

---

JURNAL ILMIAH MANAJEMEN BISNIS DAN INOVASI UNIVERSITAS SAM RATULANGI (JMBSI UNSRAT)

**DETERMINAN KESUKSESAN PEMBERDAYAAN KELOMPOK SWADAYA MASYARAKAT  
BIDANG SANITASI**

**M. Setiawan Kusmulyono, Faizal Ahmad**

Universitas Prasetiya Mulya

---

ARTICLE INFO

**Keywords:** *Sanimas, empowerment, independence, personal commitment*

**Abstract:** There are many success stories that are attributed to KSM Sanimas, though there are plenty of failure experienced as well. One of the reasons for its failure was the commitment of the committee to be remain active in the management of the Sanimas KSM for it's independence and sustainability. Empowerment approach that involves the entrepreneurship topic of was introduced to be able to answer these problem. As a result, researching the factors that would influence an individual's commitment toward their independent involvement would be most interesting, and would need to be considered within the developments of the existing KSM. This research uses 5(five) dependent variables which are role of supervisor, internal relations of the organization, family support, KSM's business potential, and environment awareness which is associated with independent variables, personal commitment. This research uses quantitative method using 134 respondents of KSM Sanimas agents of change. The result of said research shows that family's support and KSM's business potential have significant relationship with the variable of personal commitment. While the three other variables the role of supervisor, internal relations of the organization and environmental awareness did not show a significant relationship to the variable of personal commitment.

**Kata Kunci:** *Sanimas, pemberdayaan, kemandirian, komitmen personal*

**Abstrak:** Banyaknya cerita keberhasilan pengelolaan KSM Sanimas tidak kalah dengan cerita mengenai keagalannya. Salah satu penyebab keagalannya adalah komitmen para pengurus untuk bisa tetap aktif dalam pengelolaan KSM Sanimas demi kemandirian dan keberlanjutan dari KSM Sanimas itu sendiri. Pendekatan pemberdayaan yang melibatkan topik kewirausahaan diperkenalkan untuk bisa menjawab permasalahan tersebut. Oleh karena itu menarik untuk menelusuri faktor apa yang dapat mempengaruhi komitmen personal untuk tetap ikut serta mengelola KSM mereka secara mandiri. Penelitian ini diperlukan untuk menjadi bahan pertimbangan bagi pengembangan KSM-KSM yang sudah ada. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan melibatkan 134 responden para penggerak KSM Sanimas. Penelitian ini juga melibatkan 5 (lima) variabel terikat yaitu peran pengawas, hubungan internal organisasi, dukungan keluarga, potensi bisnis KSM, dan kepedulian lingkungan yang dikaitkan dengan variabel bebas yaitu komitmen personal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel dukungan keluarga dan potensi bisnis KSM memiliki hubungan signifikan dengan variabel komitmen personal. Sedangkan tiga variabel lain yaitu peran pengawas, hubungan internal organisasi dan kepedulian lingkungan tidak menunjukkan hubungan yang signifikan terhadap variabel komitmen personal.

---

Corresponding author:  
M. Setiawan Kusmulyono  
setiawan@pmbms.ac.id

---

## PENDAHULUAN

*Center on Housing Rights and Evictions* (2008) menegaskan bahwa kelayakan sistem sanitasi merupakan bagian dari hak asasi manusia. Menurut WHO (2009), sanitasi menjadi salah satu faktor penting penyebab munculnya penyakit diare selain higienitas dan akses kepada minuman layak konsumsi. Penelitian Patunru (2015) menunjukkan bahwa Indonesia mampu mencapai target untuk meraih kelayakan air. Pada tahun 2017, Pemerintah Republik Indonesia melalui Perusahaan Air Bersih telah menyalurkan 12.898.455 meter kubik air ke seluruh provinsi di Indonesia (BPS, 2017). Namun, masih menurut Patunru (2015) Indonesia masih sangat sulit untuk mencapai target sanitasi yang diharapkan dalam Millenium Development Goals. Salah satu tantangannya adalah belum tersedianya sanitasi yang kemudian mengarah kepada kegiatan defekasi terbuka atau buang air besar pada tempat yang tidak semestinya.

Merujuk kepada data yang dirilis Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, kerugian yang timbul dari sanitasi yang buruk memiliki dampak berganda. Setiap tahunnya setidaknya Indonesia mengalami kerugian 56 triliun rupiah (World Bank, 2017). World Bank juga memperkirakan bahwa akibat dari kontaminasi sungai oleh limbah domestik, maka biaya pengelolaan dan perawatan sungai meningkat 25%. Kondisi ini semakin parah merujuk kepada data yang diungkapkan oleh Tri Dewi Virgiyanti, Direktur Perumahan dan Pemukiman Bappenas (2017) yang menyampaikan bahwa hanya 5% asumsi keyakinan bahwa limbah manusia telah diolah dengan baik sesuai prosedur, sisanya akan menjadi limbah domestik yang akan menambah kadar polusi di sungai dan lingkungan.

Oleh karena itu, sejak tahun 2003 sudah digalakkan gerakan sanitasi masyarakat dalam Tajuk Sanimas. Sanimas ini pertama kali disampaikan oleh BORDA (Bremen Overseas Research and Development Association) dengan proyek perintisan pertama ada di Provinsi Bali, Jawa Tengah, DI Yogyakarta, dan Jawa Timur. Pada tahun 2006, Kementerian PUPR yang masih bernama Departemen Pekerjaan Umum melaksanakan kegiatan Sanimas dibawah naungan Direktorat Pengembangan Penyehatan Lingkungan Permukiman dalam Ditjen Cipta Karya.

Sanimas yang berada dibawah naungan Ditjen Cipta Karya dijalankan dengan sistem pengelolaan kelompok swadaya masyarakat (KSM). KSM merupakan kelompok masyarakat mandiri yang dibentuk oleh masyarakat setempat dimana lokasi suatu sarana sanitasi itu berada, baik Instalasi Pengolahan Air Limbah (IPAL) atau sejenisnya berada. KSM Sanimas diharapkan dapat mengelola sanitasi warganya dengan baik dengan pengelolaan yang mandiri.

Kisah sukses KSM Sanimas yang berhasil mengelola wilayahnya cukup banyak, namun yang tidak berhasil juga banyak. Tantangan yang dihadapi berdasarkan wawancara langsung dengan penggerak KSM Sanimas antara lain warga yang abai, semakin banyak warga yang sadar untuk beralih memiliki jamban dan septic tank sendiri di rumah, hingga yang paling banyak adalah tidak solidnya organisasi KSM Sanimas itu sendiri. Dalam salah satu kunjungan yang dilakukan terhadap KSM Sanimas di wilayah Bogor pada tahun 2017, kepengurusan KSM Sanimas sudah tidak aktif. Lahan KSM Sanimas yang menjadi satu antara IPAL dan jamban umum tidak terurus. Menurut penuturan salah satu penggerak KSM Sanimas, banyak sekali pengurus yang lebih sibuk dengan urusan pribadinya masing-masing.

Melihat hal ini Ditjen Cipta Karya sejak tahun 2016 menyelenggarakan Bimbingan Teknis kepada KSM Sanimas dengan menyertakan topik kewirausahaan, khususnya mengenai pembuatan rencana bisnis. Bimbingan Teknis ini dilaksanakan dengan mengundang perwakilan ketua KSM Sanimas masing-masing wilayah bersama dengan Satuan Kerja (Satker) pendamping di masing-masing wilayah. Harapan penyertaan materi rencana bisnis ini adalah agar para penggerak KSM dapat memiliki ide inovatif untuk meningkatkan kemandirian KSM-nya sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan dari masing-masing KSM.

---

Peneliti melihat bahwa Dirjen Cipta Karya mulai melihat peluang bahwa kewirausahaan dapat menjadi salah satu daya dorong untuk meningkatkan kemandirian KSM. Oleh karena itu, penelitian ini mencoba untuk mengidentifikasi faktor-faktor apa sajakah yang menjadi determinan bagi komitmen para penggerak KSM untuk tetap menjalankan KSMnya secara mandiri. Faktor-faktor ini akan menjadi tolok ukur penting bagi Dirjen Cipta Karya untuk menginisiasi KSM-KSM di masa depan sekaligus menjadi bahan pertimbangan dalam pengembangan KSM-KSM yang sudah ada.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Komitmen Personal

Komitmen dikonseptualisasikan sebagai ikatan yang mengikat antara individu dan beberapa entitas sosial lainnya, baik itu identitas, individu lain, kelompok atau organisasi, atau hubungan pertukaran (Kollock, 1994). Lebih jauh, ikatan ini cukup kuat untuk mencegah individu mengejar kepentingan lain yang mungkin lebih menguntungkan, dan dengan demikian mengganggu kestabilan hubungan struktural yang sedang berjalan.

Penelitian yang dilakukan oleh Chatman dan rekannya (1991, dalam Schneider & Smith, 2004) menemukan bahwa terdapat hubungan antara kesesuaian antara nilai-nilai karyawan dan organisasi terkait dengan sejumlah hasil termasuk kepuasan kerja, komitmen organisasi, niat untuk berhenti, dan omset. Walaupun penelitian tersebut dilakukan dalam ranah organisasi profit, aspek nilai yang dimiliki seorang karyawan secara personal berhubungan dengan komitmen dalam organisasi. Sedangkan komitmen terhadap tujuan proyek dan penyelesaiannya juga merupakan salah satu karakteristik tim yang dibutuhkan untuk mencapai kesuksesan suatu proyek (Weiss & Robert, 1992). Komitmen dianggap mampu mendorong individu untuk memberikan yang terbaik untuk terlibat dalam suatu proyek. Efek positif lain dari komitmen adalah perasaan afiliasi, kelekatan dan perilaku kewarganegaraan, yang cenderung meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi (Williams & Anderson, 1991)

### Peran Pengawas

Menurut Agus Dharma (2003) manajer level supervisi berurusan dengan pelaksanaan pekerjaan secara langsung dengan mengkoordinasikan pelaksanaan tugas melalui pengarahan dan balikan (feedback) yang efektif dan efisien. Dan supervisor menjalankan tugasnya dengan membimbing melalui petunjuk atau pengarahan/ sebagai bagian dari koordinasi sistem kerja (misalnya penugasan), memantau proses pelaksanaan pekerjaan, dan menilai hasil dari sistem kerja.

Sedangkan kompetensi seorang manajer menurut Mintzberg (1973) paling tidak mencakup figur pemimpin, penghubung, penyebar informasi, pengusaha, negosiator, penyelesai konflik, dan pengalokasi sumber daya (Weiss & Robert, 1992). Kemudian terdapat beberapa keterampilan interpersonal yang diperlukan untuk menjadi seorang manajer proyek yaitu (1) memotivasi, menginspirasi, menyemangati, dan melatih, (2) aktif mendengarkan serta memberi dan menerima masukan yang berarti, (3) asertif terhadap perasaan, kebutuhan, kekhawatiran dan isu interpersonal, (4) mencegah serta menyelesaikan konflik, (5) mengkomunikasikan keputusan sulit namun tetap peka terhadap kebutuhan orang lain, dan (6) fleksibel dalam berbagai peran.

### Hubungan Internal Organisasi

Menurut Campbell (1965), orang-orang secara biologis cenderung pada perilaku altruistik dan egois. Dan tim adalah sekelompok orang yang bekerja menuju tujuan bersama dan yang merasakan komitmen pada anggota tim lainnya dan tujuan tim (Schneider & Smith, 2004). Sehingga menjadi seorang pemimpin perlu melibatkan proses merekrut, memotivasi, melatih, dan membimbing tim yang efektif.

Dalam membangun tim yang efektif, pertimbangan harus diberikan tidak hanya pada keterampilan teknis manajer proyek dan anggota tim, tetapi juga untuk peran penting mereka dan kecocokan (*chemistry*) di antara mereka (Weiss & Robert, 1992).

Weiss dan Robert juga menyinggung kriteria tim yang diperlukan untuk kesuksesan suatu project yaitu (1) komitmen terhadap tujuan dan penyelesaiannya, (2) kemampuan untuk mengkomunikasikan serta berbagi tanggungjawab, (3) fleksibel, (4) kompetensi teknis, (5) kemauan untuk mengakui kesalahan dan menerima kritik, (6) berorientasi tugas, (7) kemampuan untuk memahami tekanan jadwal maupun keterbatasan sumberdaya, (8) kemampuan untuk percaya dan membantu serta dibantu, (9) orientasi tim, (10) wirausaha, tetapi terbuka untuk saran, (11) kemampuan bekerja dengan 2 atau lebih atasan, (12) kemampuan untuk bekerja tanpa dan melintasi struktur formal dan sistem otoritas, dan (13) memiliki pengetahuan dan pengalaman dengan alat manajemen proyek.

### **Dukungan Keluarga**

Dukungan keluarga adalah salah satu faktor penguat (*reinforcing factor*) yang sangat mempengaruhi sikap dan perilaku seseorang (Notoatmodjo, 2010). Friedman, Bowden & Jones (dalam Luthfa dan Ardian, 2019) mengatakan bahwa dukungan yang diberikan oleh keluarga bisa dalam bentuk kepercayaan, empati, pengertian, perhatian, keamanan, cinta dan kasih sayang, dan dorongan (Friedman, Bowden, & Jones, 2010). Kecondongan dukungan yang diberikan oleh keluarga adalah dalam bentuk dukungan emosional. Lebih lanjut dijelaskan juga bahwa dukungan emosional adalah bentuk dukungan yang paling penting dan merupakan dasar dari tiga bentuk dukungan lainnya. Dukungan emosional termasuk dalam fungsi afektif keluarga.

### **Potensi Bisnis KSM**

Berdasarkan gagasan banyak ekonom bahwa motif keuntungan ekonomi yang rasional terhadap motif bisnis sangat dominan tetapi tidak unik (Gray, 2002). Bahkan ada pendapat lain yang lebih klasik dari Adam Smith (1776) yang menekankan motif bisnis pada kepentingan diri sendiri (maksimisasi kekayaan) serta 'kecenderungan manusia untuk barter dan berdagang', pengejaran kebahagiaan untuk maksimisasi utilitas. Terdapat pendapat lain dari Schumpeter (1934) yang mengaitkannya dengan motivasi ekonomi dan pertumbuhan dengan kebutuhan untuk berinovasi dan keinginan untuk meningkatkan status sosial. Sementara Keynes (1936) mengidentifikasi ketakutan akan hilangnya peluang (misalnya jebakan likuiditas, preferensi investasi, dll.) yang kemudian mendorong pemilik bisnis untuk menjaga pilihan mereka tetap terbuka.

### **Kepedulian Lingkungan**

Kinnear & Taylor (dalam Chen, 2013) menunjukkan bahwa pengetahuan lingkungan adalah rangkaian pengetahuan ekologis yang dimiliki individu tentang topik lingkungan. Chan dan Lau menambahkan bahwa kepedulian lingkungan dianggap sebagai suatu tingkat komitmen dan emosional terhadap berbagai isu mengenai lingkungan. Kepedulian lingkungan adalah sikap yang kuat terhadap pelestarian lingkungan (Chan dalam Chen, 2013).

### **Penelitian Sebelumnya**

Peneliti mengacu kepada penelitian pendahulu yang telah dilakukan oleh Nangoli (2010) yang menyatakan bahwa faktor-faktor seperti komunikasi, jejaring sosial, dan komitmen individu berpengaruh untuk mengukur kinerja suatu proyek. Walaupun dalam penelitian tersebut terbatas dalam limitasi industri perbankan, peneliti melihat adanya kerangka penelitian yang sama untuk dapat digunakan dalam penelitian

yang membahas komitmen individu penggerak KSM dalam menjalankan tugas mereka di masyarakat yang bersifat kegiatan proyek.

Tinjauan pustaka berikutnya terkait penelitian ini adalah komitmen individu. Komitmen individu ini menjadi bagian yang paling penting untuk menjadi jaminan bahwa proyek yang akan dijalankan oleh KSM ini akan dilaksanakan secara berkelanjutan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Bentein dkk (2005) ditunjukkan sebuah fakta bahwa komitmen individu merupakan alat penstabil dan perekat utama bagi seorang individu untuk menyelesaikan proyek yang telah dilakukannya. Penelitian Meyer dan Allen (1997) memperkuat bahwa komitmen individu merupakan sebuah konsep dimana individu akan menyalurkan seluruh energi dan loyaltasnya dalam suatu proyek dan diejawantahkan dalam tiga bentuk sikap, yaitu afeksi, keberlanjutan, dan normatif.

Penelitian ini menarik dilakukan karena memiliki pembeda daripada penelitian-penelitian pendahulu diatas yaitu konteks responden yang digunakan serta peran dari wirausaha yang lebih ditekankan dalam penelitian ini. Penelitian ini diperkuat dengan variabel potensi kewirausahaan didasarkan pada upaya dari Ditjen Cipta Karya untuk membekali para penggerak KSM ini dengan ilmu kewirausahaan khususnya pembuatan model bisnis dan rencana bisnis.

### Kerangka Pemikiran

Peneliti akan melakukan uji validasi dan reliabilitas terhadap variabel-variabel yang diuji dan kemudian dilakukan analisis regresi untuk mengetahui faktor-faktor yang memiliki kontribusi signifikan terhadap komitmen para penggerak KSM dalam menjalankan kegiatannya. Dalam menguji pengaruh komitmen personal, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

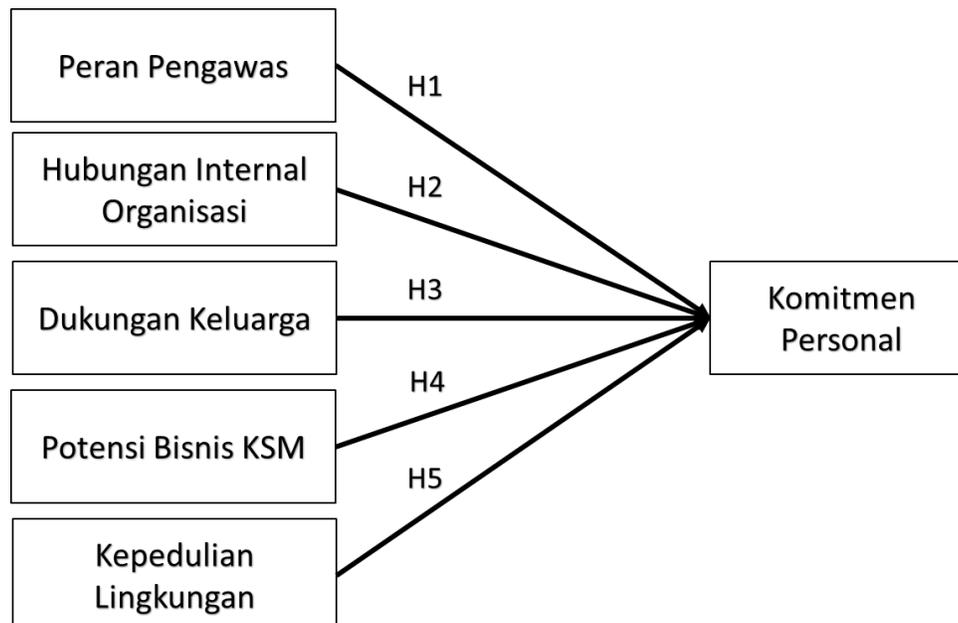
H1 : Peran pengawas memiliki pengaruh terhadap komitmen personal penggerak KSM

H2 : Hubungan internal organisasi memiliki pengaruh terhadap komitmen individu personal KSM

H3 : Dukungan keluarga berpengaruh terhadap komitmen personal penggerak KSM

H4 : Potensi bisnis KSM berpengaruh terhadap komitmen personal penggerak KSM

H5 : Kepedulian lingkungan berpengaruh terhadap komitmen personal penggerak KSM



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

## METODE PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang menunjukkan pandangan tentang hubungan antara teori dan penelitian (Bryman, 2014). Tujuan utama penelitian kuantitatif adalah untuk menyajikan bahwa hipotesis disimpulkan dari teori dan telah diuji. Sebagaimana yang terlihat dalam gambar 1 bahwa penelitian ini ingin menguji 5 hipotesis untuk membuktikan pengaruh-pengaruh faktor tersebut terhadap komitmen berwirausaha.

### Populasi dan Sampel

Sampel merupakan segmen atau bagian keterwakilan dari populasi yang dipilih (Bryman, 2014). Metode sampling yang digunakan adalah *purposive* yang bertujuan untuk menentukan sampel kasus/peserta dengan cara yang strategis, sehingga sampel menjadi relevan dengan pertanyaan penelitian yang diajukan.

Sampel dari penelitian ini adalah 134 orang penggerak KSM Sanimas dan didominasi oleh pria dengan rata-rata usia di atas 40 tahun (lihat tabel 1). Latar belakang pendidikan lebih banyak berasal dari sekolah menengah atas. Terdapat beberapa penggerak KSM yang berlatar belakang sarjana dan pascasarjana, namun dalam aktivitas di lapangan, penggerak KSM dengan latar belakang tersebut menjalankan kegiatan di KSM sebagai kegiatan sampingan diluar pekerjaan utama mereka. Pengalaman berwirausaha juga telah dimiliki oleh sebagian besar penggerak KSM walaupun dalam pendataan lebih lanjut sebagian besar pengalaman tersebut diperoleh sebagai pedagang umum, seperti menjual makanan ataupun kelontong, dan tidak berhubungan dengan berwirausaha yang melibatkan entitas lebih besar.

Tabel 1. Profil Responden

<b>Jumlah Responden</b>	:	134 orang
<b>Jenis Kelamin</b>	:	Pria = 116 orang (86,6%) Wanita = 17 orang (13,4%)
<b>Rata-rata Usia Responden</b>	:	25 – 29 = 6,7% 30 – 34 = 10,4% 35 – 39 = 17,9% 40 – 44 = 19,4% 45 – 49 = 16,4% 50 > = 29,1%
<b>Latar Belakang Pendidikan</b>	:	SD = 5,2% SMP = 9,7% SMA = 55,2% S1 = 26,9% S2 = 3%
<b>Pengalaman Berwirausaha</b>	:	Pernah berwirausaha = 62,7% Belum pernah berwirausaha = 37,3%

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 2. Hasil Uji Regresi

Hubungan Antar Variabel	Beta	t-value	Significance
Peran Pengawas → Komitmen Personal	0,113	1,696	0,092
Hubungan Internal → Komitmen Personal	-0,042	-0,555	0,580
Dukungan Keluarga → Komitmen Personal	0,399	5,790	0,000
Potensi Bisnis KSM → Komitmen Personal	0,377	5,183	0,000
Kepedulian Lingkungan → Komitmen Personal	0,116	1,745	0,083
R	0,778		
R <sup>2</sup>	0,605		
Sig	0,000		
Adjusted R <sup>2</sup>	0,586		

Tabel perhitungan regresi menunjukkan bahwa hubungan peran pengawas, hubungan internal organisasi, dukungan keluarga, potensi bisnis KSM, dan kepedulian lingkungan terhadap komitmen personal dalam menjalani kegiatan di KSM memiliki nilai koefisien determinasi ganda (R<sup>2</sup>) sebesar 0,605. Angka 0,605 ini menunjukkan bahwa seluruh variabel yang diuji mampu menjelaskan aspek komitmen personal dalam menjalankan kegiatan di KSM sebagai variabel terikat sebesar 60,5%.

Secara lebih jauh, hasil dari regresi ini juga menunjukkan signifikansi kelima variabel tersebut terhadap aspek komitmen personal dalam menjalankan kegiatan di KSM. Berdasarkan perhitungan nilai t-uji dan tingkat signifikansi, hanya terdapat dua faktor yang secara signifikan mempengaruhi komitmen personal, yaitu aspek dukungan keluarga (signifikansi = 0,000) dan aspek potensi bisnis KSM (signifikansi = 0,000). Sedangkan, ketiga aspek lain, yaitu peran pengawas, hubungan internal, dan kepedulian lingkungan tidak memiliki pengaruh signifikan karena nilai signifikansi lebih dari 0. Merujuk pada data pengajuan hipotesis yang diajukan pada awal riset ini, maka hipotesis 3 dan 4 dapat diterima, sedangkan pada hipotesis 1, 2 dan 5 tidak dapat diterima.

Awal mula penelitian ini adalah upaya Ditjen Cipta Karya untuk membuat suatu inovasi dalam pengelolaan kemandirian KSM, khususnya KSM Sanimas. Ditjen Cipta Karya berharap agar KSM Sanimas yang sudah didirikan, dapat berjalan dengan baik dan menjaga kualitas operasinya tanpa mengalami kesulitan dalam hal finansial. Namun sayangnya, kelompok swadaya masyarakat yang selama ini menjadi harapan sering menghadapi masalah yang lebih banyak berorientasi finansial. Oleh karena itu, sejak 2 tahun terakhir dilakukan pembekalan terkait rencana bisnis untuk membantu KSM memiliki orientasi kewirausahaan yang dapat membantu mereka lebih mandiri dalam menjalankan KSM-nya.

Pada bagian pembahasan ini, setiap aspek dikupas untuk dapat melihat lebih dalam rasional dari faktor-faktor tersebut dalam pengaruhnya terhadap komitmen individu pelaksana KSM. Hal ini dilakukan karena dalam analisis regresi, walaupun dari beberapa aspek terdapat variabel yang tidak mempengaruhi secara signifikan, namun dari analisis kualitatif, beberapa perbaikan pada aspek dapat menjadi faktor penting dalam pengaruhnya terhadap komitmen individu anggota KSM.

### Peran Pengawas

Aspek peran pengawas tidak signifikan dalam mempengaruhi komitmen individu dalam menjalankan kegiatan KSM. Nilai beta yang diperoleh sebesar 0,113 walaupun secara indikator signifikansi mengarah kepada pengaruh yang menuju positif. Jika ditinjau dari konsep kajian mengenai supervisi, hal ini dapat

terjadi karena peran supervisi yang dipegang oleh satker maupun Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat yang berada di atasnya tidak berjalan dengan optimal.

Jika dilihat dari tiap komponen yang ditanyakan dalam kuesioner, nilai Cronbach Alpha cukup baik pada angka 0,840. Kemudian, hampir disetiap aspek memiliki peran yang dianggap mempengaruhi komitmen personal mulai dari komunikasi yang baik, selalu membantu saat KSM mengalami kesulitan dan selalu mendukung program yang dijalankan oleh KSM. Aspek yang rendah dalam hubungan supervisi dengan KSM ini adalah pada sisi pengarahan yang belum terlalu jelas mengenai tugas KSM.

Secara konsep yang dikemukakan oleh Marc, Makai-Dimeny, dan Osvat (2014), kegiatan supervisi diharapkan mampu mengakomodasi refleksi pekerjaan, dukungan emosional, hingga pengembangan profesional. Pada kondisi di lapangan, harapan atas refleksi pekerjaan dan pengembangan profesional masih sulit untuk dipenuhi mengingat tugas yang dibebankan kepada KSM cukup berat. Jika merujuk pada sejarah pendirian KSM, maka komitmen individu memang harus menjadi modal utama yang dimiliki oleh para anggota KSM. Oleh karena itu, kata kunci penting yang diperoleh dari aspek peran pengawas ini adalah pemilihan calon anggota KSM dan juga peningkatan kualitas supervisi dari satuan kerja di tingkat-tingkat wilayah jangkauan KSM.

### **Hubungan Internal Organisasi**

Organisasi KSM merupakan organisasi yang sederhana dan umumnya hanya terdiri dari ketua, wakil, sekretaris, dan bendahara. Konflik yang terjadi umumnya tidak serumit permasalahan agensi di perusahaan besar. Hasil dari muatan faktor seluruh komponen pun menunjukkan reliabilitas yang tinggi yang mengindikasikan sebenarnya tidak terjadi permasalahan dalam hubungan internal organisasi.

Namun, ketika aspek ini dihadapkan kepada komitmen personal, hubungan internal organisasi tidak memberi pengaruh yang signifikan. Hal ini dapat muncul karena sebenarnya bukan keinginan berorganisasi yang menjadi motif utama para pemberdaya KSM ini untuk bergabung dalam kegiatan KSM, melainkan keinginan untuk membantu menyelesaikan masalah yang ada di masyarakat. Jika kemudian terdapat suatu manfaat yang positif dari hasil berorganisasi, hal tersebut dianggap sebagai suatu insentif tambahan saja. Hal ini dapat menunjukkan bahwa aspek ini tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen personal.

### **Peran Keluarga**

Peran keluarga memiliki kontribusi yang signifikan dikarenakan sebelum memutuskan untuk menjadi anggota KSM, responden akan mengajukan izin kepada keluarga untuk menambah kesibukan untuk menjadi anggota KSM. Melalui izin inilah, komitmen personal seorang anggota KSM menjadi lebih tinggi ketika menjalankan perannya.

Komponen-komponen yang ada pun juga berkontribusi terhadap besarnya peran keluarga terhadap komitmen personal. Salah satu hal yang paling penting adalah dukungan moral dari keluarga. Dukungan moral ini sangat berharga karena pekerjaan di KSM merupakan pekerjaan sosial yang tidak memperoleh penghasilan namun beban kerjanya sering melebihi pekerjaan pokok. Mulai dari bekerja lembur, rapat hingga larut malam, audit kegiatan, kunjungan, hingga bimbingan teknis akan sangat menyita waktu dari anggota KSM tersebut.

### **Potensi KSM**

Aspek potensi KSM merupakan salah satu aspek yang memiliki signifikansi terhadap komitmen personal dalam menjalankan kegiatannya di KSM. Kata kunci dalam aspek ini adalah adanya harapan kalau-kalau KSM ini memang ternyata dapat menghasilkan manfaat finansial bagi anggotanya. Selama ini, KSM

---

hampir tidak memiliki sisa dana operasional yang dapat dimanfaatkan untuk keuntungan. Oleh karena itu, jika kegiatan KSM ini dapat berjalan baik, maka komitmen personal pun akan ikut terkontrol naik.

### **Kepedulian Lingkungan**

Salah satu aspek lain yang diduga memiliki pengaruh terhadap komitmen personal adalah kepedulian terhadap lingkungan. Hal ini muncul karena isu sanitasi merupakan isu yang erat dengan lingkungan hidup. Namun, kesadaran akan lingkungan ternyata memang sudah menjadi fundamental dari anggota KSM dan hal tersebut tidak mempengaruhi komitmen personal. Kepedulian lingkungan dianggap sudah menjadi paket dasar untuk bisa menyelamatkan lingkungan melalui kegiatan KSM. Oleh karena itu, merupakan hal yang wajar jika hal tersebut tidak mempengaruhi komitmen personal dalam menjalankan KSM.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Sejak digalakkan pada tahun 2003 lalu, gerakan sanitasi masyarakat atau Sanimas kemudian menggunakan sistem KSM (Kelompok Swadaya Masyarakat) dalam pengelolaannya. Tidak sedikit cerita sukses dan tidak sedikit pula cerita kegagalan yang muncul selama proses perjalanan. Dari studi awal yang dilakukan, kendala yang cukup krusial bagi keberlanjutan pengelolaan KSM Sanimas adalah ketidakaktifan kepengurusan atau organisasi KSM itu sendiri.

Menarik untuk bisa mengeksplorasi informasi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi keberlanjutan komitmen personal untuk terlibat dalam pengelolaan KSM Sanimas. Responden penelitian ini mengambil para penggerak KSM yang mengikuti Bimtek (Bimbingan Teknis) KSM Sanimas yang diadakan oleh Ditjen Cipta Karya pada tahun 2016. Penelitian ini juga melibatkan 5 (lima) variabel terikat yaitu peran pengawas, hubungan internal organisasi, dukungan keluarga, potensi bisnis KSM dan kepedulian lingkungan.

Hasil penelitian yang muncul adalah bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel dukungan keluarga dan potensi bisnis KSM terhadap komitmen personal dari penggerak KSM Sanimas untuk terlibat dalam pengelolaan KSM Sanimas mereka. Sedangkan variabel peran pengawas, hubungan internal organisasi, dan kepedulian lingkungan tidak menunjukkan hubungan yang signifikan dalam mempengaruhi komitmen personal. Peran pengawas dalam pemberdayaan KSM Sanimas masih agak lemah terkait dengan pengarahan yang tidak terlalu jelas mengenai tugas KSM. Sedangkan terkait hubungan internal organisasi dan kepedulian lingkungan bisa jadi bukan faktor utama para penggerak untuk ikut terlibat dalam pengelolaan KSM Sanimas melainkan lebih pada motivasi untuk menyelesaikan masalah kemasyarakatan maupun lingkungan.

Namun, komitmen personal ternyata justru mampu dipengaruhi pula oleh peran keluarga yang memberikan dukungan moral maupun izin dalam berkegiatan di KSM. Ditambah lagi apabila memang KSM Sanimas ini memiliki manfaat finansial, akan dapat meningkatkan komitmen personal para penggerak untuk ikut terus terlibat dalam pengelolaan KSM Sanimas.

---

**DAFTAR PUSTAKA**

- Alas, R., Übius, U., Lorents, P., & Matsak, E. (2017). Corporate Social Responsibility In European And Asian Countries. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Inovasi (JMBI) UNSRAT Vol. 4 No. 1*
- Agus, Dharma. (2003). *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Edisi Revisi. Cetakan kelima. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Bentein, K., Vandenberg, R., Vandenberghe, C. and Stinglhamber, L. (2005). The role of change in the relationship between commitment and turnover: a latent growth modeling approach. *Journal of Applied Psychology*, 90(3), 468-82.
- BPS. (2017). Jumlah Air Bersih yang Disalurkan Perusahaan Air Bersih menurut Provinsi(ribu m3), 1995-2017, (Online), (<https://www.bps.go.id/LinkTableDinamis/view/id/1113>, Diakses pada 15 Januari 2020).
- Bryman, Alan. (2012). *Social Research Methods (4th ed.)*. New York: Oxford University Press.
- Chen, L. (2013). A Study of Green Purchase Intention Comparing with Collectivistic (Chinese) and Individualistic (American) Consumers in Shanghai, China. *Information Management and Business Review*. 5(7), 342-346.
- COHRE. (2008). Sanitation: A Human Rights Imperative, (Online), ([https://sswm.info/sites/default/files/reference\\_attachments/COHRE%202008%20Sanitation%20a%20human%20rights%20imperative.pdf](https://sswm.info/sites/default/files/reference_attachments/COHRE%202008%20Sanitation%20a%20human%20rights%20imperative.pdf), Diakses pada 15 Januari 2020).
- Gray, C. (2002). *Enterprse and Culture*. New York: Routledge.
- Kollock, Peter. (1994). The Emergence of Exchange Structures: An Experimental Study of Uncertainty, Commitment, and Trust. *American Journal of Sociology*. 100, 313-45.
- Luthfa, Iskim & Ardian, Iwan. (2019). Effects of Family Empowerment on Increasing Family Support in Patients with Type-2 Diabetes Mellitus. *Nurse Media Journal of Nursing*. 9(1), 58-68.
- Marc, C., Makai-Dimeny, J., & Osvat, C. (2014). Group Supervision In Social Work: A Model Of Intervention For Practitioners. (Online)([http://www.swreview.ro/index.pl/group\\_supervision\\_in\\_social\\_work.\\_a\\_model\\_of\\_intervention\\_for\\_practitioners](http://www.swreview.ro/index.pl/group_supervision_in_social_work._a_model_of_intervention_for_practitioners), diakses 15 Januari 2020).
- Meyer, J. P., and Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Nangoli, S., (2010). Project Communication, Individual Commitment, Social Network and Perceived Project Performance. (Online)([https://www.mak.ac.ug/documents/Makfiles/theses/Nnangoli\\_sudi.pdf](https://www.mak.ac.ug/documents/Makfiles/theses/Nnangoli_sudi.pdf), diakses 15 Januari 2020).

- 
- Notoatmodjo, S. (2010). *Ilmu Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Patunru, Arianto A., 2015. Access to Safe Drinking Water and Sanitation in Indonesia. (Online), ([https://www.researchgate.net/publication/275104278\\_Access\\_to\\_Safe\\_Drinking\\_Water\\_and\\_Sanitation\\_in\\_Indonesia](https://www.researchgate.net/publication/275104278_Access_to_Safe_Drinking_Water_and_Sanitation_in_Indonesia)), diakses 15 Januari 2020).
- Schneider, Benjamin & Smith, D. Brent. (2004). *Personality and Organizations*. London: Lawrence Erlbaum Associates.
- Tulung, J.E. (2017). Resource Availability and Firm's International Strategy as Key Determinants Of Entry Mode Choice. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 15(1), 160-168.
- Tulung, J. E., Saerang, I. S., & Pandia, S. (2018). The influence of corporate governance on the intellectual capital disclosure: a study on Indonesian private banks. *Banks and Bank Systems*, 13(4), 61-72
- World Bank. (2017). Meeting Indonesia's Urban Sanitation Needs, (Online), (<https://www.worldbank.org/en/news/feature/2017/03/21/meeting-indonesia-urban-sanitation-needs>), Diakses 15 Januari 2020).
- Weiss, Joseph W., & Robert, K.W. (1992). *5 Phase Project Management: A Practical Planning & Implementation Guide*. USA: Perseus Book.
- WHO. (2017). Diarrhoeal Disease.(Online), (<https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/diarrhoeal-disease>), Diakses 15 Januari 2020).
- Williams, L. J. & Anderson, S. E. (1991). Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behaviors. *Journal of Management*, 17(3). 601-617.