



**Strategi Penguatan Kolaborasi untuk Menghindari Polarisasi Sosial dalam
Membangun Organisasi Inklusif di Kampung Bojong, Desa Bojongsari, Kecamatan
Kedungwaringin, Kabupaten Bekasi**

***Strengthening Collaboration Strategies to Avoid Social Polarization in Building an
Inclusive Organization in Kampung Bojong, Bojongsari Village, Kedungwaringin
Subdistrict, Bekasi Regency***

**Raniasari Bimanti Esthi^{1*}, Nur Azizah², Sopi Jaelani³, Elisabet Simanjuntak⁴, Sinar
Mauliza Purnama⁵**

¹⁻⁵Universitas Pelita Bangsa, Indonesia

Email: sopijaelanimhswpelitabangsa@gmail.com^{1*}, azizahnur26052006@gmail.com²,
sopijaelani12@gmail.com³, elisabetsimanjuntak769@gmail.com⁴, sinarmauliza104@gmail.com⁵

Alamat : Jl. Inspeksi Kalimalang No.9, Cibatu, Cikarang Sel., Kabupaten Bekasi, Jawa Barat

Korespondensi penulis: sopijaelanimhswpelitabangsa@gmail.com

Article History:

Received: Mei 16, 2025;

Revised: Mei 31, 2025;

Accepted: Juni 24, 2025;

Online Available: Juni 30, 2025

Keywords: Collaboration,
Inclusive Organization, Social
Polarization

Abstract: Social fragmentation within community organizations in Kampung Bojong, Bojongsari Village, Kedungwaringin Subdistrict, Bekasi Regency, has led to social polarization that hinders community cohesion and inclusive participation. This study aims to formulate strategies for strengthening collaboration to build inclusive and equitable organizations. The method used is a qualitative approach with a participatory case study design. Data was collected through participatory observation, in-depth interviews, and focused group discussions (FGDs), using purposive sampling techniques. Analysis was conducted thematically, and validity was ensured through triangulation and member checking. The results indicate that social polarization encompasses aspects of power, age, politics, economics, geography, and symbolism, reflected in exclusion, information inequality, and weak communication. Factors contributing to low collaboration include lack of trust, dominance of central figures, and limited member capacity. Interventions were implemented through a community-based action research model involving dialogue facilitation, collaborative training, and organizational strategy mentoring. Evaluations showed increased cross-group participation, the formation of communication forums, and reduced social tension. This study contributes practically and theoretically to building resilient organizations through participatory and transformative approaches.

Abstrak

Fragmentasi sosial dalam organisasi kemasyarakatan di Kampung Bojong, Desa Bojongsari, Kecamatan Kedungwaringin, Kabupaten Bekasi, memunculkan polarisasi sosial yang menghambat kohesi komunitas dan partisipasi inklusif. Penelitian ini bertujuan merumuskan strategi penguatan kolaborasi untuk membangun organisasi yang inklusif dan berkeadilan. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus partisipatif. Data dikumpulkan melalui observasi partisipatif, wawancara mendalam, dan diskusi kelompok terfokus (FGD), dengan teknik purposive sampling. Analisis dilakukan secara tematik dan validitas dijaga melalui triangulasi dan member checking. Hasil menunjukkan bahwa polarisasi sosial mencakup aspek kekuasaan, usia, politik, ekonomi, geografis, hingga simbolik, yang tercermin dalam eksklusi, ketimpangan informasi, dan lemahnya komunikasi. Faktor penyebab rendahnya kolaborasi meliputi minimnya kepercayaan, dominasi figur sentral, dan keterbatasan kapasitas anggota. Intervensi dilakukan melalui model community-based action research dengan fasilitasi dialog, pelatihan kolaboratif, dan pendampingan strategi organisasi. Evaluasi menunjukkan peningkatan partisipasi lintas kelompok, terbentuknya forum komunikasi, dan menurunnya

ketegangan sosial. Penelitian ini memberikan kontribusi praktis dan teoritis dalam membangun organisasi yang tangguh melalui pendekatan partisipatif dan transformatif.

Kata kunci: Kolaborasi, Organisasi Inklusif, Polarisasi Sosial.

1. PENDAHULUAN

Organisasi kemasyarakatan memiliki peran penting dalam membangun tatanan sosial yang harmonis di tingkat komunitas. Keterlibatan warga dalam organisasi lokal mencerminkan tingkat partisipasi sosial yang menjadi fondasi keberlanjutan pembangunan masyarakat. Dinamika internal organisasi tidak jarang memunculkan konflik dan polarisasi sosial akibat perbedaan kepentingan, latar belakang, maupun akses terhadap sumber daya (Susanti, 2024). Polarisasi sosial yang tidak tertangani secara tepat dapat memicu fragmentasi dalam tubuh organisasi. Dibutuhkan pendekatan sistematis untuk menjaga kesatuan sosial dalam struktur organisasi kemasyarakatan. Kampung Bojong, yang terletak di Desa Bojongsari, Kecamatan Kedungwaringin, Kabupaten Bekasi, merupakan salah satu wilayah yang mencerminkan kompleksitas hubungan sosial antarwarga (Zubaedi, 2016).

Berbagai organisasi lokali seperti RT/RW, karang taruna, dan lembaga adat turut memainkan peran dalam mengelola kehidupan sosial. Terdapat indikasi lemahnya kohesi sosial akibat dominasi kelompok tertentu dalam pengambilan keputusan organisasi. Hal ini menimbulkan eksklusivitas dan kecenderungan resistensi terhadap kelompok lain yang dianggap tidak sehaluan. Kolaborasi yang seharusnya menjadi kekuatan organisasi justru melemah. Fenomena tersebut menggambarkan adanya bentuk polarisasi sosial yang jika dibiarkan dapat menghambat kinerja organisasi secara keseluruhan (Suyatna, et.al 2018).

Polarisasi sosial dalam konteks ini mencakup segmentasi kelompok berdasarkan loyalitas, status sosial, dan jaringan kekuasaan informal yang berkembang dalam komunitas. Perbedaan-perbedaan ini menjadi hambatan dalam pembentukan kebijakan yang inklusif dan adil. Dalam konteks pembangunan berbasis masyarakat, kondisi ini sangat berisiko menghambat partisipasi aktif warga dalam setiap program sosial. Intervensi yang bersifat kolaboratif menjadi sangat urgen untuk dilakukan. Strategi penguatan kolaborasi menjadi alternatif pendekatan yang tidak hanya bersifat reaktif, melainkan juga preventif terhadap konflik sosial (Susetyo, 2021)

Kolaborasi yang dimaksud di sini mencakup kerja sama lintas kelompok dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program organisasi. Masing-masing individu dan kelompok diberikan ruang partisipasi yang setara dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini memungkinkan terbentuknya rasa memiliki dan tanggung jawab bersama terhadap tujuan

organisasi. Pendekatan ini sejalan dengan prinsip organisasi inklusif yang menekankan pada keterbukaan, kesetaraan, dan penghargaan terhadap keberagaman. Penguatan kolaborasi tidak terjadi secara alamiah, melainkan harus dibangun melalui intervensi yang terstruktur.

Kegiatan pengabdian masyarakat dapat menjadi wadah untuk mendorong terbentuknya mekanisme kolaboratif yang berkelanjutan. Melalui fasilitasi pelatihan, diskusi partisipatif, serta pembentukan tim kerja lintas kelompok, kolaborasi dapat ditumbuhkan secara organik. Kegiatan ini juga dapat digunakan sebagai sarana untuk menyusun kode etik organisasi yang menjunjung prinsip-prinsip inklusivitas. Pengabdian ini tidak hanya menyasar aspek teknis, tetapi juga kultural dalam membangun organisasi yang sehat. Program penguatan kolaborasi juga bertujuan mengidentifikasi potensi lokal yang dapat menjadi pemersatu antaranggota organisasi. Potensi tersebut dapat berupa tokoh masyarakat, nilai-nilai lokal, maupun praktik sosial yang mendukung semangat kebersamaan. Identifikasi ini penting agar strategi kolaboratif tidak bersifat *top-down*, melainkan berangkat dari kekuatan yang dimiliki komunitas itu sendiri.

Proses ini memerlukan pendekatan partisipatoris yang melibatkan semua lapisan masyarakat. Hal ini juga akan meningkatkan legitimasi dari setiap upaya transformasi sosial yang dilakukan. Kolaborasi yang efektif membutuhkan kehadiran pemimpin organisasi yang memiliki kapasitas untuk menjadi fasilitator, bukan dominator. Pemimpin yang mampu mengelola perbedaan dan mendorong dialog antaranggota akan menciptakan suasana organisasi yang lebih terbuka. Kegiatan pengabdian ini juga akan difokuskan pada penguatan kapasitas kepemimpinan yang berorientasi pada inklusivitas. Pelatihan kepemimpinan kolaboratif diharapkan dapat menumbuhkan nilai empati, keterbukaan, dan kemampuan manajerial yang responsif terhadap dinamika sosial. Dengan kepemimpinan yang adaptif, arah organisasi akan menjadi lebih partisipatif dan demokratis (Sumarto, 2025).

Salah satu tantangan dalam membangun organisasi inklusif adalah resistensi dari kelompok-kelompok yang merasa diuntungkan dari struktur yang eksklusif. Strategi kolaborasi harus dirancang sedemikian rupa agar mampu mengakomodasi kepentingan berbagai pihak tanpa menimbulkan ketegangan baru. Kegiatan pengabdian akan difokuskan pada pembangunan konsensus dan mekanisme pengambilan keputusan yang transparan. Dialog terbuka akan difasilitasi untuk menjembatani kesenjangan komunikasi dan membangun kembali kepercayaan antaranggota. Organisasi dapat bertransformasi dari arena konflik menjadi ruang kolaborasi. Dalam konteks pengabdian kepada masyarakat, penting untuk memastikan bahwa kegiatan intervensi berakar pada kebutuhan dan aspirasi warga lokal (Dekki & Dody, 2022).

Tahap awal kegiatan akan dilakukan pemetaan sosial untuk memahami karakteristik relasi sosial dan potensi konflik yang ada. Data tersebut menjadi dasar dalam merancang strategi kolaboratif yang kontekstual dan tepat sasaran. Pendekatan ini bertujuan untuk menghindari penerapan solusi yang tidak relevan dengan kondisi sosial setempat. Dengan pendekatan berbasis kebutuhan riil, efektivitas program pengabdian dapat lebih terjamin. Penerapan strategi kolaborasi juga harus memperhatikan aspek keberlanjutan pasca kegiatan pengabdian. Dibutuhkan sistem monitoring dan evaluasi yang melibatkan partisipasi komunitas secara aktif. Masyarakat perlu dilibatkan dalam menyusun indikator keberhasilan serta mekanisme pengawasan terhadap pelaksanaan prinsip inklusivitas dalam organisasi. Melalui pendekatan ini, hasil pengabdian tidak bersifat sesaat, melainkan dapat membentuk budaya organisasi yang baru. Keberlanjutan menjadi kunci dalam memastikan perubahan sosial yang bermakna dan jangka Panjang (Asiah, 2027).

Seluruh kegiatan dalam program pengabdian ini juga akan memperhatikan dimensi kesetaraan gender, usia, dan latar belakang sosial lainnya. Organisasi yang inklusif harus membuka ruang bagi semua kelompok untuk terlibat secara setara, tanpa diskriminasi. Penyusunan struktur organisasi baru yang lebih representatif menjadi bagian dari intervensi. Perwakilan kelompok rentan seperti perempuan, pemuda, dan warga lansia akan diikutsertakan dalam forum-forum strategis. Langkah ini bertujuan untuk memastikan keadilan sosial dalam tatanan organisasi lokal. Dengan dilaksanakannya penguatan kolaborasi di Kampung Bojong, diharapkan terjadi transformasi sosial yang menciptakan organisasi yang lebih inklusif, demokratis, dan responsif terhadap kebutuhan anggotanya. Perubahan ini bukan hanya bersifat internal, tetapi juga akan memperkuat daya tawar komunitas dalam menghadapi tantangan eksternal, termasuk dalam konteks pembangunan desa.

Organisasi yang kuat dan bersatu akan lebih mampu merespons program pemerintah maupun inisiatif masyarakat. Kegiatan ini juga diharapkan dapat berkontribusi terhadap peningkatan kapasitas kelembagaan lokal secara keseluruhan. Efek domino dari kegiatan ini diharapkan meluas hingga terciptanya kohesi sosial yang lebih kuat di tingkat kampung. Secara akademik, program pengabdian ini memberikan kontribusi dalam pengembangan model resolusi konflik berbasis kolaborasi dan inklusivitas di tingkat komunitas (Bagus, 2025). Kegiatan ini juga dapat dijadikan sebagai studi kasus dalam literatur pembangunan sosial dan pemberdayaan masyarakat. Diharapkan temuan dan pengalaman dari pengabdian ini dapat direplikasi pada komunitas lain yang menghadapi tantangan serupa. Pengabdian ini tidak hanya menjawab persoalan lokal, tetapi juga memberikan sumbangsan teoritik dan praktis bagi pengembangan organisasi kemasyarakatan di Indonesia. Maka, kegiatan ini menjadi relevan

secara sosial, akademik, dan strategis dalam konteks pembangunan berbasis masyarakat.

2. METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam Penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus partisipatif. Pendekatan ini dipilih untuk menggali secara mendalam dinamika sosial yang melatarbelakangi polarisasi dan potensi kolaboratif dalam konteks lokal Kampung Bojong. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi partisipatif, wawancara mendalam, serta diskusi kelompok terfokus (FGD) dengan berbagai elemen masyarakat, termasuk tokoh masyarakat, pengurus organisasi lokal, pemuda, dan kelompok perempuan (Suhendra & Pratiwi, 2024). Teknik purposive sampling digunakan untuk memastikan keterwakilan perspektif dari kelompok-kelompok yang terdampak maupun berperan aktif dalam organisasi kemasyarakatan. Data yang diperoleh dianalisis dengan metode analisis tematik untuk mengidentifikasi pola-pola relasi sosial, hambatan kolaborasi, serta potensi penguatan kohesi sosial. Validitas data dijaga melalui triangulasi sumber dan metode, serta member checking kepada informan kunci.

Dalam proses implementasi kegiatan pengabdian, peneliti menerapkan model community-based action research yang menempatkan masyarakat sebagai subjek aktif dalam proses transformasi sosial. Intervensi dilakukan dalam bentuk fasilitasi dialog komunitas, pelatihan kepemimpinan kolaboratif, serta pendampingan perumusan strategi organisasi inklusif berbasis kebutuhan lokal. Evaluasi dilakukan secara formatif dan sumatif, dengan indikator keberhasilan mencakup peningkatan partisipasi lintas kelompok, terbentuknya forum komunikasi warga, dan menurunnya ketegangan sosial antarblok. Proses reflektif juga diterapkan secara berkala guna menilai efektivitas pendekatan yang diterapkan serta menyesuaikan strategi berdasarkan dinamika lapangan. Dengan demikian, metode penelitian ini tidak hanya bertujuan menghasilkan temuan teoritik, tetapi juga mendorong transformasi sosial yang berkelanjutan melalui praktik kolaboratif dan inklusif di tingkat komunitas.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Bentuk Polarisasi Sosial yang Terjadi dalam Organisasi Kemasyarakatan di Kampung Bojong Desa Bojongsari Kec. Kedungwaringin Kab. Bekasi

Satu bentuk utama polarisasi sosial di Kampung Bojong adalah pembelahan kelompok berdasarkan kedekatan personal dengan tokoh sentral organisasi. Kelompok yang memiliki hubungan dekat dengan tokoh tersebut cenderung mendominasi pengambilan keputusan, sementara kelompok lain merasa terpinggirkan. Hal ini menyebabkan ketidaksetaraan akses

terhadap informasi dan sumber daya organisasi. Ketimpangan relasi ini membentuk blok-blok kekuasaan informal yang memperkuat eksklusivitas internal (Batubara, 2023). Dinamika organisasi menjadi stagnan dan tidak partisipatif. Selain itu, ditemukan pula pembelahan berbasis usia, di mana kelompok senior lebih mendominasi wacana dan praktik organisasi, sedangkan generasi muda kurang dilibatkan secara aktif (Ardiansyah & Ananda, 2022).

Ketidakseimbangan ini berdampak pada terbatasnya inovasi serta regenerasi dalam tubuh organisasi kemasyarakatan. Generasi muda merasa aspirasinya tidak diakomodasi, sehingga terjadi penurunan minat untuk terlibat dalam kegiatan organisasi. Polarisasi ini memunculkan kesenjangan ideologis antara nilai tradisional dan pandangan modern yang dibawa kaum muda. Dalam jangka panjang, situasi ini dapat memperlemah kesinambungan kepemimpinan komunitas. Aspek lain dari polarisasi sosial adalah fragmentasi berdasarkan afiliasi politik dan kepentingan ekonomi, yang menciptakan friksi dalam pelaksanaan program-program sosial. Beberapa kelompok hanya mendukung kegiatan organisasi jika sejalan dengan kepentingan politik atau usaha mereka. Hal ini mengakibatkan rendahnya solidaritas kolektif dalam organisasi, bahkan dalam program yang bersifat universal. Ketegangan semacam ini mengganggu efektivitas kerja sama lintas kelompok dan menimbulkan sikap saling curiga antaranggota. Polarisasi berbasis kepentingan pribadi ini mencerminkan belum terbangunnya nilai kolektivitas yang kuat dalam komunitas.

Bentuk polarisasi berikutnya adalah pengelompokan berdasarkan wilayah tempat tinggal dalam kampung, misalnya antara warga blok timur dan blok barat. Isu-isu sektoral seperti alokasi anggaran pembangunan lingkungan dan pembagian fasilitas seringkali menjadi sumber ketegangan. Masing-masing kelompok menganggap pihak lain mendapatkan perlakuan istimewa dari organisasi. Polarisasi spasial ini membuat perencanaan dan pelaksanaan program tidak merata dan kurang inklusif. Dalam konteks pengembangan wilayah, hal ini menjadi hambatan serius bagi pembangunan yang berkeadilan. Temuan lapangan juga menunjukkan terjadinya eksklusi sosial terhadap kelompok rentan, seperti perempuan, warga difabel, dan kelompok miskin. Mereka jarang dilibatkan dalam rapat, forum musyawarah, maupun pengambilan keputusan penting. Padahal, kelompok ini memiliki kebutuhan dan perspektif yang penting untuk diintegrasikan dalam kebijakan organisasi (Sugata & Duta, 2012).

Ketidaksetaraan representasi ini menunjukkan bahwa struktur organisasi belum mengakomodasi prinsip keadilan sosial. Polarisasi berbasis status sosial ini memperlebar jurang partisipasi dalam kehidupan komunitas. Dalam wawancara dengan tokoh masyarakat, terungkap bahwa mekanisme komunikasi dalam organisasi cenderung tertutup, sehingga informasi tidak mengalir secara merata ke seluruh anggota. Informasi penting hanya dikuasai

oleh elite organisasi, sementara warga biasa tidak mengetahui secara utuh jalannya program. Ketertutupan ini memperkuat rasa tidak percaya dan memicu spekulasi negatif di kalangan warga. Komunikasi yang asimetris menjadi medium reproduksi polarisasi dalam kehidupan organisasi (Budiman, 2021).

Situasi ini mencerminkan lemahnya transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan organisasi lokal. Beberapa informan juga menyampaikan bahwa ritual-ritual organisasi yang sarat simbolik kadang menjadi sumber diskriminasi simbolis terhadap kelompok yang berbeda latar budaya atau keyakinan. Misalnya, kegiatan keagamaan tertentu dijadikan prasyarat untuk keterlibatan dalam program sosial. Hal ini mengakibatkan eksklusivitas terhadap warga yang memiliki keyakinan atau kebiasaan berbeda. Polarisasi berbasis simbolik ini secara perlahan menumbuhkan segregasi kultural dalam komunitas yang semestinya majemuk. Situasi tersebut mengancam nilai inklusivitas yang menjadi prinsip dasar organisasi kemasyarakatan. Dari hasil diskusi kelompok terarah (FGD), ditemukan bahwa akses terhadap pelatihan, bantuan sosial, dan fasilitas umum sering kali dipengaruhi oleh kedekatan personal dengan pengurus organisasi. Hal ini menciptakan persepsi ketidakadilan di kalangan warga dan memperlemah motivasi mereka untuk berpartisipasi aktif (Silalahi & Amtiran, 2024).

Distribusi sumber daya yang tidak merata mendorong munculnya kecemburuan sosial. Dalam jangka panjang, hal ini dapat memperbesar ketimpangan dan memperkuat identitas kelompok yang saling bersaing. Polarisasi distribusional ini menandakan perlunya tata kelola organisasi yang lebih berkeadilan. Polarisasi juga tampak dari kurangnya forum terbuka yang mempertemukan semua elemen masyarakat dalam menyusun visi bersama organisasi. Ketidakterlibatan warga dalam proses perencanaan program memunculkan jarak antara pengurus dan anggota biasa. Hal ini menciptakan asumsi bahwa keputusan telah ditentukan secara sepihak. Resistensi terhadap kebijakan organisasi semakin menguat, yang memperkuat pembelahan internal. Situasi ini mengindikasikan absennya ruang deliberatif yang demokratis dalam struktur organisasi.

Hasil pengamatan juga mengungkap bahwa ketegangan sosial seringkali tidak diselesaikan melalui dialog konstruktif, melainkan melalui pembentukan aliansi-aliansi informal yang bersifat reaktif. Setiap kali terjadi konflik, kelompok yang merasa dirugikan membentuk oposisi tanpa adanya forum penyelesaian masalah secara institusional. Ini menunjukkan lemahnya mekanisme mediasi internal dalam organisasi. Absennya sistem penyelesaian konflik yang efektif memperparah fragmentasi sosial dalam komunitas. Organisasi gagal menjalankan fungsi rekonsiliatifnya dalam menghadapi perbedaan.

Bentuk-bentuk polarisasi sosial yang terjadi bersifat multidimensional dan saling berkaitan, mencakup dimensi kekuasaan, usia, ekonomi, geografis, simbolik, hingga representasi. Polarisasi ini menghambat partisipasi warga dan melemahkan kohesi sosial yang seharusnya menjadi kekuatan utama organisasi kemasyarakatan. Untuk itu, strategi penguatan kolaborasi harus dirancang secara komprehensif, dengan memperhatikan kompleksitas relasi sosial yang ada. Penguatan kolaborasi tidak dapat hanya difokuskan pada aspek struktural, melainkan juga harus menysasar dimensi kultural dan simbolik. Hanya dengan cara itu, organisasi kemasyarakatan di Kampung Bojong dapat bergerak menuju struktur yang lebih inklusif, adil, dan berkelanjutan.

Faktor-Faktor Penyebab Rendahnya Kolaborasi Antaranggota Organisasi di Wilayah Kampung Bojong Desa Bojongsari Kec. Kedungwaringin Kab. Bekasi

Rendahnya tingkat kepercayaan antaranggota organisasi menjadi faktor utama yang menghambat kolaborasi. Ketidakpercayaan ini muncul dari pengalaman masa lalu yang menimbulkan konflik, baik yang bersifat personal maupun struktural. Beberapa anggota merasa aspirasi mereka diabaikan sehingga enggan untuk terlibat lebih jauh dalam kegiatan kolektif. Kurangnya transparansi dalam pengambilan keputusan juga memperkuat perasaan skeptis terhadap motif pengurus. Kolaborasi menjadi sulit tercipta karena landasan emosional yang rapuh (Ginting, 2024).

Faktor berikutnya adalah minimnya kapasitas komunikasi yang efektif antaranggota organisasi. Komunikasi yang terbangun cenderung satu arah dan bersifat instruktif dari pengurus ke anggota, tanpa ruang dialog yang setara. Hal ini menciptakan relasi vertikal yang menutup kemungkinan terjadinya kolaborasi sejajar. Kesalahpahaman dan persepsi yang tidak tersalurkan semakin memperlebar jarak antarindividu. Dalam organisasi yang sehat, komunikasi menjadi prasyarat dasar bagi sinergi, namun di Kampung Bojong, hal ini masih lemah secara substansial. Keterbatasan akses informasi organisasi juga menjadi penyebab rendahnya partisipasi kolaboratif. Banyak anggota tidak mengetahui agenda, visi, dan arah gerak organisasi, sehingga tidak merasa memiliki tanggung jawab untuk terlibat (Adelwis, et.al 2024). Informasi hanya beredar di lingkaran pengurus inti, yang menimbulkan kesan eksklusivitas. Ketimpangan informasi ini menciptakan hierarki informal yang tidak sehat dalam struktur organisasi. Kolaborasi hanya berjalan dalam kelompok kecil, bukan dalam kerangka inklusif.

Rendahnya kolaborasi juga dipengaruhi oleh perbedaan latar belakang sosial-ekonomi dan tingkat pendidikan antaranggota. Anggota dengan latar pendidikan lebih tinggi cenderung mendominasi diskursus, sementara lainnya merasa kurang percaya diri untuk berpartisipasi.

Perbedaan ini memunculkan kesenjangan peran dan kontribusi dalam organisasi. Ketidakseimbangan ini berdampak pada timbulnya subordinasi terselubung yang menghambat sinergi horizontal. Sebuah organisasi yang inklusif seharusnya mampu menjembatani disparitas sosial-ekonomi tersebut. Temuan lainnya menunjukkan bahwa tidak adanya mekanisme pembagian peran dan tanggung jawab yang jelas menghambat terbentuknya kerja sama tim. Banyak anggota tidak memahami posisi dan fungsi mereka dalam struktur organisasi.

Kegiatan organisasi hanya dijalankan oleh segelintir orang yang aktif, sementara yang lain pasif. Ketiadaan sistem pelibatan yang sistematis menjadikan kolaborasi tidak terdistribusi merata. Hal ini menciptakan ketimpangan kerja dan menurunkan semangat kolektif dalam jangka panjang. Kurangnya pelatihan dan peningkatan kapasitas organisasi menyebabkan lemahnya kemampuan teknis maupun konseptual anggota untuk bekerja sama. Tidak tersedia program pembinaan yang dapat memperkuat keterampilan komunikasi, kerja tim, atau penyelesaian konflik. Potensi kolaborasi tidak berkembang secara optimal. Padahal, penguatan kapasitas adalah instrumen penting dalam membentuk etos kolaboratif. Tanpa pendekatan pengembangan SDM yang menyeluruh, organisasi akan terus berada dalam siklus stagnasi partisipatif. Dalam beberapa FGD terungkap bahwa budaya kompetisi antarkelompok dalam organisasi lebih menonjol daripada semangat kolaborasi (Jambak, et.al 2023).

Kelompok-kelompok internal berusaha saling mengungguli alih-alih bekerja sama untuk tujuan bersama. Rivalitas ini mengikis nilai solidaritas dan menciptakan fragmentasi internal. Kolaborasi menjadi sulit dibangun karena didasarkan pada kepentingan kelompok, bukan kepentingan kolektif. Kultur organisasi seperti ini perlu direformasi menuju orientasi kerja sama. Faktor lain yang cukup signifikan adalah minimnya keteladanan dari pemimpin organisasi dalam membangun budaya kolaboratif. Pemimpin cenderung bekerja secara individualis atau hanya dengan lingkaran dekatnya. Kurangnya sikap inklusif dari pemimpin membuat anggota merasa tidak memiliki ruang untuk menyumbangkan ide dan energi. Kepemimpinan yang partisipatif sangat diperlukan untuk memfasilitasi iklim kolaboratif yang sehat.

Ketergantungan pada figur tertentu dalam pelaksanaan program juga menjadi hambatan struktural. Aktivitas organisasi akan melemah jika tokoh sentral tersebut berhalangan atau tidak aktif. Hal ini mencerminkan tidak adanya sistem distribusi kepemimpinan yang kolektif dan berkelanjutan. Ketergantungan ini menghambat lahirnya inisiatif dari anggota lain, karena semua menunggu arahan tokoh dominan. Untuk membangun kolaborasi yang kuat, organisasi perlu memperluas basis kepemimpinan. Selain faktor internal, kondisi lingkungan eksternal

seperti tekanan sosial dan ekonomi juga berperan dalam mereduksi semangat kolaboratif. Sebagian besar anggota organisasi memiliki beban ekonomi yang tinggi dan keterbatasan waktu, sehingga tidak dapat berpartisipasi aktif. Prioritas utama mereka adalah pekerjaan harian dan pemenuhan kebutuhan dasar keluarga. Situasi ini berdampak pada rendahnya keterlibatan dalam kegiatan organisasi yang bersifat sukarela. Untuk mengatasinya, organisasi perlu menyesuaikan pola kerja dengan dinamika sosial ekonomi local (Febrianty & Muhammad, 2023).

Ditemukan pula bahwa tidak adanya sistem penghargaan sosial atau penguatan motivasi internal menjadi penyebab lemahnya insentif bagi kolaborasi. Banyak anggota merasa kontribusinya tidak dihargai, baik secara simbolik maupun praktis. Pengakuan atas peran seseorang dalam organisasi merupakan elemen penting untuk memperkuat partisipasi. Jika usaha kolaboratif tidak mendapat apresiasi, maka partisipasi akan cenderung menurun. Sistem insentif nonmaterial sangat dibutuhkan dalam memperkuat semangat gotong royong. Minimnya evaluasi partisipatif dan umpan balik dari anggota organisasi terhadap kegiatan yang telah dilakukan juga menjadi faktor penting. Evaluasi selama ini hanya dilakukan oleh pengurus tanpa melibatkan basis anggota secara menyeluruh. Banyak kebijakan tidak berangkat dari pengalaman dan kebutuhan aktual anggota.

Ketidakterlibatan ini menciptakan jarak struktural yang mengurangi rasa memiliki terhadap organisasi. Evaluasi partisipatif dapat menjadi sarana untuk membangun dialog terbuka dan meningkatkan kepercayaan. Kombinasi faktor struktural, kultural, dan personal saling berkelindan dan memperkuat satu sama lain dalam menciptakan pola partisipasi yang eksklusif dan terbatas. Untuk mengubah pola ini, diperlukan intervensi yang menyasar berbagai dimensi, mulai dari peningkatan kapasitas hingga transformasi nilai organisasi. Kolaborasi tidak akan tumbuh jika hanya didekati secara teknis, tetapi harus dibangun melalui proses sosialisasi nilai dan perbaikan sistem. Strategi penguatan kolaborasi harus dirancang secara holistik dan kontekstual sesuai realitas sosial Kampung Bojong.

Strategi Penguatan Kolaborasi Dapat Diterapkan Secara Partisipatif Untuk Membangun Organisasi yang Inklusif di Kampung Bojong Desa Bojongsari Kec. Kedungwaringin Kab. Bekasi

Strategi penguatan kolaborasi secara partisipatif dimulai dengan melakukan pemetaan kebutuhan dan aspirasi anggota organisasi. Kegiatan ini dilakukan melalui forum diskusi terbuka yang memungkinkan semua anggota menyampaikan pendapatnya tanpa dominasi kelompok tertentu. Hasil pemetaan menunjukkan bahwa sebagian besar anggota menginginkan peningkatan transparansi, keterlibatan aktif, dan pembagian peran yang setara. Pendekatan ini

penting untuk merumuskan strategi kolaboratif yang berakar pada kebutuhan nyata komunitas. Partisipasi awal dalam perencanaan menciptakan rasa memiliki terhadap proses perubahan organisasi.

Dilakukan pelatihan komunikasi efektif dan manajemen konflik sebagai pondasi awal membangun kolaborasi inklusif. Pelatihan ini bertujuan meningkatkan kapasitas anggota dalam menyampaikan ide, mendengarkan secara aktif, serta menyelesaikan perbedaan pendapat tanpa konfrontasi. Selama sesi pelatihan, peserta dilibatkan dalam simulasi kerja tim dan studi kasus berbasis realitas organisasi. Hasilnya menunjukkan peningkatan pemahaman terhadap pentingnya komunikasi dua arah dalam pengambilan keputusan kolektif. Pelatihan ini menjadi tahap penting dalam mendorong dialog terbuka sebagai prasyarat kolaborasi (Kabuum & Nathan, 2024).

Strategi berikutnya melibatkan reformulasi struktur organisasi berbasis peran fungsional dan bukan hierarki kekuasaan. Melalui diskusi kelompok terfokus (FGD), anggota organisasi bersama-sama menyusun ulang struktur yang memungkinkan rotasi kepemimpinan dan pembagian tugas secara adil. Penyesuaian struktur ini diharapkan menumbuhkan rasa keadilan dan tanggung jawab bersama. Organisasi yang inklusif tidak hanya terbuka terhadap partisipasi, tetapi juga mengedepankan keadilan distribusi peran. Perubahan struktur ini diterima positif oleh anggota karena memberi peluang keterlibatan lebih luas. Penguatan kolaborasi juga dilakukan melalui pembentukan tim kerja lintas kelompok yang terdiri dari anggota dengan latar belakang sosial, usia, dan pengalaman yang berbeda. Tim kerja ini ditugaskan untuk merancang program bersama sebagai wahana belajar kolaboratif. Proses ini mempertemukan beragam perspektif dalam satu wadah produktif (Siregar, et.al 2025).

Kolaborasi lintas kelompok terbukti mendorong pemahaman lintas identitas dan mengurangi kecenderungan eksklusivitas internal. Pembauran dalam kerja kolektif menciptakan dinamika baru yang lebih adaptif dan terbuka. Dari praktik tersebut ditemukan bahwa penerapan prinsip musyawarah-mufakat dalam setiap pengambilan keputusan sangat penting dalam mendorong kolaborasi partisipatif. Seluruh keputusan strategis organisasi mulai diarahkan untuk melibatkan semua pihak, tidak hanya pengurus inti. Mekanisme musyawarah memberi ruang bagi suara minoritas untuk dipertimbangkan, sehingga keputusan yang diambil lebih representatif. Partisipasi bukan hanya formalitas, tetapi menjadi substansi dari proses organisasi. Ini memperkuat legitimasi internal dan mempererat kohesi sosial antaranggota. Dalam pelaksanaan program kolaboratif, digunakan metode penjadwalan fleksibel dan berbasis kesepakatan.

Hal ini mengakomodasi kondisi sosial-ekonomi anggota yang beragam, terutama mereka yang bekerja di sektor informal. Penjadwalan yang disepakati bersama memberikan rasa dihargai kepada anggota dan meningkatkan keterlibatan sukarela. Inklusivitas dalam teknis pelaksanaan menunjukkan bahwa kolaborasi juga membutuhkan pengelolaan logistik yang adaptif. Strategi ini terbukti efektif dalam mempertahankan partisipasi aktif sepanjang kegiatan berlangsung. Selanjutnya, strategi kolaborasi diperkuat melalui penggunaan media komunikasi digital sederhana seperti grup pesan singkat dan forum daring komunitas. Media ini digunakan untuk menyebarkan informasi organisasi, membahas usulan program, serta menyerap masukan dari anggota. Adopsi teknologi komunikasi memfasilitasi transparansi dan mempercepat koordinasi antarpengurus dan anggota (Nanggala, 2023).

Partisipasi digital menjadi ruang tambahan untuk membangun organisasi yang inklusif dalam konteks masyarakat yang mulai terkoneksi teknologi. Hal ini juga mengurangi dominasi komunikasi tatap muka yang sebelumnya eksklusif. Untuk menjaga semangat kolaboratif, organisasi menerapkan sistem apresiasi sosial non-material, seperti pengakuan terbuka dalam forum, piagam kontribusi, dan publikasi kegiatan anggota aktif. Strategi ini terbukti meningkatkan motivasi intrinsik anggota untuk terus terlibat dalam kerja kolektif. Penghargaan simbolik memberi nilai emosional dan memperkuat identitas sosial dalam komunitas. Apresiasi yang konsisten akan menciptakan budaya organisasi yang mengutamakan kolaborasi dan kerja sama. Penerapan ini mendorong perubahan paradigma dari kompetisi internal menuju kolaborasi sebagai nilai utama.

Evaluasi program dilakukan secara partisipatif melalui forum refleksi kolektif yang melibatkan seluruh anggota organisasi. Anggota diberi ruang untuk menyampaikan kesan, kritik, dan saran terhadap pelaksanaan program. Pendekatan ini menumbuhkan keterbukaan dan membentuk mekanisme perbaikan berkelanjutan dari bawah. Dengan melibatkan semua elemen organisasi dalam evaluasi, proses pembelajaran menjadi bersifat kolektif dan berorientasi perbaikan. Evaluasi bukan sekadar formalitas, tetapi bagian integral dari strategi kolaboratif itu sendiri. Organisasi juga menerapkan mentoring antaranggota, di mana anggota yang lebih berpengalaman membimbing yang baru dalam memahami nilai, aturan, dan mekanisme kerja organisasi. Program ini menciptakan transfer pengetahuan yang bersifat informal namun efektif dalam memperkuat solidaritas internal (Saputra & Rahman, 2024).

Pendekatan mentoring menunjukkan bahwa inklusivitas juga berarti menyediakan ruang tumbuh bagi semua anggota. Mentoring mempercepat adaptasi anggota baru dan memperluas jejaring internal. Strategi kolaborasi diperluas ke ranah eksternal melalui kerja sama antarorganisasi lokal di wilayah Kampung Bojong. Kolaborasi lintas organisasi

dimaksudkan untuk memperkuat jaringan sosial dan memperbesar dampak program sosial kemasyarakatan. Proses ini menciptakan ruang sinergi antarinisiatif warga dan menghindari eksklusivitas satu organisasi terhadap lainnya. Kemitraan ini sekaligus memperkenalkan nilai inklusivitas pada tingkat antar-lembaga. Terbentuk ekosistem sosial yang lebih responsif dan terbuka terhadap perubahan kolektif. Kegiatan kolaboratif juga dirancang dengan pendekatan berbasis potensi lokal, sehingga anggota merasa terhubung dengan program yang dijalankan. Pemanfaatan keahlian warga dalam bidang pertanian, kerajinan, atau pelayanan sosial menjadi bagian dari program organisasi.

Strategi ini menunjukkan bahwa inklusivitas tidak hanya dilihat dari siapa yang terlibat, tetapi juga dari bagaimana kapasitas mereka dihargai. Pendekatan ini memperkuat identitas komunitas dan mengurangi ketimpangan peran. Kolaborasi menjadi wahana aktualisasi diri anggota secara produktif. Tantangan dalam implementasi strategi kolaboratif ini tetap ada, seperti resistensi dari sebagian kecil kelompok yang terbiasa dengan pola organisasi hierarkis. Namun melalui pendekatan partisipatif yang berkelanjutan, resistensi tersebut mulai berkurang seiring tumbuhnya kepercayaan kolektif. Keberhasilan strategi ini terletak pada kemampuan organisasi menumbuhkan kepercayaan, mengelola perbedaan, dan membangun struktur partisipatif. Strategi kolaborasi harus dilihat sebagai proses jangka panjang, bukan intervensi sesaat. Ini membutuhkan komitmen nilai dan kontinuitas pendekatan (Lisbet, et.al 2024).

Strategi penguatan kolaborasi yang diterapkan secara partisipatif menunjukkan hasil positif dalam membangun organisasi yang inklusif di Kampung Bojong. Kunci keberhasilannya terletak pada kombinasi antara pelibatan aktif anggota, distribusi peran yang adil, dan penciptaan ruang komunikasi yang setara. Inklusivitas terwujud ketika kolaborasi menjadi nilai dasar organisasi, bukan sekadar alat pelaksanaan program. Implementasi strategi ini juga berdampak pada meningkatnya solidaritas sosial dan kapasitas organisasi untuk merespons tantangan lokal. Dengan pendekatan yang adaptif dan berbasis nilai, organisasi kemasyarakatan di tingkat lokal dapat menjadi model inklusi sosial yang berkelanjutan.

4. LITERATUR BUKU

Strategi Penguatan Kolaborasi

Kajian yang dilakukan oleh Prof. Dr. Mubiar Agustin, M.Pd. dan Yoga Adi Pratama, S.Pd., M.Pd. tahun 2025 dengan judul “Penguatan Kemampuan Kolaborasi dan Komunikasi dalam Konteks Pembelajaran Abad ke-21: Pemikiran dalam Pengembangan dan Penerapan Deep Learning”. Buku ini membahas secara mendalam pentingnya keterampilan kolaborasi dan komunikasi sebagai kompetensi inti dalam menghadapi tantangan abad ke-21. Di

dalamnya terdapat strategi penguatan kolaborasi melalui pembelajaran berorientasi kolaborasi dan program inovasi seperti deep learning. Buku ini juga menguraikan faktor pendukung dan strategi pembelajaran yang efektif untuk mengembangkan kolaborasi yang inklusif dan komunikatif, sangat relevan untuk membangun organisasi inklusif dan menghindari polarisasi sosial.

Polarisasi Sosial

Kajian yang berjudul "Neuropolitik dan Social Decision-Making: Sebuah Alternatif Jawaban tentang Netralitas dan Polarisasi Politik" yang ditulis oleh tim penulis dari FISIPOL UGM dan diterbitkan pada tahun 2024, membahas polarisasi dari perspektif neuropolitik dan neuroscience. Buku ini menguraikan bagaimana pilihan sosial dan politik dipengaruhi oleh proses neurologis yang dapat memperkuat atau mengurangi polarisasi. Pendekatan multidisipliner dalam buku ini memberikan alternatif solusi untuk mengatasi polarisasi politik dan sosial melalui pemahaman mendalam tentang mekanisme otak dan pengambilan keputusan sosial.

Organisasi Inklusif

Kajian yang berjudul "Manajemen Pelayanan Publik: Peduli, Inklusif, dan Kolaboratif" karya Agus Dwiyanto, yang diterbitkan oleh UGM Press, cetakan keempat tahun 2015. Buku ini membahas konsep organisasi inklusif dalam konteks pelayanan publik dengan menekankan pentingnya sikap peduli dan kolaboratif dalam membangun sistem pelayanan yang efektif dan akuntabel. Agus Dwiyanto menguraikan bagaimana organisasi publik harus mengembangkan manajemen yang inklusif, yaitu yang mampu melibatkan berbagai pihak secara aktif dan setara dalam proses pelayanan dan pengambilan keputusan, sehingga dapat menghindari diskriminasi dan memperkuat kerja sama antar pemangku kepentingan. Selain itu, buku ini juga membahas strategi pengelolaan kolaboratif yang sangat relevan untuk membangun organisasi inklusif yang dapat mengatasi polarisasi sosial di tingkat komunitas.

Buku "Pendidikan Inklusif" yang diterbitkan oleh LMS-SPADA Indonesia tahun 2023 juga memberikan pemahaman mendalam tentang prinsip dan implementasi inklusivitas, terutama dalam konteks pendidikan. Meskipun fokusnya pada pendidikan, buku ini menjelaskan bagaimana pengelolaan interaksi sosial yang inklusif dan kolaborasi antar berbagai pihak dapat menciptakan lingkungan yang ramah dan mendukung keberagaman, yang prinsipnya dapat diaplikasikan dalam membangun organisasi inklusif di masyarakat luas. Kedua buku tersebut memberikan landasan teori dan strategi praktis terkait konsep organisasi inklusif, yang sangat relevan untuk penelitian Anda dalam mengembangkan strategi penguatan kolaborasi guna menghindari polarisasi sosial dan membangun organisasi inklusif di Kampung

Bojong, Desa Bojongsari. Terkait Bagaimana konsep organisasi inklusif dijelaskan dalam buku Agus Dwiyanto yang relevan dengan strategi kolaborasi Apa saja faktor utama yang diidentifikasi Agus Dwiyanto sebagai penguat kolaborasi untuk mencegah polarisasi sosial Bagaimana teori manajemen kolaboratif dari buku Agus Dwiyanto dapat diterapkan dalam membangun organisasi inklusif di Bojong Apakah buku Agus Dwiyanto membahas peran pemerintah dan masyarakat dalam menciptakan organisasi inklusif yang efektif Bagaimana pendekatan inclusivity dan kolaborasi dalam buku ini membantu mengatasi tantangan polarisasi sosial di tingkat desa.

5. KESIMPULAN

Polarisasi sosial dalam organisasi kemasyarakatan di Kampung Bojong bersifat kompleks dan multidimensional. Polarisasi tersebut mencakup aspek kekuasaan, usia, afiliasi politik, kepentingan ekonomi, lokasi geografis, hingga simbol budaya dan status sosial. Fenomena ini tercermin dalam ketimpangan akses informasi, eksklusi terhadap kelompok rentan, serta fragmentasi antarblok dalam kampung. Ketidakseimbangan dalam partisipasi dan distribusi sumber daya memicu kecemburuan sosial serta memperlemah kohesi komunitas. Ketertutupan komunikasi dan absennya ruang deliberatif memperburuk situasi, karena warga merasa tidak dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan. Organisasi mengalami stagnasi dalam dinamika sosialnya dan gagal menjadi wadah rekonsiliatif yang inklusif.

Rendahnya kolaborasi antaranggota organisasi disebabkan oleh faktor struktural, kultural, dan personal yang saling memperkuat. Minimnya kepercayaan antaranggota, lemahnya komunikasi dua arah, dan keterbatasan akses informasi memperkuat eksklusivitas internal. Ketimpangan latar belakang sosial dan pendidikan menciptakan dominasi peran serta subordinasi terselubung dalam partisipasi. Ketiadaan sistem distribusi peran, lemahnya pelatihan kapasitas, serta ketergantungan pada figur sentral semakin menghambat kolaborasi kolektif. Tekanan sosial ekonomi dan absennya insentif partisipatif turut menurunkan semangat gotong royong warga. Strategi penguatan kolaborasi perlu dirancang secara partisipatif dan holistik dengan memperhatikan konteks sosial Kampung Bojong agar mampu membangun organisasi yang inklusif dan berkeadilan.

DAFTAR REFERENSI

- Adelwis, D., Hefni, H., & Adiyalmon, A. (2024). Faktor-faktor penyebab dan dampak dari ketidakaktifan MGMP sosiologi terhadap pengembangan kompetensi profesional guru di Kabupaten Pasaman Barat. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9(4), 2732–2737.
- Adriansyah, R., & Ananda, N. R. (2022). Interaksi sosial masyarakat sebelum dan sesudah pandemi COVID-19. *Prosiding Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik Universitas Dharmawangsa*, 2, 35–45.
- Asiah, T. S. (2017). *Manajemen konflik: Teori dan aplikasi*. (Penerbit tidak dicantumkan).
- Bagus, J. M. (2025). *Dari desa ke dunia maya: Evolusi KIM di tengah transformasi digital*. Goresan Pena.
- Batubara, T. (2023). *Polarisasi masyarakat Arab-Hadrami di Surakarta, 1914–1950* (Disertasi Doktor, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta).
- Budiman, B. N. (2021). Populisme di Indonesia sebagai ancaman polarisasi masyarakat. *Pancasila: Jurnal Keindonesiaan*, 1(2), 235–246.
- Dekki, U. R., & Dody, S. (2022). *Kebijakan sosial: Sejarah, teori, konsep dan praktik*. (Penerbit tidak dicantumkan).
- Febrianty, S. E., & Muhammad, S. (2023). *Kekuatan apresiasi membuka potensi sumber daya manusia di organisasi*. Universitas Malahayati.
- Ginting, A. F. N. (2024). Manajemen stres pada tenaga kesehatan dalam tim kolaborasi antarprofesi (IPE/IPC). *Caring*, 1(1), 01–04.
- Jambak, A. M., Lase, D., Telaumbanua, E., & Hulu, P. (2023). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi resistensi pegawai terhadap perubahan organisasi di Kantor Pengadilan Agama Gunungsitoli. *Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(1), 22–37.
- Kabuam, W., & Nathan, I. A. (2024). Smart leadership dalam pendidikan tinggi: Membangun perilaku organisasi yang adaptif dan kolaboratif. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 1(10), 8198–8209.
- Lisbet, Z. T., Judijanto, L., Ginanjar, R., Adnanti, W. A., Butarbutar, M., & Harto, B. (2024). *Friendly leadership: Membangun koneksi dan kolaborasi di tempat kerja*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Nanggala, A. (2023). Model pembudayaan Pancasila berbasis kolaborasi pentahelix untuk membangun generasi muda Indonesia yang Pancasila. *Pancasila: Jurnal Keindonesiaan*, 3(2), 160–178.
- Saputra, R., & Rahman, D. (2024). Manajemen pelatihan dalam penguatan kelompok tani pada pelaku agribisnis inklusif: Tinjauan literatur. *Jurnal Intelek dan Cendikiawan Nusantara*, 1(6), 10317–10326.
- Silalahi, I. R. B., & Amtiran, A. (2024). Studi kontekstual polarisasi kekristenan di Indonesia. *Pietas: Jurnal Studi Agama dan Lintas Budaya*, 2(1), 70–84.

- Siregar, D., Sabrina, A., Sihotang, E. S., Khadijah, S., Manihuruk, S., & Puteri, A. (2025). Strategi inovatif dalam mengembangkan pendidikan inklusif: Pelatihan peran guru, fasilitas memadai, dan kolaborasi efektif. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 6(2), 2094–2104.
- Sugata, I. M., & Duta, P. D. I. F. D. (2012). *Mistisisme yoga: Polarisasi gerakan spiritualitas dalam masyarakat lintas agama*. (Penerbit tidak dicantumkan).
- Suhendra, S., & Pratiwi, F. S. (2024, Oktober). Peran komunikasi digital dalam pembentukan opini publik: Studi kasus media sosial. Dalam *IAPA Proceedings Conference* (hlm. 293–315).
- Sumarto, H. S. (2025). *Inovasi, partisipasi dan good governance: 20 prakarsa inovatif dan partisipatif di Indonesia*. Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- Susanti, E. (2024). The contribution of Nahdlatul Ulama and Muhammadiyah in strengthening democracy in Indonesia: A study of moderate Islamic politics. *Almustofa: Journal of Islamic Studies and Research*, 1(1), 123–136.
- Susetyo, D. P. B. (2021). *Dinamika kelompok: Pendekatan psikologi sosial*. SCU Knowledge Media.
- Suyatna, H., Santosa, A., Ghazali, J., Naire, A., Wibowo, I. A., Seto, P. N., & Indroyono, P. (2018). *Model kerakyatan dalam pengembangan energi terbarukan: Kasus pengembangan partisipasi masyarakat dalam pengembangan energi terbarukan di Desa Poncosari Kabupaten Bantul*. UGM Press.
- Zubaedi, M. A. (2016). *Pengembangan masyarakat: Wacana dan praktik*. Kencana.