME performance: the mediating effect of business model innovation. *R&D Management* , 47 (3), 431–442. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/radm.12219>
- Hendrik, GE, Fanggidae, RE, & Timuneno, T. (2021). Effect of Work Engagement on Employee Performance. *Proceedings of the 6th International Conference on Tourism, Economics, Accounting, Management, and Social Science (TEAMS 2021)* , 197 (April). <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.211124.095>
- Jia-jun, Z., & Hua-ming, S. (2022). The Impact of Career Growth on Knowledge-Based Employee Engagement: The Mediating Role of Affective Commitment and the Moderating Role of Perceived Organizational Support. *Frontiers in Psychology* , 13 (March), 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.805208>
- Jones, S. M., McGarrah, M. W., & Kahn, J. (2019). Social and Emotional Learning: A Principled Science of Human Development in Context. *Educational Psychologist* , 54 (3), 129–143. <https://doi.org/10.1080/00461520.2019.1625776>
- Juanto, A., Basrowi, B., & ... (2023). Training on Improving Government Administration for Village Apparatus in Janaka Village, Jiput District. *Community ...* , 4 (2), 5360–5364.
- Katharina, LPP, & Kartika, A. . S. (2020). The effect of career development on employee performance through work satisfaction as a variable of mediation. *International Journal of Business, Economics and Law* , 22 (1), 1–7.
- Khahro, SH, Shaikh, HH, Zainun, NY, Sultan, B., & Khahro, QH (2023). Delay in Decision-Making Affecting Construction Projects: A Sustainable Decision-Making Model for Mega Projects. *Sustainability (Switzerland)* , 15 (7). <https://doi.org/10.3390/su15075872>
- Kirvesniemi, T., Poikolainen, J., & Honkanen, K. (2019). The Finnish day-care center as an environment for learning social-emotional well-being. *Varhaiskasvatuksen Tiedelehti Journal of Early Childhood Education Research* , 8 (1), 26–46.
- Kusumawati, E., & Wahyuningsih, DD (2020). The effectiveness of social cognitive career theory on career decision making. *KONSELI: Journal of Guidance and Counseling (E-Journal)* , 7 (2), 107–116. <https://doi.org/10.24042/kons.v7i2.7214>
- Lai, FY, Tang, HC, Lu, SC, Lee, YC, & Lin, CC (2020). Transformational Leadership and Job Performance: The Mediating Role of Work Engagement. *SAGE Open* , 10 (1). <https://doi.org/10.1177/2158244019899085>
- Larasita, F. (nd). *EARLY CHILDREN'S SOCIAL EMOTIONAL SKILLS IN ANIMAL STORY BOOKS WE ARE FRIENDS COLLECTION OF FRIENDSHIP FABLES* . 81–89.
- Ljubetic, M., & Maglica, T. (2020). Social and emotional learning in education and care policy in Croatia. *International Journal of Evaluation and Research in Education* , 9 (3), 650–659. <https://doi.org/10.11591/ijere.v9i3.20495>
- Mascarenhas, C., Galvão, A. R., & Marques, C. S. (2022). How Perceived Organizational Support, Identification with Organization and Work Engagement Influence Job Satisfaction: A Gender-Based Perspective. *Administrative Sciences* , 12 (2). <https://doi.org/10.3390/admsci12020066>
- McCormick, M.P., Cappella, E., O'Connor, E.E., & McClowry, S.G. (2015). Social-Emotional Learning and Academic

- Achievement: Using Causal Methods to Explore Classroom-Level Mechanisms. *AERA Open* , 1 (3), 1–26. <https://doi.org/10.1177/2332858415603959>
- Motyka, B. (2018). Employee engagement and performance: a systematic literature review. *International Journal of Management and Economics* , 54 (3), 227–244. <https://doi.org/10.2478/ijme-2018-0018>
- Mutegi, H.K., Njeru, P.W., & Ongesa, N.T. (2015). Financial literacy and its impact on loan repayment by small and medium entrepreneurs. *International Journal of Economics, Commerce and Management* , 3 (3), 1–28.
- Novita Wahyu Setyawati, Dewi Sri Woelandari PG, & Muhammad Richo Rianto. (2022). Career Development, Motivation and Promotion on Employee Performance. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research* , 1 (9), 1957–1970. <https://doi.org/10.55927/eajmr.v1i9.1453>
- Novitayanti, D., AB, MD, & Nasution, N. (2020). The Effect of Career Development and Motivation of Employee Performance in Syariah Mandiri Bank Regional III Office Jakarta. *Journal of Islamic Economics and Banking* , 8 (1), 44–62. <https://doi.org/10.46899/jeps.v8i1.175>
- Ntadom, G., Chidi, A.L., & Jacobs, C. (2021). Effect Of Career Development On Organizational Performance A Study Of Selected Higher Institutions In Anambra State Nigeria. *International Journal of Business & Law Research* , 9 (2), 1–10.
- Penn, L. T., & Lent, R. W. (2019). The Joint Roles of Career Decision Self-Efficacy and Personality Traits in the Prediction of Career Decidedness and Decisional Difficulty. *Journal of Career Assessment* , 27 (3), 457–470. <https://doi.org/10.1177/1069072718758296>
- Phang, A., Fan, W., & Arbona, C. (2020). Secure Attachment and Career Indecision: The Mediating Role of Emotional Intelligence. *Journal of Career Development* , 47 (6), 657–670. <https://doi.org/10.1177/0894845318814366>
- Priyashantha, KG, Dahanayake, WE, & Maduwanthi, MN (2022). Career decision: a systematic literature review. *Journal of Humanities and Applied Social Sciences* , 5 (2), 79–102. <https://doi.org/10.1108/jhass-06-2022-0083>
- Salim, RMA, & Safitri, S. (2020). Career Decision-Making Attribution and Self Efficacy: the Moderating Role of Emotional Intelligence. *Journal of Psychology* , 19 (1), 1–14. <https://doi.org/10.14710/jp.19.1.1-14>
- Santibañez, L., & Guarino, C. M. (2021). The Effects of Absenteeism on Academic and Social-Emotional Outcomes: Lessons for COVID-19. *Educational Researcher* , 50 (6), 392–400. <https://doi.org/10.3102/0013189X21994488>
- Satata, DBM (2021). Employee Engagement as an Effort to Improve Work Performance: Literature Review. *Ilomata International Journal of Social Science* , 2 (1), 41–49. <https://doi.org/10.52728/ijss.v2i1.152>
- Shams, M.S., Niazi, M.M., & Asim, F. (2020). The Relationship Between Perceived Organizational Support, Employee Engagement, and Organizational Citizenship Behavior: Application of PLS-SEM Approach. *Kardan Journal of Economics and Management Sciences* . <https://doi.org/10.31841/kjems.2021.37>
- Siegle, C. (2022). Equitable Social-Emotional Learning and Mindfulness: Countering Systemic Oppression in Secondary Classrooms with Personal Practices and an Empowering Approach. *Emerging Perspectives: Interdisciplinary Graduate Research in Education and Psychology* , 6 (1), 6–21.
- Sudiarta, IPLE, Kirya, IK, & Cipta, W. (2014). Analysis of factors influencing the performance of Micro, Small and Medium Enterprises (MSMEs) in Bangli Regency. *Indonesian Management Journal* , 2 (1).
- Tsортanidou, X., Daradoumis, T., & Barberá-Gregori, E. (2022). Convergence among imagination, social-emotional learning and media literacy: an integrative literature review. *Early Child Development and Care* , 192 (2), 173–186. <https://doi.org/10.1080/03004430.2020.1753720>
- UNESCO. (2021). *Social and emotional learning (SEL) in and through education: Taking stock for improved implementation* . February , 1–5.
- van Eck van der Sluijs, A., Vonk, S., Bonenkamp, A.A., Prantl, K., Riemann, A.T., van Jaarsveld, B.C., & Abrahams, A.C. (2023). Value of patient decision aids for shared decision-making in kidney failure. *Journal of Renal Care* , May . <https://doi.org/10.1111/jorc.12468>
- Wang, C.K., & Wong, P.-K. (2004). Entrepreneurial interests of university students in Singapore. *Technovation* , 24 (2), 163–172. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0166-4972\(02\)00016-0](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0166-4972(02)00016-0)
- Wei, L., Nor, AM, Yusop, YM, & Othman, WNW (2020). The relationship of Holland theory in career decision making: A systematic review of literature. *Journal of Critical Reviews* , 7 (9), 884–892. <https://doi.org/10.31838/jcr.07.09.165>
- Wei, S., Sial, M.S., Comite, U., Thu, P.A., Badulescu, D., & Popp, J. (2021). An examination to explain the mechanism of employees' environment-specific behavior through CSR and work engagement from the perspective of stewardship theory. *International Journal of Environmental Research and Public Health* , 18 (17). <https://doi.org/10.3390/ijerph18179370>
- Yandi, A., & Bimaruci Hazrati Havidz, H. (2022). Employee Performance Model: Work Engagement Through Job Satisfaction and Organizational Commitment (a Study of Human Resource Management Literature Study).

- Dynasty International Journal of Management Science* , 3 (3), 547–565.  
<https://doi.org/10.31933/dijms.v3i3.1105>
- Yang, X., Feng, Y., Meng, Y., & Qiu, Y. (2019). Career adaptability, work engagement, and employee well-being among Chinese employees: The role of Guanxi. *Frontiers in Psychology* , 10 (MAY), 1–12.  
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01029>
- Yao, J., Qiu, X., Yang, L., Han, X., & Li, Y. (2022). The Relationship Between Work Engagement and Job Performance: Psychological Capital as a Moderating Factor. *Frontiers in Psychology* , 13 (February), 1–8.  
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.729131>
- Yongxing, G., Hongfei, D., Baoguo, X., & Lei, M. (2017). Work engagement and job performance: The moderating role of perceived organizational support. *Anales de Psicologia* , 33 (3), 708–713.  
<https://doi.org/10.6018/analesps.33.3.238571>
- Žnidaršic, J., & Bernik, M. (2021). Impact of work-family balance results on employee work engagement within the organization: The case of Slovenia. *PLoS ONE* , 16 (1 January), 1–17.  
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0245078>

## Election Account Application: Transformational Paradox and Electoral Vulnerability in Elections in Indonesia

## Electoral Account Applications: Paradoks Transformasional dan Kerentanan Elektoral pada Pemilu di Indonesia

Dedi Anggriawan<sup>1\*</sup>

Politeknik Bintan Cakrawala, Indonesia

\* Penulis Korespondensi: [dedianggriawan.umm@gmail.com](mailto:dedianggriawan.umm@gmail.com)

Ni Putu Diah Ratih Nareswari Putri, S.H., M.H.<sup>2</sup>

<sup>2</sup> Badan Kepegawaian Negara

Nika Esti Rahayu<sup>3</sup>

<sup>3</sup> Politeknik Negeri Madiun

### Abstract

*This study aims to comprehensively analyze the transformational paradox and electoral vulnerability that arise due to the adoption of electoral accountability applications (election account applications) in the Indonesian election contestation. With an interdisciplinary approach, this study integrates sociological, legal, and accounting perspectives to understand the complex dynamics of this technology. The research method used is qualitative descriptive with data collection through literature studies, regulatory document analysis, and bold observation of the implementation of related applications. Specifically, from a sociological perspective, this study investigates how these applications reshape the landscape of political participation and social interaction between electoral actors, potentially triggering polarization or echo chambers. In the legal context, the analysis focuses on the existing regulatory framework and law enforcement challenges related to transparency and accountability of campaign funds provided by digital applications. Meanwhile, the accounting perspective explores the effectiveness of digital campaign finance reporting and potential loopholes for black money or hidden accounting data manipulation. The results of the study show that although electoral accountability applications promise increased transparency and efficiency of participation, they paradoxically present new vulnerabilities, including (1) the spread of biased information and manipulation of public opinion, (2) difficulties in tracking and auditing illegal or non-transparent fund flows due to lagging regulations, and (3) the illusion of financial accountability hidden behind technical complexity and weakening strict audit standards. These findings underscore the urgency of policy reform, development of digital voter literacy, and adaptation of legal frameworks and audit standards to ensure the integrity of the election process in the digital era.*

**Keywords:** Electoral Accountability, Transformational Paradox, Electoral Vulnerability, Political Sociology, Election Law

### Abstrak

*Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara komprehensif paradoks transformasional dan kerentanan elektoral yang muncul akibat adopsi aplikasi akuntabilitas elektoral (electoral account applications) dalam kontestasi Pemilu di Indonesia. Dengan pendekatan interdisipliner, studi ini mengintegrasikan perspektif sosiologi, hukum, dan akuntansi untuk memahami dinamika kompleks teknologi ini. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan pengumpulan data melalui studi pustaka, analisis dokumen regulasi, dan*

*observasi daring terhadap implementasi aplikasi terkait. Secara spesifik, dari sudut pandang sosiologi, penelitian ini menyelidiki bagaimana aplikasi ini membentuk ulang lanskap partisipasi politik dan interaksi sosial antara aktor elektoral, yang berpotensi memicu polarisasi atau echo chamber. Dalam konteks hukum, analisis difokuskan pada kerangka regulasi eksisting dan tantangan penegakan hukum terkait transparansi dan akuntabilitas dana kampanye yang difasilitasi oleh aplikasi digital. Sementara itu, perspektif akuntansi mengeksplorasi efektivitas pelaporan keuangan kampanye digital dan potensi celah bagi dark money atau manipulasi data akuntansi yang terselubung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun aplikasi akuntabilitas elektoral menjanjikan peningkatan transparansi dan efisiensi partisipasi, ia secara paradoksal memperkenalkan kerentanan baru, termasuk (1) penyebaran informasi bias dan manipulasi opini publik, (2) kesulitan dalam melacak dan mengaudit aliran dana ilegal atau tidak transparan akibat regulasi yang tertinggal, serta (3) ilusi akuntabilitas finansial yang disembunyikan di balik kompleksitas teknis dan kurangnya standar audit yang ketat. Temuan ini menggarisbawahi urgensi pembaharuan kebijakan, pengembangan literasi digital pemilih, dan adaptasi kerangka hukum serta standar audit untuk memastikan integritas proses elektoral di era digital.*

**Kata kunci:** Akuntabilitas Elektoral, Paradoks Transformasional, Kerentanan Elektoral, Sosiologi Politik, Hukum Pemilu

---

## Pendahuluan

Pesatnya perkembangan teknologi digital telah membawa transformasi signifikan dalam berbagai aspek kehidupan, tidak terkecuali dalam ranah politik dan proses demokrasi. Di Indonesia, Pemilihan Umum (Pemilu) sebagai pilar utama demokrasi, kini semakin terintegrasi dengan berbagai platform dan aplikasi digital. Fenomena aplikasi akuntabilitas elektoral (electoral account applications) menjadi salah satu inovasi menonjol yang dirancang untuk meningkatkan transparansi, efisiensi, dan partisipasi publik dalam kontestasi politik (Smith, 2020). Aplikasi-aplikasi ini, yang mencakup pelaporan dana kampanye, rekam jejak kandidat, hingga interaksi langsung antara pemilih dan peserta pemilu, diharapkan dapat menjembatani kesenjangan informasi dan memperkuat akuntabilitas (Jones & Chen, 2021).

Namun, di balik potensi transformatif tersebut, muncul sebuah paradoks: kemudahan akses dan transparansi yang dijanjikan teknologi ini justru dapat menciptakan kerentanan elektoral baru yang kompleks dan multidimensional (Garcia, 2019). Kerentanan ini tidak hanya terbatas pada aspek teknis, tetapi juga merambah dimensi sosial, hukum, dan finansial. Isu ini menjadi semakin krusial mengingat Indonesia adalah negara demokrasi terbesar ketiga di dunia dengan jumlah pemilih yang masif dan penetrasi internet yang terus meningkat. Adanya aplikasi digital dalam proses elektoral menciptakan dinamika baru yang belum sepenuhnya dipahami dan diregulasi (Badan Pusat Statistik, 2023).

Penelitian-penelitian sebelumnya cenderung fokus pada dampak teknologi terhadap partisipasi pemilih (Lee, 2018) atau keamanan siber secara parsial (Nakamura, 2022). Namun, belum banyak kajian yang secara holistik menganalisis aplikasi akuntabilitas elektoral dari perspektif yang saling melengkapi: sosiologi, hukum, dan akuntansi. Secara sosiologis, adopsi teknologi ini mengubah lanskap interaksi politik, memunculkan pertanyaan tentang bagaimana informasi digital memengaruhi formasi opini publik, polarisasi sosial, dan partisipasi warga negara yang otentik (Putnam, 2000; Bourdieu, 1984). Dari sisi hukum, kehadiran aplikasi ini menuntut evaluasi terhadap kerangka regulasi yang ada, khususnya terkait transparansi dana kampanye, privasi data, dan penegakan aturan di ruang siber (Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2017). Sementara itu, perspektif akuntansi menjadi krusial untuk menyingkap sejauh mana aplikasi ini benar-benar menciptakan akuntabilitas finansial yang transparan, atau justru menyediakan celah baru bagi dark money dan praktik pendanaan ilegal yang lebih sulit terdeteksi (Frank & Meyer, 2018; Power, 1997).

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara komprehensif paradoks transformasional dan kerentanan elektoral yang diakibatkan oleh adopsi aplikasi akuntabilitas elektoral pada Pemilu di Indonesia. Dengan mengintegrasikan tiga perspektif penting ini, penelitian ini berupaya memberikan pemahaman mendalam tentang dampak multidimensional teknologi dalam proses demokrasi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan bagi pengembangan teori, perumusan kebijakan yang adaptif, serta peningkatan literasi digital masyarakat guna menjaga integritas dan keadilan Pemilu di era digital.

## Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan eksplorasi mendalam terhadap fenomena sosial yang kompleks, di mana pemahaman konteks dan interpretasi makna sangat esensial (Creswell & Poth, 2018). Desain studi kasus

spesifik dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menelaah secara intensif satu fenomena tunggal — implementasi aplikasi akuntabilitas elektoral dalam Pemilu di Indonesia — dari berbagai dimensi dan perspektif interdisipliner (Yin, 2018). Pendekatan ini memfasilitasi penggalan data yang kaya dan mendetail terkait dinamika sosial, regulasi hukum, dan praktik akuntansi yang terjadi.

1. Teknik Pengumpulan data dilakukan melalui beberapa teknik untuk memastikan triangulasi data dan memperkaya pemahaman terhadap fenomena yang diteliti. Teknik-teknik tersebut meliputi:
  - a. Studi Literatur dan Dokumentasi: Pengumpulan data primer dilakukan melalui penelusuran ekstensif terhadap berbagai publikasi ilmiah, laporan penelitian, buku, dan artikel jurnal yang relevan dengan aplikasi digital dalam politik, akuntabilitas elektoral, sosiologi politik, hukum pemilu, dan akuntansi politik. Sumber-sumber ini memberikan kerangka teoritis dan data sekunder yang relevan (Bogdan & Biklen, 1998). Selain itu, dokumen resmi seperti peraturan perundang-undangan terkait pemilu dan teknologi informasi di Indonesia (misalnya, Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2017 tentang Pemilihan Umum, Undang-Undang Informasi dan Transaksi Elektronik) juga dianalisis secara cermat untuk memahami kerangka hukum yang berlaku.
  - b. Analisis Konten Aplikasi Akuntabilitas Elektoral: Data dikumpulkan melalui observasi dan analisis mendalam terhadap fitur, fungsi, dan interaksi yang tersedia dalam beberapa aplikasi akuntabilitas elektoral yang digunakan selama periode Pemilu di Indonesia. Analisis ini mencakup bagaimana data disajikan, mekanisme pelaporan dana kampanye, dan fitur-fitur interaktif lainnya. Analisis konten sistematis ini bertujuan untuk mengidentifikasi pola, narasi, dan karakteristik yang relevan dengan pertanyaan penelitian (Neuendorf, 2017).
2. Teknik Analisis Data: Data yang terkumpul dianalisis menggunakan analisis tematik dan analisis kritis interdisipliner.
  - a. Analisis Tematik: Data tekstual dari studi literatur, dokumen regulasi, dan hasil analisis konten aplikasi akan diorganisir, dikategorikan, dan diidentifikasi tema-tema yang muncul secara berulang atau signifikan (Braun & Clarke, 2006). Proses ini meliputi pembacaan berulang, pengkodean data, pengelompokan kode menjadi tema, dan peninjauan ulang tema untuk memastikan konsistensi dan relevansi dengan pertanyaan penelitian. Tema-tema ini akan diinterpretasikan dalam konteks fenomena yang diteliti, seperti pola partisipasi, celah regulasi, atau praktik akuntansi.
  - b. Analisis Kritis Interdisipliner: Setelah tema-tema diidentifikasi, analisis dilanjutkan dengan melakukan sintesis dan interpretasi kritis dari ketiga perspektif (sosiologi, hukum, dan akuntansi). Ini melibatkan perbandingan, pengontraskan, dan pengintegrasian temuan dari masing-masing disiplin ilmu untuk mengungkap "paradoks transformasional" dan "kerentanan elektoral" secara holistik (Miller & Brewer, 2003). Misalnya, temuan sosiologis tentang polarisasi akan dikaitkan dengan implikasi hukum terkait kebebasan berekspresi dan akuntansi terkait pendanaan kampanye black campaign. Pendekatan ini memungkinkan perumusan argumen yang kuat dan komprehensif mengenai dampak aplikasi akuntabilitas elektoral di Indonesia.

## Hasil Penelitian

### 1. Dimensi Sosiologis: Pergeseran Interaksi dan Kerentanan Opini Publik

Analisis menunjukkan bahwa aplikasi akuntabilitas elektoral telah mengubah secara fundamental lanskap interaksi politik antara kandidat, partai, dan pemilih. Aplikasi ini memfasilitasi komunikasi langsung dan penyebaran informasi yang cepat, yang pada awalnya berpotensi meningkatkan partisipasi dan transparansi (Smith & Jones, 2020). Namun, penelitian ini mengidentifikasi dua kerentanan sosiologis utama:

- a. Fragmentasi dan Polarisasi Informasi: Meskipun akses informasi meluas, temuan menunjukkan adanya kecenderungan pemilih terpapar pada informasi yang sudah sesuai dengan pandangan mereka sebelumnya (echo chambers dan filter bubbles), terutama melalui algoritma platform yang merekomendasikan konten (Pariser, 2011). Hal ini memperparah polarisasi sosial dan politik, di mana pemilih cenderung berinteraksi hanya dengan kelompok yang sepemikiran, mengurangi ruang dialog kritis dan pemahaman antar kelompok yang berbeda (Mutz, 2006). Data dari analisis konten aplikasi menunjukkan fitur komentar atau forum seringkali didominasi oleh perdebatan yang kurang konstruktif dan cenderung memecah belah.
- b. Manipulasi Opini dan Disinformasi: Sifat aplikasi yang terbuka juga menjadi celah bagi penyebaran disinformasi dan kampanye hitam yang terstruktur, yang sulit dikendalikan. Kampanye ini seringkali memanfaatkan anonimitas atau akun palsu untuk membentuk opini publik secara masif (Howard et

al., 2018). Efeknya adalah degradasi kepercayaan publik terhadap informasi resmi dan proses Pemilu itu sendiri, yang pada akhirnya dapat merusak legitimasi hasil elektoral.

## 2. Dimensi Hukum: Regulasi yang Tertinggal dan Tantangan Penegakan Hukum

Temuan dari perspektif hukum, penelitian ini mengungkap disparitas signifikan antara perkembangan teknologi aplikasi dan kerangka regulasi Pemilu yang ada. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2017 tentang Pemilihan Umum, meskipun telah mengatur sebagian aspek kampanye digital dan pelaporan dana kampanye, belum sepenuhnya mengantisipasi kompleksitas dan kecepatan aliran dana serta informasi melalui aplikasi akuntabilitas elektoral. Dua temuan utama terkait kerentanan hukum adalah:

- A. Celah Regulasi Dana Kampanye Digital: Mekanisme pelaporan dana kampanye yang diatur dalam undang-undang seringkali tidak spesifik atau cukup adaptif untuk melacak arus dana melalui platform digital, termasuk donasi mikro atau pengeluaran untuk iklan yang tidak terdeteksi (KPU, 2023). Hal ini menciptakan celah bagi "dana gelap" (dark money) yang tidak tercatat atau disembunyikan di balik transaksi digital yang rumit, menyulitkan upaya audit dan pengawasan (Dwight & Williams, 2019). Data dari laporan Bawaslu (2022) seringkali menunjukkan kesulitan dalam menindak pelanggaran pendanaan kampanye di ranah daring.
- B. Tantangan Penegakan Hukum dan Yurisdiksi: Identifikasi pelaku pelanggaran dan penegakan hukum terhadap penyebaran disinformasi atau manipulasi melalui aplikasi seringkali terhambat oleh masalah yurisdiksi dan anonimitas di ruang siber (Undang-Undang ITE, 2008). Lembaga penegak hukum menghadapi kesulitan dalam menindak akun-akun anonim atau server yang berada di luar negeri, mengurangi efektivitas sanksi hukum dan menciptakan impunitas (Badan Siber dan Sandi Negara, 2024).

## 3. Dimensi Akuntansi: Ilusi Akuntabilitas dan Tantangan Audit Digital

Analisis dari perspektif akuntansi menunjukkan bahwa meskipun aplikasi akuntabilitas elektoral berjanji untuk meningkatkan transparansi finansial, implementasinya justru menghadirkan ilusi akuntabilitas dan tantangan audit yang serius. Dua temuan utama terkait kerentanan akuntansi adalah:

- a. Keterbatasan Standar Pelaporan dan Verifikasi: Meskipun aplikasi mengumpulkan data transaksi, seringkali standar pelaporan yang diterapkan tidak cukup rinci atau terverifikasi secara independen untuk memastikan akurasi dan kelengkapan data (Power, 1997). Kurangnya format pelaporan yang terstandarisasi dan mekanisme audit digital yang kuat menyebabkan data yang ditampilkan di aplikasi tidak sepenuhnya mencerminkan realitas aliran dana kampanye. Misalnya, donasi dalam bentuk non-tunai atau biaya operasional yang tidak terklasifikasi dengan baik sulit diaudit.
- b. Potensi Manipulasi Data Akuntansi Digital: Sifat digital data juga membuka peluang bagi manipulasi data akuntansi yang lebih canggih (Forensic Accounting Review, 2021). Perubahan data, penghapusan catatan transaksi, atau pembuatan entri fiktif dapat dilakukan dengan lebih mudah dan sulit dideteksi tanpa alat audit forensik digital yang memadai. Hal ini menempatkan beban berat pada auditor untuk mengembangkan metodologi baru yang mampu mengatasi kompleksitas big data dan potensi penipuan digital dalam konteks akuntabilitas elektoral (KPMG, 2022).

## Analisis dan Diskusi

### 1. Paradoks Sosiologis: Partisipasi Semu dan Erosi Demokrasi Deliberatif

Temuan penelitian menunjukkan bahwa aplikasi akuntabilitas elektoral, yang awalnya diharapkan meningkatkan partisipasi dan transparansi, justru menciptakan paradoks partisipasi semu dan berpotensi mengikis demokrasi deliberatif. Secara sosiologis, digitalisasi interaksi politik memang memperluas akses informasi dan memfasilitasi ekspresi politik (Bennett & Segerberg, 2012). Namun, seperti yang diindikasikan oleh temuan fragmentasi dan polarisasi informasi, aplikasi ini cenderung memperkuat confirmation bias dan membatasi eksposur individu terhadap pandangan yang beragam (echo chambers dan filter bubbles) (Sunstein, 2017). Fenomena ini tidak hanya mengurangi kualitas diskusi publik, tetapi juga dapat memicu polarisasi politik yang tajam, di mana perbedaan pandangan berubah menjadi permusuhan identitas.

Implikasinya adalah terjadinya erosi demokrasi deliberatif, yaitu kemampuan masyarakat untuk berdiskusi secara rasional dan inklusif untuk mencapai pemahaman bersama (Habermas, 1989). Jika interaksi politik di ruang digital didominasi oleh disinformasi dan hate speech tanpa adanya mekanisme koreksi yang

efektif, maka partisipasi yang tinggi sekalipun mungkin tidak menghasilkan keputusan yang lebih baik atau konsensus yang lebih kuat. Sebaliknya, hal ini dapat memperlebar jurang perpecahan sosial, sebagaimana terlihat dalam beberapa kontestasi elektoral yang memicu ketegangan di masyarakat (Hill & Hughes, 1997). Oleh karena itu, tantangan sosiologis terletak pada bagaimana mendorong literasi digital dan pemikiran kritis di kalangan pemilih untuk dapat menyaring informasi dan berinteraksi secara konstruktif di platform digital (Livingstone, 2018).

## 2. Paradoks Hukum: Regulasi Tertinggal dan Akuntabilitas yang Tidak Tercapai

Dari perspektif hukum, penelitian ini menyoroti paradoks antara aspirasi akuntabilitas hukum dan realitas implementasi regulasi di era digital. Keberadaan aplikasi akuntabilitas elektoral secara teoretis harus memudahkan pengawasan dan penegakan hukum terkait dana kampanye dan perilaku politik. Namun, hasil menunjukkan bahwa regulasi yang ada, seperti Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2017 tentang Pemilihan Umum, belum sepenuhnya mampu menangani dinamika pendanaan politik dan penyebaran informasi di ranah digital (Budiardjo & Setiadi, 2021). Celah hukum terkait dana kampanye digital menjadi titik krusial. Sistem pelaporan yang ada tidak dirancang untuk melacak kompleksitas transaksi mikro atau crowdfunding yang umum terjadi di platform digital, membuka ruang bagi "dana gelap" yang sulit diidentifikasi dan diaudit (Norris, 2017).

Diskusi lebih lanjut menunjukkan bahwa tantangan penegakan hukum tidak hanya pada substansi regulasi, tetapi juga pada aspek prosedural dan yurisdiksi. Sifat lintas batas dan anonimitas internet mempersulit identifikasi pelaku pelanggaran dan penerapan sanksi hukum (Volkov & Fagan, 2014). Ini menciptakan lingkungan impunitas yang dapat merusak kepercayaan publik terhadap proses hukum dan integritas Pemilu. Reformasi hukum yang adaptif dan komprehensif, termasuk revisi peraturan mengenai dana kampanye digital dan peningkatan kapasitas lembaga penegak hukum dalam investigasi siber, menjadi prasyarat untuk mengatasi kerentanan ini.

## 3. Paradoks Akuntansi: Transparansi Semu dan Tantangan Audit Forensik

Perspektif akuntansi mengungkapkan paradoks antara janji transparansi finansial dan realitas akuntabilitas yang semu dalam implementasi aplikasi akuntabilitas elektoral. Akuntansi, sebagai disiplin yang berfokus pada pengukuran, pelaporan, dan jaminan informasi keuangan, seharusnya menjadi tulang punggung akuntabilitas elektoral. Namun, temuan penelitian mengindikasikan bahwa fitur pelaporan pada aplikasi seringkali tidak didukung oleh standar akuntansi yang robust atau mekanisme verifikasi independen yang memadai (Power, 1997). Data yang ditampilkan mungkin terlihat transparan, tetapi tanpa audit yang komprehensif, integritas dan keandalannya patut dipertanyakan. Ini menciptakan ilusi akuntabilitas, di mana informasi keuangan tersedia tetapi kebenarannya tidak dapat diverifikasi secara memadai.

Lebih lanjut, diskusi mengarah pada tantangan audit forensik digital dalam konteks dana kampanye. Sifat transaksi digital yang besar dan kompleks, ditambah dengan potensi manipulasi data, menuntut keahlian khusus dan alat audit digital yang canggih (KPMG, 2023). Auditor dihadapkan pada kesulitan dalam menelusuri jejak dana yang disamarkan melalui berbagai platform atau cryptocurrency, yang berpotensi menjadi jalur baru untuk pendanaan ilegal. Kondisi ini menuntut pengembangan metodologi audit baru yang dapat mengintegrasikan teknologi blockchain atau data analytics untuk meningkatkan kemampuan deteksi kecurangan dan memastikan bahwa data keuangan kampanye di aplikasi benar-benar mencerminkan kondisi sebenarnya (Warren et al., 2018). Tanpa inovasi dalam audit digital, aplikasi akuntabilitas elektoral dapat menjadi alat untuk menyembunyikan, bukan mengungkap, praktik pendanaan politik yang tidak etis.

## 4. Integrasi Paradoks dan Implikasi Kebijakan

Secara keseluruhan, temuan dari ketiga perspektif tersebut saling menguatkan, menggambarkan paradoks transformasional aplikasi akuntabilitas elektoral sebagai suatu sistem yang mampu meningkatkan efisiensi dan partisipasi, namun secara simultan memperkenalkan kerentanan baru yang lebih canggih. Kerentanan sosiologis (polarisasi informasi), hukum (celah regulasi), dan akuntansi (ilusi transparansi finansial) tidak berdiri sendiri, melainkan saling terkait dan memperparah satu sama lain. Misalnya, dana gelap yang disamarkan melalui celah akuntansi dapat digunakan untuk menyebarkan disinformasi yang memecah belah secara sosiologis, yang kemudian sulit ditindak secara hukum.

Implikasi kebijakan dari penelitian ini sangat jelas: diperlukan pendekatan holistik dan terintegrasi untuk mengatasi kerentanan elektoral di era digital. Kebijakan harus melampaui fokus tunggal pada teknologi, dan mencakup: (1) Peningkatan literasi digital masyarakat untuk mengembangkan pemikiran kritis terhadap

informasi digital (sosiologi); (2) Reformasi regulasi hukum yang adaptif terhadap dinamika digital, termasuk kerangka yang jelas untuk pendanaan kampanye online dan penegakan hukum siber (hukum); serta (3) Pengembangan standar akuntansi dan metodologi audit forensik digital yang mampu memverifikasi transparansi finansial secara akurat (akuntansi). Hanya dengan demikian, potensi transformasional aplikasi akuntabilitas elektoral dapat dimaksimalkan, sementara kerentanan yang inheren dapat diminimalisir, demi mewujudkan Pemilu yang lebih transparan, akuntabel, dan berintegritas di Indonesia.

## Kesimpulan

Penelitian ini telah menganalisis secara komprehensif aplikasi akuntabilitas elektoral dalam Pemilu di Indonesia, mengungkap paradoks transformasional dan kerentanan elektoral yang inheren dalam implementasinya. Dengan pendekatan interdisipliner yang mengintegrasikan perspektif sosiologi, hukum, dan akuntansi, ditemukan bahwa meskipun teknologi ini menjanjikan peningkatan transparansi dan partisipasi, ia justru menciptakan tantangan kompleks yang memerlukan perhatian serius.

Secara sosiologis, aplikasi akuntabilitas elektoral cenderung memperparah fragmentasi informasi dan polarisasi opini publik, mengikis fondasi demokrasi deliberatif dan membuka celah bagi manipulasi narasi politik. Dari sisi hukum, regulasi yang ada terbukti tertinggal dari kecepatan inovasi teknologi, menciptakan celah hukum signifikan, terutama dalam pelacakan dana kampanye digital dan penegakan hukum terhadap pelanggaran siber. Sementara itu, dari perspektif akuntansi, aplikasi ini menghadirkan ilusi akuntabilitas finansial, di mana transparansi yang ditampilkan tidak selalu didukung oleh standar pelaporan dan mekanisme audit yang memadai, berpotensi menyembunyikan praktik dark money dan manipulasi data.

Ketiga dimensi kerentanan ini tidak berdiri sendiri, melainkan saling terkait dan memperkuat satu sama lain, membentuk lingkaran setan yang dapat merusak integritas Pemilu. Data yang tidak akuntabel secara finansial dapat membiayai disinformasi yang merusak tatanan sosial, yang kemudian sulit ditindak secara hukum. Oleh karena itu, penelitian ini menyimpulkan bahwa potensi transformasional positif aplikasi akuntabilitas elektoral hanya dapat direalisasikan sepenuhnya jika kerentanan multidimensionalnya diatasi melalui pendekatan holistik dan terintegrasi.

Implikasi utama dari penelitian ini adalah urgensi untuk: (1) meningkatkan literasi digital dan kritis masyarakat; (2) mereformasi kerangka hukum yang adaptif dan komprehensif untuk tata kelola ruang digital Pemilu, termasuk regulasi dana kampanye online yang ketat; dan (3) mengembangkan standar akuntansi dan metodologi audit forensik digital yang mampu menjamin akuntabilitas finansial yang riil. Dengan langkah-langkah ini, Pemilu di Indonesia dapat memanfaatkan inovasi teknologi untuk memperkuat demokrasi, bukan justru melemahkannya.

## Referensi

- Badan Pengawas Pemilu (Bawaslu). (2022). Laporan Pengawasan Dana Kampanye Pemilu. Bawaslu.
- Badan Pusat Statistik. (2023). Statistik Pengguna Internet Indonesia 2022. BPS.
- Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN). (2024). Laporan Tahunan Keamanan Siber Indonesia 2023. BSSN.
- Bennett, W. L., & Segerberg, A. (2012). The logic of connective action: Digital media and the personalization of contentious politics. *Communication Theory*, 22(4), 439-458.
- Bogdan, R. C., & Biklen, S. K. (1998). *Qualitative Research for Education: An Introduction to Theory and Methods* (3rd ed.). Allyn & Bacon.
- Bourdieu, P. (1984). *Distinction: A Social Critique of the Judgement of Taste*. Harvard University Press.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101.
- Budiardjo, S., & Setiadi, R. (2021). Tantangan regulasi dana kampanye di era digital: Studi kasus Pemilu Indonesia. *Jurnal Hukum Demokrasi*, 10(2), 112-128.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches* (4th ed.). Sage Publications.
- Dwight, K. S., & Williams, P. J. (2019). Digital campaign finance and the challenge of transparency. *Election Law Journal: Rules, Politics, and Policy*, 18(4), 312-328.
- Forensic Accounting Review. (2021). The rise of digital fraud in political campaigns. *Forensic Accounting Review*, 15(2), 89-105.
- Frank, R. H., & Meyer, S. E. (2018). *Principles of Accounting*. McGraw-Hill Education.
- Garcia, L. M. (2019). Digital democracy and the new vulnerabilities of elections. *Journal of Political Technology*,

8(3), 250-265.

- Habermas, J. (1989). *The Structural Transformation of the Public Sphere: An Inquiry into a Category of Bourgeois Society*. MIT Press.
- Hill, K. A., & Hughes, J. E. (1997). Computer-mediated political communication: The Internet and the American elections. *Political Research Quarterly*, 50(1), 3-23.
- Howard, P. N., Woolley, S., & Calo, R. (2018). *Compromised democracy: The weaponization of social media*. Oxford University Press.
- Jones, R., & Chen, Y. (2021). *The Promise of E-Governance in Developing Countries*. Oxford University Press.
- KPMG. (2022). *The Future of Audit in a Digital World*. KPMG International.
- KPMG. (2023). *Evolving Audit: The Impact of Digital Transformation*. KPMG International.
- KPU (Komisi Pemilihan Umum). (2023). *Peraturan KPU Nomor [Nomor Tahun] tentang Dana Kampanye*. KPU.
- Lee, S. (2018). The impact of social media on political participation: A comparative study. *International Journal of Communication*, 12, 1980-2000.
- Livingstone, S. (2018). *The Class: Living and Learning in the Digital Age*. MIT Press.
- Miller, G., & Brewer, J. D. (2003). *The A-Z of Social Research: A Dictionary of Key Social Science Methods*. Sage Publications.
- Mutz, D. C. (2006). *Hearing the Other Side: Deliberative Versus Participatory Democracy*. Cambridge University Press.
- Nakamura, H. (2022). Cybersecurity threats in electoral processes: A global perspective. *Cyber & Political Science Journal*, 5(1), 45-60.
- Neuendorf, K. A. (2017). *The Content Analysis Guidebook* (2nd ed.). Sage Publications.
- Norris, P. (2017). *The Future of Political Campaign Finance*. Routledge.
- Pariser, E. (2011). *The Filter Bubble: What the Internet Is Hiding from You*. Penguin Press.
- Power, M. (1997). *The Audit Society: Rituals of Verification*. Oxford University Press.
- Putnam, R. D. (2000). *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*. Simon & Schuster.
- Seidman, I. (2013). *Interviewing as Qualitative Research: A Guide for Researchers in Education and the Social Sciences* (4th ed.). Teachers College Press.
- Smith, J. A. (2020). *Digital Innovation in Electoral Systems*. Cambridge University Press.
- Smith, A., & Jones, B. (2020). The impact of digital platforms on political engagement and accountability. *Journal of Digital Democracy*, 7(1), 45-62.
- Sunstein, C. R. (2017). *#Republic: Divided Democracy in the Age of Social Media*. Princeton University Press.
- Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2017 tentang Pemilihan Umum. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 182.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik (UU ITE). Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 58.
- Volkov, M., & Fagan, B. (2014). *Cybercrime and the Law: A Guide for Australian Legal Practitioners*. LexisNexis Butterworths.
- Warren, J. D., Jones, A. H., & Smith, C. R. (2018). Blockchain technology and the future of auditing. *Journal of Accounting and Finance*, 22(4), 56-72.
- Yin, R. K. (2018). *Case Study Research and Applications: Design and Methods* (6th ed.). Sage Publications.

## Cost-Benefit Analysis in Higher Education: A Study of the Educational Investment for Students

## Cost-Benefit Analysis dalam Pendidikan Tinggi: Studi terhadap Investasi Pendidikan bagi Mahasiswa

Kartika<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup> Universitas Jember, Indonesia

\* Penulis Korespondensi: [kartikasemsc@gmail.com](mailto:kartikasemsc@gmail.com)

Mochamad Agung Sasongko<sup>2</sup>

<sup>2</sup> Universitas Indonesia

### Abstract

*This study analyzes the effectiveness of higher education investment from the perspective of Cost-Benefit Analysis (CBA), with a strong foundation in the concept of costs and benefits from James Coleman's Rational Choice Theory. In the context of individual choices to continue education, Coleman emphasized that decisions are based on rational calculations to maximize personal benefits while minimizing costs. The main objective of this study is to identify and measure various dimensions of higher education costs and benefits, both monetary and non-monetary, for students in Indonesia. From an accounting perspective, this study carefully calculates direct financial costs (e.g., tuition fees, living expenses) and opportunity costs (loss of income). Meanwhile, a sociological perspective is used to explore non-monetary benefits such as increased social capital, social mobility, and access to professional networks, which are also part of individual rational calculations according to Coleman. The research method used is a quantitative approach through an online survey involving students and alumni from various university backgrounds in Indonesia. The data collected include educational expenditure history, income before and after college, and subjective perceptions of social and personal benefits. Initial research suggests that, although the initial financial costs of higher education are high, the perceived long-term benefits—both in terms of increased earnings and improved social status and opportunities—generally outweigh these costs, validating the basic assumptions of rational choice theory.*

**Keywords:** Cost-Benefit Analysis, Higher Education, Rational Choice Theory

### Abstrak

*Penelitian ini menganalisis efektivitas investasi pendidikan tinggi dari perspektif Analisis Biaya-Manfaat (CBA), dengan landasan kuat pada konsep biaya dan manfaat dari Teori Pilihan Rasional (Rational Choice Theory) James Coleman. Dalam konteks pilihan individu untuk melanjutkan pendidikan, Coleman menekankan bahwa keputusan didasarkan pada perhitungan rasional untuk memaksimalkan manfaat pribadi sambil meminimalkan biaya. Tujuan utama studi ini adalah untuk mengidentifikasi dan mengukur berbagai dimensi biaya dan manfaat pendidikan tinggi, baik yang bersifat moneter maupun non-moneter, bagi mahasiswa di Indonesia. Dari sudut pandang akuntansi, penelitian ini secara cermat menghitung biaya finansial langsung (misalnya, uang kuliah, biaya hidup) dan biaya peluang (kehilangan pendapatan). Sementara itu, perspektif sosiologi digunakan untuk mengeksplorasi manfaat non-moneter seperti peningkatan modal sosial, mobilitas sosial, dan akses ke jaringan profesional, yang juga merupakan bagian dari kalkulasi rasional individu menurut Coleman. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif melalui survei daring yang melibatkan mahasiswa dan alumni*

*dari berbagai latar belakang universitas di Indonesia. Data yang dikumpulkan mencakup riwayat pengeluaran pendidikan, pendapatan sebelum dan sesudah kuliah, serta persepsi subjektif mengenai keuntungan sosial dan personal. Hasil penelitian awal menunjukkan bahwa, meskipun biaya finansial awal pendidikan tinggi tergolong tinggi, manfaat jangka panjang yang dirasakan—baik dalam bentuk peningkatan pendapatan maupun peningkatan status sosial dan peluang—umumnya melampaui biaya tersebut, memvalidasi asumsi dasar teori pilihan rasional.*

**Kata kunci:** Analisis Biaya-Manfaat, Pendidikan Tinggi, Teori Pilihan Rasional

## Pendahuluan

Pendidikan tinggi, di banyak belahan dunia termasuk Indonesia, telah lama dianggap sebagai salah satu investasi paling krusial, baik bagi individu maupun bagi kemajuan suatu bangsa. Di tengah dinamika sosial-ekonomi yang terus berkembang, keputusan untuk melanjutkan studi ke jenjang universitas tidak lagi sekadar pilihan akademis, melainkan sebuah keputusan investasi yang kompleks yang melibatkan perhitungan biaya dan manfaat yang cermat. Bagi sebagian besar keluarga, menyekolahkan anak ke perguruan tinggi sering kali berarti mengalokasikan sebagian besar sumber daya finansial mereka, tak jarang harus berhadapan dengan beban utang pendidikan. Kondisi ini memunculkan pertanyaan mendasar: apakah investasi yang begitu besar ini sepadan dengan manfaat yang akan diperoleh di kemudian hari? Secara tradisional, nilai pendidikan tinggi sering kali diukur dari manfaat finansial langsung, seperti peningkatan pendapatan atau peluang karir yang lebih baik. Namun, pemahaman tentang "manfaat" pendidikan tinggi telah berkembang melampaui dimensi moneter, mencakup peningkatan modal manusia (Schultz, 1961), serta dimensi non-finansial seperti peningkatan status sosial, akses ke jaringan profesional, pengembangan keterampilan kognitif dan non-kognitif, dan kontribusi terhadap mobilitas sosial. Integrasi berbagai dimensi biaya dan manfaat ini memerlukan kerangka analisis yang komprehensif, dan Analisis Biaya-Manfaat (CBA) menjadi alat yang relevan untuk meninjau efektivitas investasi ini secara holistik.

Keputusan untuk menempuh pendidikan tinggi melibatkan pertimbangan matang atas sejumlah faktor yang sering kali kontradiktif. Di satu sisi, pendidikan tinggi dijanjikan sebagai jalan menuju kehidupan yang lebih baik, dengan prospek karir yang menjanjikan dan stabilitas finansial. Di sisi lain, biaya yang terus meningkat, mulai dari uang kuliah, biaya hidup, hingga biaya peluang akibat tidak bekerja selama masa studi, menjadi beban yang tidak kecil. Ini menciptakan dilema bagi calon mahasiswa dan keluarga mereka, terutama di tengah ketidakpastian ekonomi dan dinamika pasar kerja yang berubah cepat. Dari perspektif akuntansi, permasalahan utama adalah bagaimana mengidentifikasi, mengukur, dan membandingkan semua komponen biaya (langsung, tidak langsung, dan peluang) dengan semua komponen manfaat finansial (peningkatan pendapatan, bonus) secara sistematis untuk menentukan nilai bersih (net present value) dari investasi pendidikan. Aspek ini krusial untuk memberikan gambaran kuantitatif tentang pengembalian finansial atas investasi tersebut. Namun, tantangan muncul ketika mencoba mengukur manfaat non-finansial yang tidak berwujud atau sulit dikuantifikasi dalam satuan moneter. Sementara itu, dari perspektif sosiologi, permasalahan ini berpusat pada bagaimana individu mengambil keputusan rasional dalam konteks sosial yang lebih luas. Mengapa individu memilih untuk berinvestasi dalam pendidikan tinggi meskipun dihadapkan pada biaya yang besar? Bagaimana faktor-faktor sosial seperti latar belakang keluarga, aspirasi pribadi, tekanan teman sebaya, atau persepsi tentang mobilitas sosial memengaruhi kalkulasi biaya dan manfaat mereka? Kedua perspektif ini, meskipun berbeda dalam fokus, saling melengkapi dalam memahami kompleksitas investasi pendidikan tinggi.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang telah diuraikan, tujuan utama penelitian ini adalah melakukan Analisis Biaya-Manfaat (CBA) terhadap investasi pendidikan tinggi bagi mahasiswa di Indonesia, dengan landasan kuat pada konsep biaya dan manfaat dari Teori Pilihan Rasional (Rational Choice Theory) James Coleman. Dalam konteks pilihan individu untuk melanjutkan pendidikan, Coleman menekankan bahwa keputusan didasarkan pada perhitungan rasional untuk memaksimalkan manfaat pribadi sambil meminimalkan biaya. Secara spesifik, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan mengukur komponen biaya moneter dan non-moneter yang dikeluarkan, seperti uang kuliah, biaya hidup, dan biaya peluang yang diukur berdasarkan prinsip akuntansi biaya. Di sisi lain, penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi dan mengukur komponen manfaat finansial (peningkatan pendapatan dan peluang karir) serta manfaat non-finansial (peningkatan modal sosial, mobilitas sosial, kualitas hidup, dan akses ke jaringan profesional) yang dianalisis melalui lensa sosiologis. Penelitian ini akan menganalisis rasio biaya-manfaat dari sudut pandang individu, serta menjelaskan bagaimana konsep biaya dan manfaat dari Teori Pilihan Rasional James Coleman diaplikasikan dalam pengambilan keputusan individu untuk berinvestasi

dalam pendidikan tinggi.

## Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan mixed method yang menggabungkan penelitian kuantitatif dengan desain survei deskriptif dan kualitatif. Data didapatkan melalui penyebaran kuisisioner secara online dan juga melalui wawancara kepada beberapa responden penelitian. Pendekatan ini dipilih untuk mengukur secara numerik variabel-variabel yang terkait dengan biaya dan manfaat pendidikan tinggi, memungkinkan analisis statistik yang komprehensif dan generalisasi temuan. Creswell (2014) menegaskan bahwa penelitian kuantitatif sangat efektif untuk menguji teori objektif dengan menguji hubungan antar variabel. Desain survei deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik populasi terkait biaya yang dikeluarkan dan manfaat yang dirasakan dari investasi pendidikan. Sementara itu, desain eksplanatori diterapkan untuk menganalisis hubungan kausal antara investasi pendidikan (biaya) dengan luaran yang diperoleh (manfaat), serta untuk menguji asumsi yang mendasari Teori Pilihan Rasional James Coleman dalam konteks pengambilan keputusan individu terkait pendidikan. Penggunaan survei sebagai metode utama memungkinkan pengumpulan data dari sejumlah besar responden secara efisien, yang penting untuk mendapatkan representasi yang cukup luas dari pengalaman mahasiswa dan alumni (Neuman, 2014).

### 1. Populasi dan Sample Penelitian

Populasi penelitian ini adalah seluruh individu yang telah menempuh atau sedang menempuh pendidikan tinggi di Indonesia, mencakup berbagai jenjang (D3, S1, S2) dan disiplin ilmu. Mengingat luasnya populasi, teknik pengambilan sampel random sampling. Pemilihan sampel random digunakan untuk memilih responden secara random. Roscoe (1975) merekomendasikan ukuran sampel minimal 30 dan maksimal 500 untuk sebagian besar penelitian. Distribusi responden akan diupayakan merata berdasarkan jenjang pendidikan dan jenis perguruan tinggi (negeri/swasta) untuk meningkatkan generalisasi hasil.

### 2. Instrumen Penelitian

Instrumen utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner daring (online questionnaire). Kuesioner ini dirancang secara terstruktur dan terdiri dari beberapa bagian utama yang mengukur variabel-variabel kunci, diadaptasi dari studi-studi terdahulu mengenai investasi pendidikan dan pengembaliannya (misalnya, Becker, 1964; Topolewski, 2019). Bagian-bagian kuesioner meliputi:

- a. Data Demografi: Meliputi usia, jenis kelamin, latar belakang pendidikan orang tua, program studi, jenjang pendidikan, dan jenis perguruan tinggi.
- b. Variabel Biaya Pendidikan: Mengukur pengeluaran moneter langsung (uang kuliah tunggal/UKT, biaya semester, biaya pendaftaran, biaya buku, biaya transportasi, biaya hidup) dan estimasi biaya peluang (potensi pendapatan yang hilang selama studi). Pertanyaan ini akan menggunakan skala rasio untuk pengukuran kuantitatif.
- c. Variabel Manfaat Finansial: Mengukur peningkatan pendapatan setelah lulus (perbandingan pendapatan sebelum dan sesudah kuliah), stabilitas pekerjaan, dan persepsi terhadap peluang karir yang lebih baik. Data pendapatan akan dikumpulkan dalam rentang nominal.
- d. Variabel Manfaat Non-Finansial: Mengukur aspek-aspek seperti peningkatan modal sosial (jaringan profesional, hubungan sosial), mobilitas sosial (perubahan status sosial keluarga), peningkatan kualitas hidup, pengembangan keterampilan (berpikir kritis, pemecahan masalah), dan kepuasan personal. Bagian ini akan menggunakan skala Likert (misalnya, 1 = Sangat Tidak Setuju hingga 5 = Sangat Setuju) untuk mengukur persepsi dan tingkat kesepakatan responden, sejalan dengan praktik umum dalam penelitian persepsi (Likert, 1932).
- e. Variabel Keputusan Rasional: Mengukur faktor-faktor yang memengaruhi keputusan individu untuk melanjutkan pendidikan tinggi, merefleksikan konsep biaya dan manfaat dari Teori Pilihan Rasional Coleman (misalnya, harapan pendapatan tinggi, keinginan untuk status sosial, menghindari risiko pekerjaan).

Kuesioner akan melalui uji validitas dan reliabilitas sebelum disebarkan secara luas untuk memastikan kualitas instrumen. Uji validitas (misalnya, validitas isi oleh pakar dan validitas konstruk melalui analisis faktor) akan memastikan bahwa instrumen mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji reliabilitas (misalnya, dengan menghitung Cronbach's Alpha) akan memastikan konsistensi internal instrumen (Sekaran & Bougie, 2016). Nilai Cronbach's Alpha minimal 0.70 akan dianggap sebagai indikasi reliabilitas yang dapat diterima.

### 3. Teknik Pengumpulan data

Pengumpulan data dilakukan secara daring melalui platform survei elektronik (misalnya, Google Forms atau Qualtrics) yang akan disebarluaskan melalui berbagai saluran:

- a. Jaringan Media Sosial: Distribusi dilakukan melalui grup-grup mahasiswa dan alumni di platform seperti Facebook, LinkedIn, Instagram, dan grup WhatsApp yang relevan.
- b. Kerja Sama dengan Institusi: Mengajukan permohonan resmi ke beberapa universitas atau organisasi alumni untuk membantu mendistribusikan kuesioner kepada mahasiswa dan alumni mereka.

Periode pengumpulan data selama 4-6 minggu untuk memastikan jumlah respons yang memadai. Selama proses ini, kerahasiaan data responden akan dijamin sepenuhnya melalui anonimitas dan penanganan data yang etis, serta partisipasi bersifat sukarela. Informasi mengenai tujuan penelitian dan hak-hak responden akan disampaikan secara jelas pada awal kuesioner sebagai bagian dari persetujuan informed consent. Dari penyebaran kuesioner didapatkan sebanyak 171 kuesioner yang dapat diolah.

### 4. Teknik Analisis Data

Data yang terkumpul diolah menggunakan perangkat lunak statistik IBM SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versi 26.0 atau yang lebih baru. Teknik analisis data yang akan digunakan meliputi:

- a. Statistik Deskriptif: Digunakan untuk menggambarkan karakteristik demografi responden dan distribusi variabel biaya serta manfaat. Ini mencakup perhitungan rata-rata, standar deviasi, frekuensi, dan persentase untuk memberikan gambaran umum data (Pallant, 2020).
- b. Analisis Biaya-Manfaat (CBA): Komponen biaya moneter dan manfaat finansial akan dikuantifikasi dan dihitung nilai bersihnya (misalnya, Net Present Value atau Benefit-Cost Ratio) menggunakan metode diskonto untuk memperhitungkan nilai waktu uang (Grant et al., 2017). Perhitungan ini akan melibatkan persepsi mahasiswa terhadap perbandingan total biaya riil dengan total manfaat finansial yang diharapkan sepanjang masa kerja, yang didasarkan pada proyeksi pendapatan.
- c. Analisis Tematik (untuk data kualitatif minor): Jika ada bagian kuesioner yang melibatkan jawaban terbuka (misalnya, untuk mengidentifikasi manfaat tak terduga atau tantangan yang dihadapi), analisis tematik sederhana dapat dilakukan untuk mengidentifikasi pola dan tema yang muncul dari respons kualitatif tersebut (Braun & Clarke, 2006).

Interpretasi hasil analisis akan berlandaskan pada kerangka Teori Pilihan Rasional James Coleman, menguji apakah individu memang cenderung membuat keputusan investasi pendidikan berdasarkan kalkulasi rasional antara biaya yang harus ditanggung dan manfaat yang diharapkan, baik yang bersifat finansial maupun sosial.

## Hasil dan Diskusi

### 1. Identifikasi Biaya Investasi dan Manfaat Pendidikan Tinggi

Biaya investasi pendidikan dapat dibagi menjadi dua jenis yaitu biaya langsung dan biaya tidak langsung. Biaya langsung dalam hal ini meliputi biaya yang secara langsung dikeluarkan individu untuk mendukung proses pendidikan seperti biaya buku, sekolah dan transportasi. Sedangkan biaya tidak langsung adalah pendapatan yang hilang selama masa pendidikan, waktu yang dihabiskan untuk kegiatan belajar, serta peluang yang terlewatkan selama masa studi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa investasi pendidikan tinggi di Indonesia melibatkan biaya moneter yang substansial bagi individu dan keluarga, seperti yang juga disoroti oleh Becker (1964) dalam konsep modal manusia. Rata-rata biaya kuliah per semester, ditambah dengan biaya hidup, buku, dan transportasi, secara kumulatif mencapai angka yang signifikan, mengkonfirmasi kekhawatiran yang diungkapkan pada bagian pendahuluan. Temuan kami menunjukkan bahwa biaya peluang—yakni hilangnya pendapatan potensial selama masa studi—juga merupakan komponen biaya yang tidak bisa diabaikan, dan seringkali memiliki bobot yang setara atau bahkan lebih besar dari biaya langsung, terutama bagi mahasiswa yang berasal dari latar belakang ekonomi menengah ke bawah. Ini konsisten dengan studi-studi sebelumnya yang menyoroti beban finansial pendidikan tinggi (misalnya, Topolewski, 2019), namun penelitian kami memberikan data spesifik dari konteks Indonesia yang terkini.

Meskipun demikian, analisis manfaat menunjukkan bahwa manfaat finansial jangka panjang yang diperoleh alumni umumnya melampaui total biaya yang dikeluarkan. Data menunjukkan adanya peningkatan signifikan dalam rata-rata pendapatan setelah lulus, yang secara konsisten lebih tinggi dibandingkan dengan pendapatan individu berpendidikan menengah atas. Peningkatan pendapatan ini berkorelasi positif dengan jenjang pendidikan dan jenis program studi, di mana lulusan dari program studi dengan orientasi profesional yang kuat (misalnya, akuntansi, teknik) cenderung mengalami kenaikan pendapatan yang lebih cepat dan substansial. Temuan ini sejalan dengan pandangan ekonomi klasik tentang pendidikan sebagai investasi yang menghasilkan pengembalian finansial yang positif (Schultz, 1961).

## 2. Manfaat Non-Finansial dan Teori Pilihan Rasional Coleman

Selain manfaat finansial, penelitian ini secara eksplisit mengukur dan menemukan bahwa manfaat non-finansial juga memiliki bobot signifikan dalam persepsi individu tentang efektivitas investasi pendidikan tinggi. Responden secara konsisten melaporkan peningkatan yang nyata dalam modal sosial mereka, terwujud dalam perluasan jaringan profesional dan relasi sosial yang bermanfaat, yang seringkali menjadi gerbang bagi peluang karir baru dan dukungan dalam pengembangan pribadi. Hal ini sejalan dengan pandangan Coleman (1988) yang menekankan pentingnya modal sosial sebagai sumber daya yang dapat digunakan individu untuk mencapai tujuan mereka, termasuk dalam konteks mobilitas sosial.

Lebih lanjut, temuan kami mengindikasikan adanya persepsi positif terhadap mobilitas sosial setelah menempuh pendidikan tinggi. Responden banyak yang merasa bahwa pendidikan tinggi telah meningkatkan status sosial mereka dan keluarga, membuka pintu bagi akses ke kelompok sosial yang lebih elit, dan memberikan rasa pencapaian pribadi yang mendalam. Ini memperkuat gagasan bahwa keputusan berinvestasi di pendidikan tinggi tidak hanya didasarkan pada perhitungan finansial semata, tetapi juga pada kalkulasi rasional yang mempertimbangkan keuntungan sosial dan personal, seperti yang diuraikan dalam Teori Pilihan Rasional Coleman. Individu secara sadar memperhitungkan manfaat ini sebagai benefit yang sepadan dengan cost yang harus mereka tanggung, meskipun manfaat tersebut tidak selalu dapat dikuantifikasi dalam nilai moneter. Perbedaan temuan kami dengan beberapa studi yang hanya berfokus pada pengembalian finansial adalah penekanan kuat pada nilai instrumental manfaat non-finansial ini sebagai pendorong keputusan investasi.

## 3. Analisis Biaya dan Manfaat (ABM) Investasi Pendidikan

Secara keseluruhan, analisis rasio biaya-manfaat menunjukkan bahwa investasi dalam pendidikan tinggi di Indonesia cenderung memiliki rasio manfaat-biaya yang positif dari perspektif individu. Ini berarti bahwa manfaat yang diperoleh, baik secara finansial maupun non-finansial, secara umum dirasakan lebih besar daripada total biaya yang dikeluarkan. Hasil ini menguatkan hipotesis bahwa pendidikan tinggi merupakan investasi yang menguntungkan bagi sebagian besar individu yang menempuhnya.

Temuan ini secara langsung mendukung premis Teori Pilihan Rasional James Coleman bahwa individu membuat keputusan berdasarkan evaluasi rasional terhadap biaya dan manfaat dari berbagai tindakan. Dalam konteks pendidikan tinggi, keputusan untuk melanjutkan kuliah adalah hasil dari kalkulasi di mana potensi peningkatan pendapatan (manfaat finansial), peningkatan status sosial, akses ke jaringan (modal sosial), dan pengembangan pribadi (manfaat non-finansial) dianggap melebihi pengorbanan finansial, waktu, dan energi (biaya). Penelitian kami mengisi kesenjangan dalam literatur dengan memberikan bukti empiris mengenai bagaimana konsep biaya dan manfaat Coleman bekerja di lapangan, terutama dalam konteks lintas disiplin akuntansi (pengukuran biaya moneter) dan sosiologi (pengukuran manfaat sosial dan motivasi). Meskipun beberapa studi mungkin menemukan rasio manfaat yang kurang optimal di kasus-kasus tertentu (misalnya, lulusan dari program studi yang kurang diminati pasar), temuan umum kami menunjukkan tren positif. Hal ini juga memberikan nuansa terhadap perdebatan tentang "gelembung pendidikan" atau nilai yang semakin menurun dari gelar universitas, dengan menunjukkan bahwa mayoritas individu masih merasakan nilai yang signifikan.

## 4. Implikasi Penelitian

Berbeda dengan beberapa publikasi terdahulu yang cenderung fokus pada aspek ekonomi murni dari pengembalian investasi pendidikan (misalnya, Psacharopoulos & Patrinos, 2018), penelitian ini memberikan bobot yang sama pada manfaat non-finansial, yang terbukti menjadi faktor pendorong kuat bagi individu. Kami menemukan bahwa, di samping keuntungan finansial yang jelas, penguatan modal sosial dan peningkatan mobilitas sosial menjadi motivasi utama yang konsisten dengan teori Coleman. Ini menyoroti

bahwa dalam kalkulasi rasional individu, nilai intrinsik dan sosial pendidikan tinggi tidak kalah penting dari nilai instrumental ekonominya. Publikasi sebelumnya seringkali mengukur mobilitas sosial sebagai efek samping, namun kami menemukan bahwa mobilitas sosial merupakan salah satu benefit yang secara sadar dipertimbangkan individu dalam keputusan investasinya.

Implikasi dari temuan ini sangat relevan bagi pembuat kebijakan dan institusi pendidikan. Pertama, penting untuk mengkomunikasikan secara transparan tidak hanya potensi penghasilan setelah lulus, tetapi juga manfaat sosial dan personal yang dapat diperoleh dari pendidikan tinggi. Kedua, kebijakan pendidikan perlu mempertimbangkan biaya peluang yang signifikan, bukan hanya biaya langsung, untuk mengurangi beban finansial bagi calon mahasiswa, terutama dari latar belakang ekonomi yang kurang beruntung. Program beasiswa dan bantuan finansial harus dirancang tidak hanya untuk menutupi uang kuliah, tetapi juga untuk membantu mengatasi biaya hidup dan kerugian pendapatan selama studi. Terakhir, bagi program studi, relevansi kurikulum dengan kebutuhan pasar kerja dan pengembangan keterampilan non-akademis (soft skills) menjadi kunci untuk memaksimalkan manfaat bagi lulusan, sehingga memastikan investasi yang dilakukan mahasiswa benar-benar memberikan pengembalian yang optimal dalam berbagai dimensi.

## Kesimpulan

Penelitian ini telah berhasil melakukan Analisis Biaya-Manfaat (CBA) terhadap investasi pendidikan tinggi di Indonesia, mengintegrasikan perspektif akuntansi dan sosiologi, serta berlandaskan pada Teori Pilihan Rasional James Coleman. Dari hasil temuan, dapat disimpulkan bahwa keputusan individu untuk melanjutkan pendidikan tinggi merupakan kalkulasi rasional yang kompleks, di mana potensi manfaat jangka panjang secara signifikan melampaui biaya yang dikeluarkan.

Secara finansial, meskipun biaya moneter langsung (seperti uang kuliah) dan biaya peluang (kehilangan pendapatan selama studi) terbukti substansial, data menunjukkan adanya peningkatan pendapatan yang signifikan dan peluang karir yang lebih baik bagi lulusan. Ini mengindikasikan bahwa, dari sudut pandang akuntansi, pendidikan tinggi tetap merupakan investasi yang menguntungkan dengan pengembalian finansial yang positif bagi mayoritas individu.

Lebih jauh, dari perspektif sosiologi dan sesuai dengan Teori Pilihan Rasional Coleman, manfaat non-finansial seperti peningkatan modal sosial, mobilitas sosial, dan pengembangan pribadi terbukti menjadi pendorong keputusan yang sangat penting. Individu secara rasional mempertimbangkan manfaat sosial dan personal ini sebagai benefit yang sepadan dengan cost yang harus ditanggung, bahkan jika manfaat tersebut tidak selalu dapat dikuantifikasi dalam bentuk uang. Temuan ini menegaskan bahwa nilai pendidikan tinggi melampaui dimensi ekonomi semata, mencakup dimensi sosial dan personal yang krusial dalam pengambilan keputusan individu.

Secara keseluruhan, rasio biaya-manfaat investasi pendidikan tinggi di Indonesia cenderung positif dari perspektif individu. Hal ini mendukung asumsi Teori Pilihan Rasional Coleman bahwa individu akan memilih tindakan yang memaksimalkan utilitas pribadi, di mana dalam konteks ini, manfaat yang dirasakan dari pendidikan tinggi (baik finansial maupun non-finansial) melebihi biaya yang ditanggung. Implikasi dari penelitian ini menyoroti pentingnya komunikasi yang komprehensif mengenai manfaat pendidikan tinggi, pengembangan kebijakan yang meringankan beban biaya peluang, serta perancangan kurikulum yang tidak hanya relevan dengan pasar kerja tetapi juga mendukung pengembangan modal sosial dan mobilitas bagi mahasiswa.

## Referensi

- Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. Columbia University Press.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101.
- Coleman, J. S. (1988). Social Capital in the Creation of Human Capital. *American Journal of Sociology*, 94(Supplement), S95-S120.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). Sage Publications.
- Etikan, I., Musa, S. A., & Alkassim, R. S. (2016). Comparison of convenience sampling and purposive sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, 5(1), 1–4.

- Field, A. (2018). *Discovering statistics using IBM SPSS Statistics* (5th ed.). Sage Publications.
- Goodman, L. A. (1961). Snowball sampling. *Annals of Mathematical Statistics*, 32(1), 148–170.
- Grant, E. L., Ireson, W. G., & Leavenworth, R. S. (2017). *Principles of engineering economy* (8th ed.). John Wiley & Sons.
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 140, 1–55.
- Neuman, W. L. (2014). *Social research methods: Qualitative and quantitative approaches* (7th ed.). Pearson Education.
- Pallant, J. (2020). *SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using IBM SPSS* (7th ed.). Routledge.
- Psacharopoulos, G., & Patrinos, H. A. (2018). Returns to investment in education: A decennial review of the global literature. *Education Economics*, 26(5), 445–458.
- Roscoe, J. T. (1975). *Fundamental research statistics for the behavioral sciences* (2nd ed.). Holt, Rinehart and Winston.
- Schultz, T. W. (1961). Investment in Human Capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1–17.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill-building approach* (7th ed.). John Wiley & Sons.
- Topolewski, K. (2019). The cost-benefit analysis of higher education: An empirical investigation. *Journal of Economic Education*, 50(4), 374–388.

## Gender Analysis on Family Business Succession (Multicase Study in Five Family Businesses in Grobogan Regency)

### Analisis Gender pada Suksesi Perusahaan Keluarga (*Multicase Study* pada Lima Perusahaan Keluarga di Kabupaten Grobogan)

**Belia Mulyaningtyas<sup>1</sup>**

Program Studi Kewirausahaan, Fakultas Ekonomi, Universitas Pandanaran, Indonesia

\* Penulis Korespondensi: belia.mulyaningtyas@unpand.ac.id

**Eka Mustikasari<sup>2</sup>**

Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Pandanaran, Indonesia

**Sauca Ananda Pranidana<sup>3</sup>**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pandanaran, Indonesia

#### Abstract

The study aims to determine the influence of gender in family business succession using qualitative methods with a multicase study approach with five family businesses engaged in several different fields. Succession in family businesses is very crucial and complex involving business and management aspect, as well as the dynamics of relationships between family members. Successful succession is not a handover of the baton, but a strategic, planned, and sustainable process with family interests, ownership, and management. In the three companies that were the object of the research, gender issues greatly influenced the success of the company, gender became the benchmark for success, namely that boys had the right and obligation to become successors to the leadership of the family company. While in the other two companies, gender issues had no effect at all, with the consideration that the success of the company depended on the situation and condition of the company and the ability to succeed or manage the company.

**Keywords:** Gender, Succession, Family Business

#### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gender pada suksesi bisnis keluarga menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan *multicase study* dengan lima perusahaan keluarga yang bergerak di beberapa bidang yang berbeda. Suksesi dalam perusahaan keluarga sangat krusial dan kompleks yang melibatkan aspek bisnis dan manajemen, serta dinamika hubungan antara anggota keluarga. Suksesi yang berhasil bukanlah penyerahan tongkat estafet, melainkan proses strategis, terencana, dan berkelanjutan bersama kepentingan keluarga, kepemilikan, dan manajemen. Pada tiga perusahaan yang menjadi obyek penelitian isu gender sangat berpengaruh pada suksesi perusahaan, gender menjadi tolak ukur keberhasilan suksesi yakni anak laki – laki berhak dan wajib menjadi penerus kepemimpinan perusahaan keluarga. Sementara pada dua perusahaan lain, isu gender sama sekali tidak berpengaruh, dengan pertimbangan keberhasilan perusahaan tergantung pada situasi dan kondisi perusahaan serta kemampuan suksesor mengelola perusahaan.

**Kata kunci:** Gender, Suksesi, Perusahaan Keluarga

## Pendahuluan

Karakteristik utama bisnis keluarga adalah kepemilikan bahkan control yang signifikan oleh satu keluarga yang bertujuan untuk mewariskan kepemilikan kepada generasi berikutnya. Gender merupakan tantangan social dan budaya, dimana norma – norma tradisional seringkali berseberangan dengan kebutuhan kepemimpinan yang kompeten di era modern. Banyak perusahaan keluarga cenderung menganut system patriarki dan primogenitur yakni kepemimpinan dan kepemilikan diwariskan kepada putra sulung yang tercermin dari pengambilan keputusan suksesi dan seringkali mengecualikan partisipasi perempuan, bahkan melekat stereotip bahwa laki – laki lebih pantas dalam peran kepemimpinan bisnis, sedangkan perempuan hanya dianggap sebagai pendukung. Peran perempuan dalam perusahaan keluarga seringkali kurang terlihat, pengelolaan operasional internal, keuangan, menjaga kohesi keluarga tidak dianggap sebagai kontribusi formal. Meskipun demikian, perempuan dalam perusahaan keluarga sering menghadapi tekanan ganda yakni memenuhi ekspektasi sebagai pimpinan perusahaan sekaligus pengelola rumah tangga dan pengasuh anak.

Penelitian Jaskiewicz dan Barclay (2024) menunjukkan bahwa dalam bisnis keluarga multi – generasi, anak laki – laki dibesarkan untuk menjadi wirausahawan sedangkan anak perempuan hanya menerima dukungan finansial sehingga akhirnya memilih untuk memulai usaha mereka sendiri. Dari penelitian tersebut terdapat kesenjangan yang signifikan antara laki – laki dan perempuan, yakni 78% persen anak laki – laki mengejar karir pada bidang kewirausahaan, namun hanya 7% anak perempuan yang menerima pendidikan kewirausahaan dan kemudian berhasil menjadi wirausahawan. Dapat disimpulkan bahwa perusahaan keluarga pada dasarnya telah memotong potensi dari generasi berikutnya dan membatasi inovasi serta pertumbuhan perusahaan keluarga secara keseluruhan.

Penelitian Nelson dan Constantinidis (2017) mengemukakan kesenjangan besar dalam memahami dan menganalisa gender. Mereka menyoroti primogenitur atau preferensi anak laki – laki sangat mempengaruhi suksesi terlepas dari kompetensi dan kualifikasi anak perempuan. Berbagai hambatan dialami perempuan dalam mencapai posisi kepemimpinan di perusahaan keluarga termasuk peran tradisional dan kurangnya visibilitas pada kontribusi perempuan. Sementara penelitian Kubicek & Machek (2019) menyimpulkan bahwa gender adalah factor yang sangat kompleks dan penting dalam suksesi perusahaan keluarga.

Kompleksitas gender dalam perusahaan muncul dari beberapa dimensi yakni pengaruh norma dan budaya social, dinamika hubungan keluarga, gaya kepemimpinan, tantangan kredibilitas, dan implikasi bagi keberlanjutan bisnis. Pada budaya Indonesia, norma patriarki masih sangat kental, terdapat preferensi secara implisit dan eksplisit untuk menyerahkan kepemimpinan dan kepemilikan kepada anak laki – laki, terlepas dari minat anak perempuan. Bahkan ada stereotip gaya kepemimpinan laki – laki yang dianggap lebih tegas dan otoriter sedangkan perempuan menunjukkan gaya kolaboratif dan empatik, meskipun kemungkinan gaya kepemimpinan perempuan memberikan lebih banyak manfaat bagi perusahaan keluarga yakni membuka peluang baru, pengambilan keputusan yang lebih inklusif, dan focus pada keberlanjutan.

Penelitian Novita & Diah (2019) menyoroti fenomena rendahnya partisipasi perempuan dalam posisi kepemimpinan. Budaya patriarki memiliki pengaruh yang signifikan, menunjukkan bahwa norma – norma dan nilai – nilai patriarki telah mengakar kuat di masyarakat Indonesia sehingga menjadi hambatan yang serius bagi perempuan untuk berkembang dan menduduki posisi – posisi strategis. Maka penting untuk secara aktif mengikis budaya patriarki dan mengubah mindset masyarakat tentang peran perempuan. Beberapa penelitian diatas menegaskan bahwa gender bukan hanya sekedar isu social, namun factor krusial yang berdampak langsung pada struktur dinamika dan keberlanjutan organisasi, termasuk perusahaan keluarga di Indonesia.

Kekuatan bisnis keluarga ada pada ikatan keluarga dan visi yang panjang, selain itu mampu mengelola isu internal terutama proses suksesi agar perusahaan dapat bertahan dan berkembang hingga lintas generasi. Suksesi adalah kunci dari keberlanjutan perusahaan keluarga, tanpa adanya perencanaan, perusahaan terancam berhenti, terjadi kekosongan kepemimpinan, dan konflik keluarga yang memuncak. Maka dari itu keberhasilan suksesi membentuk pemimpin baru yang kompeten, stabilitas perusahaan, meminimalisir konflik, dan memunculkan inovasi bisnis sesuai zaman.

Proses suksesi perusahaan keluarga merupakan proses krusial yang menentukan keberlanjutan perusahaan, dalam prosesnya seringkali kompleks dan sensitive, melibatkan emosional, hubungan kekeluargaan, kompetensi, dan visi masa depan perusahaan. Mengingat kompleksitas ini, perencanaan suksesi yang matang, melibatkan pihak ketiga independent, dan komunikasi yang terbuka adalah kunci keberhasilan perusahaan keluarga dari satu generasi ke generasi berikutnya.

Meneliti pengaruh gender dalam suksesi perusahaan keluarga tidak hanya tentang keadilan social, namun tentang strategi bisnis yang cerdas yakni memanfaatkan potensi penuh semua anggota keluarga, beradaptasi dengan lingkungan bisnis yang dinamis, dan memastikan keberlanjutan jangka Panjang. Berdasarkan beberapa penelitian tersebut peneliti ingin mengetahui bagaimanakah sikap pemilik perusahaan jika perusahaannya akan

dilanjutkan anak perempuan.

Dari uraian diatas, peneliti merumuskan masalah bagaimana pendapat atau sikap pemilik perusahaan keluarga terhadap isu gender pada suksesi perusahaan keluarga. Untuk menjawab rumusan masalah tersebut maka pendekatan dan konsep penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan studi kasus lima perusahaan keluarga di Kabupaten Grobogan. Pada penelitian ini dibatasi pada kajian perspektif gender dalam proses suksesi pada perusahaan keluarga. Bidang usaha perusahaan keluarga dibatasi pada tiga jenis yakni transportasi, retail, dan konveksi di Kabupaten Grobogan.

## Metode (

Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif yang bertujuan untuk mendapatkan pemahaman mendalam, informasi dari para pemilik perusahaan keluarga yang relevan. Obyek penelitian adalah pendiri dan penerus perusahaan keluarga yang berada di Kabupaten Grobogan. Pendekatan ini tidak berfokus pada pengujian hipotesis atau pengukuran statistik namun pada pemahaman makna dan pengalaman. Pendekatan ini sangat tepat digunakan pada penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan situasi secara detail bagaimana dinamika suksesi gender di sebuah perusahaan keluarga yang dipahami oleh para responden.

Creswell (2004) menekankan bahwa penelitian kualitatif adalah tentang bagaimana memahami kedalaman dan kompleksitas pengalaman manusia melalui eksplorasi yang mendalam di lingkungan alami, dengan peneliti sebagai instrument utama dalam mengungkap makna dari sudut pandang partisipan. Maka dari itu digunakan model tahapan suksesi oleh John L. Ward (2004) bahwa suksesi yang berhasil adalah hasil dari perencanaan yang matang dan proses yang disengaja melalui tahapan berikut; a) tahap pengembangan dan kesiapan calon pemimpin, b) tahap perencanaan formal dan penyelarasan, c) tahap transisi dan pelepasan kendali, 4) tahap penguatan dan pengembangan legasi baru.

## Hasil dan Diskusi

### Analisis Proses Suksesi

Menurut Butler & Roche-Tarry (2002), perencanaan suksesi didefinisikan sebagai proses dinamis yang berjalan membantu organisasi menyelaraskan tujuan bisnis dan kebutuhan sumber daya manusia, yang memiliki fokus utama; a). identifikasi posisi manajemen krusial dalam organisasi, b). identifikasi kekosongan di masa depan pada posisi – posisi tersebut, c). identifikasi manajer yang berpotensi mengisi kekosongan tersebut. Perencanaan suksesi menekankan strategi berpikir ke depan (*forward-thinking*) yang mempertimbangkan kemajuan teknologi dan perubahan masyarakat, serta harus sejalan dengan misi, visi, nilai, tujuan, dan hasil yang diinginkan perusahaan. Harvey & Evan dalam Meijaard et al (1995) mengemukakan hal yang sama yakni perencanaan suksesi adalah proses bertahap dan jangka Panjang yang melibatkan berbagai aktivitas untuk mempersiapkan dan memastikan keberlangsungan perusahaan melalui alih generasi.

Kelin E. Gersick dalam buku *Generation to Generation : Life Cycles of the Family Business* (1997) memandang bahwa suksesi adalah bagian internal dari siklus hidup yang lebih besar dari system bisnis keluarga yang selalu melibatkan interaksi kompleks antara keluarga (*family*), kepemilikan (*ownership*), dan bisnis (*business*). Menurutnya suksesi adalah krisis perkembangan yang normal dalam keluarga, keberhasilannya tidak hanya bergantung pada kemampuan teknis suksesor atau rencana hukum, namun lebih kepada kemampuan system keluarga untuk beradaptasi dengan perubahan peran, kekuasaan, dan hubungan diantara keluarga, bisnis, dan kepemilikan secara harmonis, maka komunikasi yang jujur, perencanaan yang strategis, dan kesediaan semua pihak untuk beradaptasi dengan peran baru adalah kunci keberhasilan suksesi.

Berdasarkan beberapa literatur proses suksesi keluarga terdiri dari 3 model ;

1. Menurut Louis B. Barnes & Simon A. Hershon (1976), suksesi bukanlah sebuah peristiwa tunggal, melainkan serangkaian tahapan yang berlangsung selama bertahun – tahun, bahkan berpuluh – puluh tahun yang dimulai dengan a). tahap pra – suksesi atau perencanaan, b). tahap pengembangan suksesor, c). tahap transisi, dan d). tahap pasca – suksesi atau pelepasan.
2. Bernard Dyck (2002) menyebutkan empat factor keberhasilan penyerahan tongkat kepemimpinan yakni a). urutan atau sequence, yakni memastikan jalur pengembangan yang terencana dan berjenjang, b). waktu penyerahan yang tepat, c). Teknik atau cara penyerahan berupa pendelegasian wewenang yang melibatkan mentor, coaching, dan pengalihan tanggung jawab bertahap, d). komunikasi yang terbuka dan jujur antara pemilik dan suksesor, serta stakeholder lainnya.
3. Cadieux & Lorrain (2003), tahapan suksesi meliputi a). tahap inisiasi, b). tahap integrasi, c). tahap penggabungan atau manajemen bersama, d). tahap penarikan.

Berikut adalah hasil wawancara dengan kelima responden yakni pendiri dan kandidat penerusnya :

### 1) Tahap Inisiasi

Merupakan pengenalan perusahaan kepada calon penerusnya yang memiliki karakter dan jenis usaha yang berbeda;

**Table 1 : Tahap Inisiasi**

| No. | Perusahaan                  | Waktu Proses Inisiasi                                                  | Sasaran Inisiasi                                                                                                                                                  |
|-----|-----------------------------|------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.  | Rejeki Agung (Transportasi) | Saat calon penerus masuk SD                                            | Pendiri perusahaan memperkenalkan pekerjaannya sejak dini agar calon penerus memiliki minat pada perusahaannya.                                                   |
| 2.  | Karyo Langgeng (Ritel)      | Saat calon penerus lulus SMA                                           | Pendiri perusahaan melatih calon penerus sejak lulus SMA, agar saat kuliah calon penerus mendapatkan pengalaman yang bisa diaplikasikan pada perusahaan keluarga. |
| 3.  | Toko Endang (Retail)        | Saat calon penerus masuk SMP                                           | Pendiri perusahaan melihat minat dan bakat calon penerus sejak SD, kemudian melatihnya untuk berwirausaha di lingkungannya.                                       |
| 4.  | UD. Agung Jaya (Retail)     | Saat calon penerus menyelesaikan sarjana                               | Pendiri perusahaan mempersilahkan calon penerus untuk memilih karirnya.                                                                                           |
| 5.  | Lala Fashion (Konveksi)     | Saat calon penerus menyelesaikan sarjana dan memutuskan untuk menikah. | Inisiasi dilakukan saat calon penerus akan menikah dan mempersilahkan calon penerus memilih karirnya.                                                             |

Menurut Rothwell (2010), elemen kunci pengenalan perusahaan adalah a). pemahaman mendalam tentang bisnis, b). kultur dan nilai perusahaan, c). struktur dan operasi perusahaan, d). hubungan dengan pemangku kepentingan, e). strategi dan arah perusahaan. Tentunya proses inisiasi setiap perusahaan berbeda, metode pengenalan perusahaan sesuai dengan pendiri dan situasi keluarga dan perusahaan.

Pada perusahaan transportasi CV. Rejeki Agung, pendiri perusahaan memperkenalkan pekerjaannya sejak suksesor balita, kemudian saat masuk SD pendiri mulai melibatkan suksesor dalam perusahaan, seperti rutin mengajak suksesor berkantor, memperhatikan aktivitas operasional bengkel & garasi serta berkunjung pada koleganya. Pendiri perusahaan berharap bahwa suksesor dapat mencintai perusahaan sejak dini, mengingat suksesor adalah anak pertama laki – laki, kemudian anak kedua berjenis kelamin perempuan, namun pendiri perusahaan tidak memperlakukan hal yang sama pada anak keduanya.

*“Saya memperkenalkan pekerjaan saya sebagai pengusaha sejak anak saya kecil, dia sangat dekat dengan saya dan ingin selalu ikut kemanapun saya pergi. Sehingga sejak kecil dia sudah tahu bahwa kesibukan saya tiap hari ngurusi truk dan para sopir, serta memperbaiki truk – truk yang rusak. Makin hari anak saya makin senang diajak ke garasi bahkan beberapa kali ikut supir saya kirim pasir dan batu bata. Bisa dibilang terlalu dini, tapi hasilnya anak saya bisa membantu saya dan mencintai pekerjaannya”.* (Edhi Wibowo).

Perusahaan Karyo Langgeng memperkenalkan perusahaan sejak SMA, kemudian saat suksesor masuk perguruan tinggi, suksesor mulai aktif berkegiatan di perusahaan. Suksesor dipekerjakan paruh waktu oleh pendiri perusahaan dengan tujuan untuk melatih dan mempraktekkan ilmu yang diperoleh selama kuliah. Isu gender pada perusahaan ini sangat berpengaruh, kedua anak laki – laki pendiri perusahaan dibekali oleh ilmu kewirausahaan baik melalui pendidikan formal maupun informal, namun pendiri perusahaan melakukan hal yang berbeda kepada anak perempuannya, yakni pendiri perusahaan mendukung anak perempuannya untuk melanjutkan pendidikan dokter.

*“Perusahaan ini berdiri sejak tahun 1994, anak pertama saya ikut merasakan beratnya merintis perusahaan sejak dalam kandungan. Pada saat SMA anak pertama saya menunjukkan minatnya pada perusahaan ini, ia meminta supir saya untuk mengajarnya menyetir mobil pickup hingga truk dam. Sejak saat itu saya memutuskan untuk mendidiknya menjadi penerus perusahaan ini, hingga ia melanjutkan kuliah di jurusan manajemen”.* (Daryanto)

Sementara pada perusahaan Endang Sukowati, pendiri perusahaan memperkenalkan perusahaannya sejak suksesor kecil, pendiri melatih suksesor untuk berwirausaha sejak dini meskipun dibidang yang berbeda sesuai umur dan hobi suksesor. Pada saat SMP suksesor memiliki hobi budidaya ikan hias sehingga pendiri perusahaan mendukung hobi tersebut dengan membuatnya toko ikan hias yang dikelola bersama. Sejak saat

itu jiwa kewirausahaan suksesor semakin terlihat dan pemilik perusahaan merasa bahwa suksesor memiliki kemampuan dan bakat mengelola perusahaannya. Sama halnya seperti perusahaan Rejeki Agung, pendiri Endang Sukowati juga memilih untuk melatih suksesor anak laki – laki, sementara kedua anak perempuannya tidak diberikan pengetahuan kewirausahaan dan mendorongnya untuk memilih profesi lain.

*“Saya mendidik anak laki – laki saya berwirausaha sejak kecil, karena anak pertama dan ketiga adalah perempuan. Jadi penerus usaha saya jatuh kepada anak kedua saya.”* (Agus Wahono).

*“Anak pertama dan kedua sudah merantau sejak kuliah, dan akhirnya bekerja di luar kota sebagai ASN dan karyawan swasta. Anak ketiga (perempuan) setelah lulus kuliah ingin meneruskan usaha saya, sejak saat itu saya mulai mengajarnya dan memberikan kesempatan padanya untuk mengembangkan perusahaan ini.”* (Haryanto ,Agung Jaya)

*“Anak pertama saya perempuan, anak kedua saya laki – laki. saya terbuka dan memberikan kesempatan mereka untuk memilih, ternyata anak perempuan saya menunjukkan bakat dalam usaha ini. Berbeda dengan kakaknya, anak laki – laki saya tidak tertarik berwirausaha.”* (Umi, Lala Fashion)

Sementara pada perusahaan Agung Jaya dan Lala Fashion, meskipun bergerak dibidang yang berbeda, namun kedua pendiri perusahaan cenderung melakukan proses inisiasi saat suksesor sudah dewasa yakni setelah suksesor menyelesaikan pendidikan S1. Kedua pendiri perusahaan memberi kebebasan pada suksesor untuk memilih karir yang mereka suka. Isu gender pada kedua perusahaan ini tidak berpengaruh namun dalam perjalanannya pendiri perusahaan memutuskan calon suksesor sesuai dengan keinginan dan kemampuan anaknya.

Diketahui dari hasil wawancara responden bahwa rata – rata responden telah berfikir dan merencanakan calon suksesor pada perusahaannya. Isu gender menjadi salah satu focus utama dalam pertanyaan interview, namun setiap perusahaan memiliki pertimbangan yang berbeda, tergantung pada situasi perusahaan dan keluarga pendiri perusahaan.

**Table 2 : Pertimbangan Isu Gender dalam Suksesi**

| No. | Nama Perusahaan | Dasar Pertimbangan                                                             | Isu Gender                                                           | Hasil    |
|-----|-----------------|--------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|----------|
| 1.  | Rejeki Agung    | Inisiasi sejak kecil dan suksesor tertarik dan menyukai bidang usaha tersebut. | Ada, anak laki – laki pertama akan melanjutkan perusahaannya.        | Positif  |
| 2.  | Karyo Langgeng  | Inisiasi sejak SMA.                                                            | Ada, anak laki – laki pertama akan melanjutkan perusahaannya         | Positif  |
| 3.  | Endang Sukowati | Inisiasi sejak kecil demi membangun jiwa kewirausahaan suksesor.               | Ada, anak laki – laki satu - satunya akan melanjutkan perusahaannya. | Positif  |
| 4.  | UD. Agung Jaya  | Inisiasi sejak menyelesaikan S1                                                | Tidak ada                                                            | Negative |
| 5.  | Lala Fashion    | Inisiasi setelah suksesor menyelesaikan S1 dan memutuskan untuk menikah        | Tidak ada                                                            | Negative |

Dari wawancara yang dilakukan pada masing – masing pendiri perusahaan, ditemukan beberapa isu gender sebagai berikut :

- Proses sukses dilakukan sejak anak memasuki usia dewasa, yakni pada saat SMA, namun ada dua perusahaan yang mempersiapkan suksesi dengan matang sejak suksesor kecil.
- Proses suksesi tergantung pada kondisi keluarga, terkait jenis kelamin anak pertama.
- Tidak semua pendiri perusahaan memutuskan suksesor adalah anak pertama yang berjenis kelamin laki-laki.

## 2) Tahap Integrasi

Tahap integrasi adalah fase dimana suksesor mulai mengambil peran yang signifikan dan strategis dalam perusahaan secara bertahap yang melibatkan penetapan peran dan tanggung jawab yang pasti, mentoring intensif atau transfer pengetahuan, keterlibatan pengambilan keputusan, serta uji coba kepemimpinan. Pada tahap awal ini suksesor mulai terlibat dalam pekerjaan ringan selama liburan, kunjungan, atau hanya mendengarkan diskusi

bisnis di rumah, beberapa hal kecil tersebut dapat membangun pemahaman awal tentang perusahaan keluarga. Selanjutnya, pendiri perusahaan memberikan pendidikan formal yang relevan dengan bisnis yang dimiliki. Pendidikan formal penting untuk membentuk integritas, etos kerja, kemampuan komunikasi, dan kepemimpinan. Selain itu juga mendorong suksesor untuk mengembangkan dirinya melalui pengalaman eksternal yang dapat membangun kemandirian dan mengasah keterampilan profesional tanpa bayang – bayang orangtua.

Pada perusahaan Rejeki Agung, pendiri perusahaan melakukan integrasi saat suksesor menyelesaikan pendidikan SMA, meskipun suksesor melanjutkan pendidikan S1 namun pendiri perusahaan tetap melibatkan suksesor dalam kegiatan pemasaran dan purchasing perusahaan. Pendiri perusahaan merasa bahwa sejak kehadiran suksesor dalam perusahaan membuat operasionalnya menjadi lebih baik, suksesor banyak memberikan ide – ide baru yang menarik.

*“Waktu masuk kuliah saya bilang pada anak saya untuk cari teman sebanyak mungkin, itu penting buat bisnis kita. Selain itu anak jaman sekarang lebih kreatif dan melek teknologi, anak saya membelanjakan semua kebutuhan armada dan karyawan dengan kualitas yang baik dan dia pintar mencari supplier yang bagus.”* (Edhi Wibowo, Rejeki Agung).

Pada perusahaan Karyo Langgeng, tahap integrasi dilakukan saat suksesor menempuh pendidikan S1. Suksesor diberikan tanggungjawab untuk mengelola salah satu toko yang mana pendiri perusahaan bertindak sebagai penasehat dan pengawas. Hal tersebut dilakukan karena pendiri perusahaan merasa bahwa suksesor telah cukup menguasai operasional sejak SMA, maka pendiri perusahaan memutuskan untuk memberikan tanggungjawab yang lebih berat.

*“Bakat wirausahanya sudah terlihat sejak kecil, meskipun kuliah dia bisa membagi waktunya dengan baik, apalagi kuliahnya sore, saya rasa itu tidak mengganggu, justru membuat dia belajar membagi waktu dengan baik.”* (Daryanto, Karyo Langgeng).

Pada perusahaan Endang Sukowati, tahap integrasi dilakukan saat suksesor menyelesaikan pendidikan S1 dan pendiri perusahaan mendorong untuk melanjutkan pendidikan magister manajemen untuk meningkatkan value serta mengembangkan kemampuan manajerial. Pendiri perusahaan telah merencanakan suksesi dengan sangat matang, hal tersebut dapat dilihat tahap inisiasi hingga integrasi yang cukup baik.

*“Sejak kecil saya sudah melatihnya berwirausaha, namun pendidikan tetap nomor satu, maka dari itu saya mendorongnya untuk terus melanjutkan pendidikan, saya yakin itu akan berguna baginya dan perusahaan ini.”*

Sementara pada perusahaan Agung Jaya dan Lala Fashion, kedua perusahaan tersebut memiliki kesamaan yakni pendiri perusahaan memberikan kesempatan bagi semua anak – anaknya untuk memilih karirnya masing – masing. Isu gender juga tidak berpengaruh pada kedua pendiri perusahaan ini. Perusahaan Agung Jaya melakukan integrasi pada saat suksesor menyelesaikan S1, pendiri perusahaan mulai melibatkan suksesor pada kegiatan operasional yakni mengatur administrasi toko. Suksesor mulai merapikan administrasi perusahaan dan membuat operasional makin efisien. Dampak positif tersebut membuat pendiri perusahaan yakin dan memberikan kepercayaan pada suksesor untuk melanjutkan estafet kepemimpinan.

*“Sejak putri saya ikut terjun bersama saya, saya merasa dia mampu melanjutkan perusahaan ini. Awalnya saya ragu karena retail bangunan biasanya dikelola oleh laki – laki, namun ternyata putri saya mampu, malah sepertinya lebih baik daripada saya.”* (Haryanto, Agung Jaya).

*“Sejujurnya saya ingin kedua anak saya menjadi pengusaha, namun ketika kami berdiskusi hanya putri saya yang tertarik untuk berwirausaha sementara putra saya memilih untuk melanjutkan pendidikan penerbangan di Filipina.”* (Umi, Lala Fashion)

Dari hasil wawancara menunjukkan bahwa keberhasilan suksesi terjadi pada saat pendiri perusahaan melibatkan suksesor secara bertahap. Kelima perusahaan tersebut berhasil melakukan suksesi dengan baik. Pada perusahaan Agung Jaya dan Lala Fashion, komunikasi dan keterbukaan berperan penting, pendiri perusahaan memberikan kesempatan pada anak – anaknya untuk memilih pekerjaannya sesuai bakat dan minatnya masing – masing. Namun pada perusahaan Rejeki Agung, Karyo Langgeng, dan Endang Sukowati, pendiri perusahaan cenderung mendorong suksesor untuk menyukai dan membiasakan diri pada lingkungan perusahaannya sejak kecil.

### 3) Joint Reign

Joint Reign atau pemerintahan bersama merujuk pada situasi dimana dua atau lebih anggota keluarga penerus memimpin perusahaan secara bersamaan yang berbagi peran CEO, co-CEO, atau memegang kepemimpinan yang setara dan bekerja sama dalam pengambilan keputusan strategis dan operasional. Pada tahap ini pendiri perusahaan mendelegasikan otoritas dan tanggungjawab kepada suksesor secara bertahap sebelum akhirnya mengambil alih kepemimpinan tunggal perusahaan.

John L. Ward (2004), menurutnya joint reign memerlukan perencanaan yang rinci, tata Kelola yang kuat,

dan komunikasi yang konstan dan terbuka. Astrachan (2003), menyoroti bahwa kepemimpinan bersama akan optimal apabila para pemimpin memiliki keahlian yang saling melengkapi daripada memiliki kekuatan yang sama, meski demikian joint reign sangat rentan terhadap konflik personal yang bisa menjadi konflik bisnis sehingga diperlukan mekanisme penyelesaian konflik yang profesional dan objektif, serta terpisah dari emosi keluarga.

Aydintan & Goksel (2011) membagi peran pendiri perusahaan keluarga pada masa transisi struktur kepemimpinan baru sebagai berikut :

1. Arsitek dan visioner, sebagai founder perusahaan, pendiri telah menciptakan visi, misi, budaya dan nilai-nilai – nilai inti perusahaan. Pendiri memberikan arahan strategis, meskipun seringkali mendominasi diskusi, dan sulit mempercayakan visi dan misinya pada orang lain.
2. Pembuat keputusan utama, sekian lama menjadi penentu semua keputusan bisnis pada akhirnya pendiri perusahaan mendelegasikan wewenangnya namun tetap memperhatikan laporan operasional perusahaan.

*“Anak saya sering bertanya bagaimana pendapat saya, meskipun dia sudah tahu apa jawabannya. Ia hanya berusaha meyakinkan dirinya bahwa keputusannya sudah benar.” (Agus Wahono, Endang Sukowati).*

Agus Wahono sebagai pendiri perusahaan telah menyerahkan pengambilan keputusan pada suksesor namun terkadang suksesor masih bertanya, berdiskusi, dan meminta pendapat pendiri perusahaan. Hal tersebut wajar dilakukan mengingat suksesor adalah pemimpin baru yang terkadang belum yakin dengan keputusannya.

3. Penjaga nilai dan budaya, pendiri perusahaan membentuk norma, etika kerja, dan SOP perusahaan (*Standard Operating Procedure*). Pendiri perusahaan menekankan pentingnya menjaga nilai – nilai perusahaan, menceritakan kisah – kisah masa lalu (contoh ; perjuangan merintis perusahaan), namun terkadang sensitif terhadap perubahan.

*“Ketika saya melihat anak saya, saya selalu teringat perjuangan beberapa puluh tahun yang lalu saat merintis perusahaan ini. Saya selalu berpesan padanya untuk menjaga perusahaan ini dengan baik dan jangan pernah melupakan perjuangan kami.” (Daryanto, Karyo Langgeng).*

Sebagai pendiri perusahaan, pendiri perusahaan tidak pernah melupakan perjuangan merintis usahanya, pendiri Karyo Langgeng selalu mengingat suka dan duka membangun perusahaannya. Perjuangan itu menjadi nilai dan motivasi bagi suksesor untuk melanjutkan dan mengembangkan perusahaan tersebut sesuai dengan amanat dan harapan pendiri perusahaan.

4. Sumber daya utama (*financial dan relational*), pendiri perusahaan merupakan sumber pendana dan pembangun jaringan atau relasi penting contohnya pemasok, pelanggan, dan perbankan. Pendiri perusahaan masih terlibat dalam negosiasi penting karena faktor kedekatan dan mengawasi keuangan dengan cermat, selain itu masih menjadi penjamin pada kredit dan kemitraan. Pada perusahaan Rejeki Agung, pendiri perusahaan masih terlibat dalam negosiasi dengan beberapa pelanggan, mengingat pelanggan tersebut adalah rekan bisnis yang telah terjalin puluhan tahun, sehingga terkadang masih membutuhkan sosok pendiri perusahaan dalam transaksional.

*“Pelanggan lama itu pelanggan setia, beberapa orang maunya kerjasama langsung dengan saya, meskipun saya sudah bilang bahwa anak saya mampu handle permintaannya.” (Edhi Wibowo, Rejeki Agung).*

5. Mentor dan pelatih, pendiri perusahaan merasa bertanggungjawab untuk membimbing generasi berikutnya melalui bimbingan langsung dan membagikan pengalamannya. *“Meskipun sudah pensiun namun anak saya masih melaporkan berbagai perkembangan perusahaan, ia masih membutuhkan saya sebagai teman diskusi dan saya memberikan pertimbangan sesuai pengalaman yang saya miliki”.* (Haryanto, Agung Jaya). Pendiri perusahaan Agung Jaya masih bertanggungjawab atas kepemimpinan suksesor, meskipun sudah tidak terlibat operasional perusahaan namun pendiri mendukung kinerja suksesor melalui coaching dan mentoring baik secara langsung maupun tidak langsung.
6. Pemimpin bayangan, meskipun secara resmi pendiri perusahaan telah menyerahkan jabarannya pada suksesor namun pengaruh pendiri perusahaan masih sangat kuat bahkan menjadi bayangan yang selalu membayangi suksesor. Pendiri perusahaan masih berada pada dewan direksi atau menjadi penasihat, sehingga masih menjadi titik referensi utama bagi karyawan, hal tersebut membuat suksesor kesulitan untuk menjadi dirinya sendiri. Pendiri Lala Fashion berperan menjadi perusahaan, meski sudah tidak terlibat dalam kegiatan operasional namun pendiri perusahaan masih menjadi panutan dan sosok yang inspiratif bagi seluruh karyawan termasuk suksesor. Suksesor

merasa bahwa pendiri perusahaan sekaligus ayahnya adalah pengusaha yang hebat, suksesor pun berusaha untuk menjadi figure yang lebih baik.

*“Sebagai penerus sulit untuk menggantikan sosok bapak di perusahaan. Namun beliau berpesan bahwa saya harus percaya diri karena gaya kepemimpinan setiap orang itu berbeda. Dari situ saya belajar untuk menjadi diri sendiri dan melepas bayang – bayang kepemimpinan beliau di perusahaan.”* (Nurlaila, Suksesor Lala Fashion).

7. Penyelesaian konflik, pendiri perusahaan adalah figure sentral yang menengahi perselisihan diantara anggota keluarga, sehingga pendiri perusahaan berperan sebagai mediator. *“Sebagai pimpinan baru, beberapa kali anak saya melakukan kesalahan yang menyebabkan kerugian, saya memberikannya kesempatan untuk mengetahui dimana letak kesalahannya dan memberinya solusi, disamping itu ia harus bertanggungjawab atas kesalahannya.”* (Haryanto, Agung Jaya).

#### 4) Tahap pelepasan

Pada tahap pelepasan, secara resmi pendiri mengundurkan diri dari peran eksekutif dan tidak terlibat dalam operasional. Seringkali pendiri perusahaan masih menjadi dewan direksi, berperan sebagai penasihat atau tetua yang dihormati yang memberikan pandangan strategis dari luar. Pendiri mulai beradaptasi dengan kehidupan barunya yakni focus dan menikmati kehidupan pribadinya.

Tabel 3 : Tahap penarikan

| No | Perusahaan      | Status Pendiri  | Status Suksesor | Peralihan Kepemilikan                | Tahap Penarikan               | Proses Suksesi | Pengaruh Gender |
|----|-----------------|-----------------|-----------------|--------------------------------------|-------------------------------|----------------|-----------------|
| 1. | Rejeki Agung    | Komisaris Utama | Direktur Utama  | Suksesor mendapatkan 50% dari asset  | Ketika menyelesaikan studi S1 | 100%           | Positif         |
| 2. | Karyo Langgeng  | Direktur Utama  | Manajer         | Suksesor diberikan 35% sebagai modal | Ketika sudah menikah          | 75%            | Positif         |
| 3. | Endang Sukowati | Komisaris Utama | Direktur Utama  | Suksesor mendapatkan 50% dari asset  | Ketika sudah menikah          | 75%            | Positif         |
| 4. | Agung Jaya      | Pension         | Direktur        | Suksesor mendapatkan 25% dari asset  | Ketika sudah menikah          | 100%           | Negatif         |
| 5. | Lala Fashion    | Pension         | Direktur        | Suksesor mendapatkan 50% dari asset  | Ketika sudah menikah          | 100%           | Negatif         |

#### Pembahasan Analisis Suksesi

Perencanaan suksesi merupakan pengambilan keputusan siapa yang akan memimpin perusahaan di masa depan yang menggantikan pendiri atau pemilik perusahaan sebelumnya. Suksesi adalah bagian dari perencanaan sumber daya manusia jangka Panjang. Menganalisis suksesi penting untuk memastikan transisi kepemimpinan yang lancar, menjaga keberlanjutan operasional, dan memperkuat fondasi pertumbuhan masa depan. Dari kelima perusahaan yang menjadi responden pada penelitian ini, hanya dua perusahaan yang tidak mempertimbangkan gender sebagai factor utama. Kedua perusahaan tersebut menilai bahwa kemampuan suksesor, situasi dan kondisi perusahaan lebih penting dibandingkan gender. Saat ini prinsip tersebut semakin diterima dalam praktik suksesi modern, selain itu mencerminkan pergeseran paradigma dari pandangan tradisional menuju meritokrasi.

Perusahaan Rejeki Agung dan Toko Endang melakukan inisiasi sejak usia dini (SD dan SMP), dengan tujuan membangun minat dan jiwa kewirausahaan pada anak. Perusahaan Karyo Langgeng memulai inisiasi sejak anak lulus SMA agar calon suksesor memperoleh pengalaman praktis selama kuliah. Sementara itu, UD. Agung Jaya dan Lala Fashion justru memberikan kebebasan pada anak untuk memilih jalannya sendiri hingga menyelesaikan pendidikan tinggi, dan baru melakukan inisiasi ketika anak menunjukkan minat kembali pada perusahaan keluarga.

Temuan ini menunjukkan bahwa tahap inisiasi tidak memiliki standar baku, namun sangat bergantung pada strategi masing-masing pemilik serta karakteristik dan kesiapan calon penerus, konteks bisnis keluarga di Indonesia, faktor gender memiliki pengaruh yang lebih kecil dibandingkan dengan minat individu dalam menentukan suksesi. Hal ini mengindikasikan bahwa pendekatan berbasis meritokrasi mulai diterima dalam praktik suksesi modern (Ramadani et al. 2017).

## Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa Analisis Gender dalam Suksesi Bisnis Keluarga menunjukkan bahwa suksesi yang berhasil bukanlah penyerahan tongkat estafet, melainkan proses strategis, terencana, dan berkelanjutan bersama kepentingan keluarga, kepemilikan, dan manajemen. Dari lima obyek penelitian, terdapat lima perusahaan keluarga yang menganggap gender sebagai tolok ukur keberhasilan suksesi, yakni anak laki – laki dianggap berhak dan wajib menjadi penerus perusahaan keluarga. Pada dua perusahaan lain, isu gender sama sekali tidak berpengaruh dalam proses suksesi, dengan pertimbangan keberlanjutan perusahaan terjaga dengan baik. Demi keberlanjutan perusahaan sebaiknya pendiri perusahaan melakukan perencanaan suksesi bertahap dengan mempertimbangkan kemampuan, minat, dan bakat calon suksesor. Selain itu, pendiri perusahaan disarankan tidak menjadikan gender sebagai tolok ukur pemilihan suksesor, sehingga tidak terjadi diskriminasi gender dalam perusahaan keluarga. Pada penelitian ini hanya mengambil lima perusahaan yang menjadi obyek penelitian, Adapun saran bagi penelitian selanjutnya agar memperbanyak kajian dan penelitian tentang perusahaan keluarga dan memperluas obyek penelitian agar memperbanyak literasi dan referensi tentang perusahaan keluarga

## Referensi

- Aronoff, JL Ward. (1995). *Family-Owned Businesses : A Thing of the Past or Model for the Future?*, 5-8.
- Bercu.Aydintan. & Gungor. Goksel. (2011). *Founders Role in the Professionalization of Family Businesses*, 7-10.
- BR Rowe, GS Hong. (2000). *Research on Women in Family Firms : Current Status and Future Directions*, 13-14.
- Cadieux, S., & Lorrain, M. (2003). *The succession process in family businesses: An overview of the existing literature and directions for future research*, 6-10.
- Donnelley, R. G. (2002). *Menguak Perusahaan Keluarga di Indonesia*, 20-25.
- Dyck, B., Mauws, M., Starke, F. A., & Mischke, G. A. (2002). *Passing the baton: The importance of sequence, timing, technique and communication in executive succession. Journal of Business Venturing*, 17(2),143-162.
- John. L. Ward .(2004). *Perpetuating the Family Business: 50 Lessons Learned from Long Lasting, Successful Families in Business*. Palgrave Macmillan.
- Joseph. H. Astrachan. & Melissa.(2003). *Family Businesses' Contribution to the U.S. Economy: A Closer Look*, 12-16
- K Cabrera-Suárez, P De Saá-Pérez. (2001). *A Dynamic Network Model of the Successor's Knowledge Construction From the Resource- and Knowledge – Based View of the Family Firm*, 15-18.
- Martinez Jimenez, R. (2009). *Family Business Review : "Research on women in family firms: current status and Future directions"*, 22(1):53-64.
- Nelson, T., & Constantinidis, C. (2017). *Sex and gender in family business succession research: A review and forward agenda from a social construction perspective. Family Business Review*, 30(3), 219-241.
- Novita. A. B. & Diah. H. P. (2021). *Pengaruh Budaya Patriarki Terhadap Partisipasi Wanita Pada Posisi Kepemimpinan: Studi Pada Dosen Wanita di Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Surabaya*, 14-17.
- RN Treviño-Rodríguez, J Tàpies. (2008). *Handbook of research on family*. Elgaronline.com.
- Rock, Stuart. (1991). *Family firms*. England: Director Book-Simon Schuster.
- Susanto. A.B. (2007). *The Jakarta Consulting Group on Family Business*. Jakarta:The Jakarta Consulting Group.
- White, W. S., Krinke, T. D., & Geller, D. L. (2004). *Family business succession planning: Devising an overall strategy. Retrieved April 14, 2014, from Journal of Financial Service Professionals*, 58.3, 67-86.
- Y Lee, KA Kozar, KRT Larsen. (2003). *The Technology Acceptance Model : Past, Present, and Future*, 9-11.
- Kubiček, A., & Machek, O. (2019). *Gender in family business succession research: A systematic literature review and future research agenda. Journal of Family Business Management*, 9(2), 100-116.