



ISSN 2685-483X

Volume 6, Issue 1, Januari-Juli 2024

Halaman 101-120



Tindakan *Ghosting* Dalam Keluarga Mahasiswa Boyolali Solo Raya

Hasna Kurniawan, Danang Purwanto, Riadi Syafutra Siregar
Universitas Sebelas Maret

Kata Kunci	Abstrak
<i>Ghosting</i> KMB Solo Raya <i>I and Me</i> Tindakan Sosial	Artikel ini bertujuan untuk mengetahui motif yang melatarbelakangi seseorang melsayakan <i>ghosting</i> sebagai wujud ketidakaktifan berpartisipasi dalam organisasi serta tahapan seseorang melsayakan tindakan tersebut. Hal ini akan ditinjau dengan konsep <i>I and Me</i> dan empat tahapan tindakan dari George Herbert Mead. Metode penelitian yang digunakan yaitu kualitatif pendekatan fenomenologi. Hasil menunjukkan motif yang datang dari internal individu mencerminkan <i>I atau saya</i> sebagai subjek. Sementara motif yang datang dari internal organisasi mencerminkan konsep <i>Me</i> atau saya sebagai objek. Terdapat variasi dalam proses pengambilan keputusan dan tindakan mereka berdasarkan tahapan-tahapan dari teori George Herbert Mead.



ISSN 2685-483X

Volume 6, Issue 1, Januari-Juni 2024

Pages 101-120



Ghosting Analysis in Boyolali Solo Raya Student Union

Hasna Kurniawan, Danang Purwanto, Riadi Syafutra Siregar

Universitas Sebelas Maret

Keywords	Abstract
Ghosting KMB Solo Raya I and Me Social Action	This article explores the reasons behind a person's ghosting, which is when they become inactive in an organization, and at what stage this occurs. The exploration will be based on the concepts of "I" and "Me," as well as the four stages of action outlined by George Herbert Mead. The research method used is qualitative with phenomenology perspective. The results indicate that the motives originating from the individual reflect the "I" or "Me" as a subject, while the motives arising from within the organization reflect the concept of "Me" or "I" as an object. The decision-making process and actions vary based on the stages of George Herbert Mead's theory.

Log Kegiatan Naskah

Pengiriman Naskah <i>Submission</i>	2024-04-25
Review	2024-05-12, 2024-05-19
Revisi <i>Revision</i>	2024-05-22,
Naskah Diterima <i>Submission Accepted</i>	2024-05-26
Penerbitan <i>Publication</i>	June 2024

Pengsayaan

Penulis mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu dalam proses penelitian hingga selesainya tulisan ini, terutama kepada Bapak Danang Purwanto dan Bapak Riadi Syafutra Siregar selaku dosen pembimbing, dan kepada organisasi KMB Solo Raya yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mempublikasikan research di organisasi ini, informan selaku bagian dari organisasi, serta pihak-pihak yang lainnya.

Pendahuluan

Sejak era reformasi hingga saat ini, organisasi terus mengalami perkembangan yang ditandai dengan munculnya beragamnya organisasi di tingkat perguruan tinggi (Fauziyyah et al. 2017). Bentuk organisasi yang berkembang meliputi organisasi kemahasiswaan intra-universitas dan organisasi ekstra-universitas (Widiyanto, 2012). Organisasi intra-universitas yaitu organisasi yang didirikan dan diselenggarakan oleh satuan perguruan tinggi dan disahkan oleh pimpinan perguruan tinggi yang bersangkutan seperti Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM), Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM), Himpunan Mahasiswa Program Studi (HMP), dan lain sebagainya. Sedangkan organisasi kemahasiswaan ekstra-universitas yaitu organisasi kemahasiswaan yang berkedudukan di luar suatu perguruan tinggi, salah satunya seperti organisasi mahasiswa daerah Keluarga Mahasiswa Boyolali (KMB) Solo Raya sebagai fokus pada penelitian ini.

Secara ringkasnya, KMB Solo Raya atau Keluarga Mahasiswa Boyolali Solo Raya dalam AD/ART KMB Solo Raya Tahun 2023 merupakan organisasi mahasiswa yang bersifat non-formal yang beranggotakan mahasiswa dari perguruan tinggi se-Solo Raya yang bertempat tinggal di Boyolali. Perguruan yang dimaksud seperti Universitas Sebelas Maret, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Universitas Tunas Pembangunan, Poltekkes Surakarta, Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta, Universitas Slamet Riyadi, Politeknik Indonusa Surakarta dan perguruan tinggi lainnya. Seiring berjalannya suatu organisasi, pasti akan mengalami dinamika internal positif maupun dinamika internal negatif. Dinamika internal negatif salah satunya terlihat dari penurunan partisipasi pengurus maupun anggota yang dapat memengaruhi internal organisasi (Fauziyyah et al., 2017).

Secara sosiologis, organisasi dapat dikatakan sebagai wadah penjalinan hubungan kerja antarpribadi dalam suatu kelompok formal atau kelompok. Organisasi sebagai kelompok formal yang di dalamnya terdapat persyaratan formal, adanya struktur organisasi, dan pembagian tugas dan fungsi yang tegas dan jelas bagi tiap para anggotanya. Hal ini mencerminkan keformalan hubungan antarpribadi dengan tujuan terciptanya suatu tujuan organisasi. (Alo Liliweri, 1997).

Berdasarkan penelitian terdahulu, kemerosotan kesukarelawan menjadi masalah besar dalam organisasi. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor baik dari dalam diri maupun faktor luaran individu, seperti lemahnya manajemen dan pengorganisasian dalam organisasi yang memicu emosi serta melunturkan motivasi dan semangat aktif. Selain itu, ketiadaan dukungan dari berbagai pihak turut melatarbelakangi masalah tersebut (Noh & M.Z, 2021).

Hal ini juga terjadi dalam penelitian Firnanda & Budiani, (2019) di mana terjadi penurunan partisipasi aktif dalam kurun waktu tiga tahun terakhir ditambah lagi dengan hilangnya anggota yang mempersulit organisasi. Hal ini disebabkan oleh dorongan hati diri untuk melsayakan tindakan tersebut.

Kemudian, hal lain juga dikemukakan oleh Andriani & Asrida (2014) di mana organisasi HMI mengalami penurunan kaderisasi selama empat periode terakhir. Hal ini ditandai dengan krisis kader, kurangnya pemahaman terkait HMI-Wati, menurunnya kualitas kader hingga perpecahan antarkader yang susah untuk diselesaikan secara internal Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, seperti kader yang *mandek* dan mangkat sebelum waktunya yang disebabkan oleh malas, tidak ada teman untuk diajak kerja sama atau sekadar menemani di sekretariat, *financial problem*, rendahnya pemahaman mengenai organisasi dan dapat menginfeksi kepada yang lainnya dan kebimbangan antara memilih organisasi atau akademik. Dari dinamika yang terjadi membuat susahny menampung, merespons, dan berjuang isu-isu perempuan yang ada dan degradasi kader yang berimbas pada potensi kader.

Hal tersebut juga ditegaskan oleh Haryanti & Santoso (2020) yaitu pasifnya seseorang dalam organisasi disebabkan karena kebimbangan memilih di antara organisasi dan akademik. Hal ini juga terdapat kesesuaian dengan Desmawangga (2013) di mana kemerosotan staf maupun anggota disebabkan karena rendahnya manajemen waktu antara organisasi

dengan akademik yang menyebabkan kebimbangan.

Partisipasi aktif pengurus dan anggota di KMB Solo Raya mengalami penurunan dari periode ke periode. Persentase ketidakaktifan pengurus dan anggota dari periode 2021/2022 adalah 50%, periode 2022/2023 adalah 72%, dan periode 2023/2024 sebanyak 60%. Dari data tersebut, terdapat pengesaan bahwa pengurus maupun anggota melsayakan *ghosting* sebagai bentuk kemerosotan partisipasi aktif di organisasi ini.

Berbicara mengenai *ghosting*, sesuatu yang tidak asing lagi bila dikaitkan dengan romantisme hubungan seseorang maupun keluarga. Hal ini datang dari Ramadhan et al. (2023) *ghosting* yang dilsayakan oleh suami kepada istrinya dipicu oleh keraguan atas pernikahannya. Sehingga mendorong suami untuk melsayakan *ghosting* kepada istrinya. Selain terjadi di ranah hubungan suami di atas, dapat terjadi di ranah profesionalitas kerja. Dalam Barman (2020) *ghosting* yang dilsayakan oleh karyawan sebagai bentuk penolakan, penghukuman, ketidakpuasan, ketidaksetujuan, tidak konstruktif, pesimisme. Karyawan yang tidak dapat berbicara tanpa tsayat dianggap negatif atau bahkan lebih buruk, dipecat meninggalkan perasaan bingung dan terisolasi bahkan di ruang kerja juga.

Hal ini terlihat di KMB Solo Raya di antaranya seperti *ilang-ilangan* tanpa ada kejelasan penyebabnya, sulit dihubungi oleh teman seorganisasi, keluar dari forum tanpa ada pemberitahuan dan terkesan tiba-tiba, serta mengganti nomor *WhatsApp* tanpa ada pemberitahuan. Tindakan yang dilsayakan menyebabkan kebingungan dan *stress* yang dialami pengurus dalam bagaimana mencari anggota ataupun pengurus yang dapat *backup* tugas, program kerja yang tidak efektif, dan lain sebagainya. Sehingga dinamika internal negatif menjadi masalah yang terjadi dalam KMB Solo Raya.

Vagaš & Miško (2018) menjelaskan laki-laki menjadi seseorang yang rawan bertindak *ghosting* dan penyebab terjadinya *ghosting* dalam ruang kerja adalah komunikasi yang buruk oleh karyawan. Kemudian pengabaian orang, dan sebagai wujud penghindaran. Sehingga mendorong *ghosting* dapat terjadi. Ivanova & Ryabinina (2020) menjelaskan *labour ghosting* menjadi bentuk alienasi organisasi, kebebasan kegiatan yang tidak seimbang yang dibebankan kepada karyawan. Kemudian, masalah ekonomi di mana terjadinya dinamika lowongan kerja di Rusia, faktor sosial dan teknologi yang ditandai dengan perubahan perilsaya pelamar karena virtualisasi teknologi yang mengurangi interaksi secara langsung di dalamnya, faktor organisasi yang dilihat dari komunikasi yang tidak efisien, ketidakpuasan pekerja terhadap gaji, tingkat stres yang tinggi, ditambah lagi dengan kemajuan teknologi dalam organisasi menjadi penyebab terjadinya *ghosting*.

Studi terdahulu berfokus pada *ghosting* di ranah keluarga dan profesionalitas kerja dengan beragam faktornya, dan menyoroti penurunan partisipasi aktif dalam organisasi, belum ada penelitian yang spesifik mengenai *ghosting* sebagai bentuk penurunan partisipasi aktif di lingkup organisasi mahasiswa. Kajian ini menawarkan kebaruan dengan mengaplikasikan konsep interaksionisme simbolik dari George Herbert Mead, memungkinkan untuk memahami lebih dalam fenomena *ghosting* dalam konteks ini.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut, penelitian berusaha menjelaskan apa yang menjadi motif pengurus maupun anggota memilih melsayakan tindakan *ghosting* sebagai ketidakaktifannya selama di KMB Solo Raya dan berupaya menggambarkan tahapan pengurus maupun anggota dalam melsayakan tindakan *ghosting* selama di KMB Solo Raya.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Hal ini didasari tujuan yaitu untuk memahami latar belakang atau motif dan tahapan seseorang memutuskan untuk melsayakan *ghosting* di organisasi KMB Solo Raya. Dalam pengumpulan data, peneliti melsayakan observasi partisipatif, wawancara mendalam, kuesioner terbuka, dan dokumentasi. Untuk menentukan sampel peneliti menggunakan

teknik *non-probability sampling* dengan *purposive sampling* yaitu dipilihnya informan berdasarkan karakteristik penelitian yaitu menjadi pengurus atau anggota yang tidak aktif dan melsayakan *ghosting* dan *snowball sampling* yang dipilihnya informan dari informan kunci yang memberikan rekomendasi informan lain untuk diwawancarai selanjutnya. Untuk menguji validitas data digunakan teknik triangulasi sumber dari hasil wawancara mendalam, *interview guide*, keikutsertaan berpartisipasi dalam organisasi, dan bukti *chat* melalui *WhatsApp*. Data yang didapat akan dianalisis melalui proses reduksi data, kemudian penyajian data, dan akhirnya data siap untuk ditarik kesimpulan.

Hasil dan Pembahasan

Deskripsi Lokasi Penelitian

Dalam AD/ART 2022, Keluarga Mahasiswa Boyolali Solo Raya atau KMB Solo Raya merupakan organisasi mahasiswa yang bersifat non-formal yang beranggotakan mahasiswa dari perguruan tinggi se-Solo Raya yang bertempat tinggal di Boyolali. KMB Solo Raya berdiri pada 12 September 2012 yang pada awalnya bernama Forum Komunikasi Mahasiswa Boyolali atau FKMB dan berganti nama menjadi KMB Solo Raya atau Keluarga Mahasiswa Boyolali Solo Raya pada tahun 2015. Alasan berganti nama adalah jika FKMB csayapan wilayahnya hanya Surakarta saja, tetapi KMB Solo Raya csayapan wilayahnya adalah Solo Raya di mana dilatarbelakangi banyaknya siswa lulusan SMA yang melanjutkan pendidikan tingginya di wilayah Solo Raya seperti Universitas Sebelas Maret, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Universitas Tunas Pembangunan, Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta, Universitas Boyolali, Poltekkes Surakarta, Universitas Boyolali, dan lain sebagainya.

Dalam AD/ART Bab II Pasal 5 tertulis bahwa KMB Solo Raya memiliki tujuan yaitu KMB Solo Raya bertujuan membentuk mahasiswa yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, bermoral dan berintelektual, menumbuhkan semangat nasionalisme, serta turut mewujudkan masyarakat Kabupaten Boyolali yang lebih maju.

Dalam AD/ART Bab II Pasal 6 tertulis bahwa KMB Solo Raya memiliki tugas pokok yaitu menyelenggarakan dalam hal pengembangan dan peningkatan kualitas bagi anggotanya guna menumbuhkan tunas bangsa agar menjadi generasi yang lebih baik, bertanggung jawab, dan mampu mengembangkan potensi daerahnya.

Hasil Penelitian

Tabel 1. Tabel Data Informan Penelitian

No	L/P	Subjek	Jabatan	Asal Kampus
1.	L	GWS	Anggota Humas Staff Medkominfo	UNS
2.	L	RAP	Anggota PSDM Anggota Co-Campus Staff Kewirausahaan	UTP
3.	P	M	Anggota Medkominfo Staff Medkominfo	UNS
4.	L	MCD	Anggota Mikatasi Staff Mikatasi	STIE STEKOM
5.	P	ES	Anggota PSDM	UNS

Sumber: Data Penelitian, 2023

Bentuk Tindakan Ghosting Wujud Ketidakaktifan Berpartisipasi dalam Organisasi

Pada penjelasan sebelumnya telah dipaparkan bentuk maupun wujud *ghosting* sebagai ketidakaktifan berpartisipasi dalam organisasi seperti *ilang-ilangan*, menghilang tanpa ada kejelasan penyebabnya, sulit dihubungi oleh teman seorganisasi, keluar dari forum tanpa ada pemberitahuan dan terkesan tiba-tiba, mengganti nomor *WhatsApp* tanpa ada pemberitahuan. Dari informasi yang didapat, ditemukan bentuk-bentuk *ghosting* yang dilsayakan oleh empat informan penelitian. Hal ini disajikan dalam bentuk tabel 2 berikut.

Tabel 2 Bentuk Tindakan Ghosting Informan

No	L/P	Informan	Bentuk Tindakan
1.	L	GWS	Terlihat aktif dalam proses pembuatan video profil KMB Solo Raya (awal), mulai <i>event</i> awal hingga akhir tidak ada kabar dari GWS, sama sekali tidak merespon informasi, tidak mengikuti kegiatan, melempar tanggungjawab kepada rekan pengurus lainnya, mengganti nomor telepon tanpa sepengetahuan rekan pengurus yang lain. Namun, aktif dimedia sosial
2.	L	RAP	Keluar <i>group</i> secara tiba-tiba tanpa kejelasan informasi. Namun, sering berkomunikasi bersama peneliti.
3.	P	M	Terlihat aktif di awal kepengurusan hingga acara <i>first gathering</i> , namun lambat laun tidak terlihat jarang merespon pesan di <i>group</i> , dan tidak aktif mengikuti kegiatan atau <i>event</i> tanpa kejelasan alasan, namun aktif di media sosial.
4.	L	MCD	Awal terlihat sangat aktif dan memiliki kinerja bagus, tetapi mulai setelah <i>event first gathering</i> selesai, MCD mulai menghilang hingga akhir periode.
5.	P	ES	Sangat aktif dalam merespon <i>group</i> dan mengikuti kegiatan <i>first gathering</i> , namun ditengah kepengurusan mulai tidak aktif dan menghilang. Namun, aktif bermedia sosial baik di <i>WhatsApp</i> maupun <i>Instagram</i> .

Sumber: Data Penelitian, 2023

Terdapat berbagai bentuk perilsaya *ghosting* yang meliputi *ghosting*, *zombie-ing*, *haunting*, *benching*, *stashing*, dan *curving*. Berdasarkan data penemuan tersebut terlihat berbagai bentuk *ghosting* yang dilsayakan oleh informan. GWS, M, dan ES dapat dikategorikan sebagai perilsaya *ghosting*, *zombie-ing*, dan *haunting*. Lalu RAP dan MCD dapat dikategorikan dalam *ghosting* dan *haunting*.

Motif Perilsaya Ghosting Yang dilsayakan Pengurus maupun Anggota dalam KMB Solo Raya

Secara ringkasnya perilsaya *ghosting* dapat didefinisikan sebagai perilsaya memutuskan hubungan, memutuskan atau menghentikan seluruh komunikasinya secara tiba-tiba tanpa penjelasan yang jelas (Pulih, 2020). Perilsaya *ghosting* atau *ghoster* dianggap sebagai cara yang baik untuk menyatakan ketidaksukaan, ketidaktertarikan, ketidaknyamanan, dan lain sebagainya daripada harus berterus terang kepada seseorang yang terjalin hubungan dengannya (Hinge, 2020; Koessler dkk., 2019).

Bentuk perilsaya *ghosting* yang dilsayakan oleh oknum pengurus maupun anggota pasti memiliki alasan tersendiri. Berdasarkan prasurvei dengan enam responden dapat diraih kesimpulan beberapa faktor penyebab antara lain sebagai berikut:

- a. Kurangnya kesadaran pada diri
- b. Niat yang salah
- c. Masalah personal
- d. Masalah finansial
- e. Ketidaknyamanan terhadap lingkungan dan interaksi dalam organisasi
- f. Tidak mendapat kebermanfaatan
- g. Adanya rasa tidak ada dukungan, penghargaan, atau apresiasi selama berorganisasi
- h. Terlalu sibuk atau terlalu banyak mengikuti kegiatan atau organisasi di luar KMB Solo Raya

Dari beberapa penyebab seseorang tidak aktif dan berperilsaya *ghosting* tersebut, terdapat kesesuaian dengan penyebab beberapa informan memilih untuk tidak aktif dan berperilsaya *ghosting*. Penyebab ketidakaktifan dan perilsaya *ghosting* sebagai berikut.

Ketidaknyamanan Terhadap Lingkungan dan Interaksi Social dalam Organisasi

Faktor pertama yang menyebabkan seseorang lebih memilih tidak aktif dan berperilsaya *ghosting* adalah karena tidak nyaman terhadap lingkungan dan interaksi sosial dalam organisasi KMB Solo Raya. Hal ini didukung oleh dua informan yaitu ES, M, dan MCD. Berikut penuturan ES yang disampaikan melalui *personal chat via WhatsApp*.

“Jujur ya mas, kenapa kok saya kaya gak aktif karena saya merasa gak nyaman di KMB. alasannya kekeluargaan belum kerasa nyatanya. Ketua sama wakil kurang dekat dengan anak-anaknya terutama yang baru. jadi mereka merasa kalau pengurus jadi pemegang kekuasaan yang tertinggi, semuanya pengurulah yang boleh tau. sama itu sih, masih terlihat ksaya dan formal kalau komunikasi bareng anggota. jadi buat susah untuk berbaur satu sama lain, apalagi beda status di sini.” (P/ES/10/22)

Penuturan ES tersebut dapat diraih kesimpulan yang membuat ES tidak aktif karena ketidaknyamanannya dalam KMB Solo Raya. Hal tersebut meliputi kekeluargaan yang belum terasa, ketua dan wakil ketua belum bisa membentuk *chemistry* yang nyata terutama bagi anggota baru, anggapan bahwa pengurus yang memiliki tahta tertinggi dan segala sesuatu yang berhak tahu adalah pengurus, serta masih terkesan ksaya dan formal dalam berinteraksi satu sama lainnya.

Kemudian informan M yang menyatakan bahwa ketidaknyamanan dirinya selama di KMB Solo Raya menjadi salah satu penyebabnya. Berikut penuturan M terkait hal tersebut dalam wawancara bersama peneliti berikut.

“Kalau menurutku, bagi saya kurang nyaman dari KMB Solo Raya karena ya tadi sama yang saya bilang sebelumnya adanya kubu-kubuan dari satu kampus, atau mungkin atas dasar teman yang dikenal saja. Ditambah lagi belum bisa kebersamaanya baik itu dari pimpinan, pengurus, dan anggota. Menurutku interaksinya kurang, karena ada kubu-kubuan. Karena di KMB Solo Raya itu yang paling mendominasi UNS sama UIN Raden Mas Said, emang sih kalau kumpul di Boyolali kota, tapi kan gak mungkin juga sellalu dirumah, tapi lebih fleksibel kalau ditengah-tengah kota.” (P/M/25/01/24)

Informan M juga mengsayai jika ketidakaktifannya selama di KMB Solo Raya dapat mencerminkan tindakan *ghosting* di KMB Solo Raya.

“Seperti saya, karena adanya suatu hal lebih penting di prodiku jadi saya kurang berkontribusi aktif di KMB Solo Raya ditambah lagi karena kurang nyamannya di KMB Solo Raya.” (P/M/25/01/24)

Sementara itu, hal tersebut juga sesuai dengan yang diutarakan oleh informan RAP yang juga merasakan ketidaknyamanan atas adanya kubu-kubuan atau geng dalam KMB Solo Raya. Berikut penuturan RAP terkait geng dalam KMB Solo Raya.

“Ya bener banget, ini dapet info dari Aron, main di rumahnya Aron, dadi menurut Aron ning KMB Solo Raya memang semacam ada circle tertentu dan sayapun merasakannya. L, I, A emang seperti satu lingkaran pertemanan atau geng.” (L/RAP/13/01/24)

Kemudian hal ini juga dituliskan oleh MCD dalam kuesioner terbuka terkait ketidaknyamanannya dalam organisasi yang menjadi salah satu faktor mengapa dirinya tidak aktif di KMB Solo Raya. Berikut penuturan MCD.

“Organisasi KMB menurut saya kurang friendly, sulit merangkul rekan lainnya. Terkadang tidak dihargai dan tidak dirangkul yang menjadi penyebab saya tidak aktif di organisasi ini.” (L/MCD/8/03/24)

Dari informasi yang didapat dari beberapa informan tersebut, dapat diraih kesimpulan jika *ghosting* sebagai bentuk ketidakaktifannya salah satunya dipengaruhi oleh faktor lingkungan dan interaksi sosial yang tidak nyaman. Dimulai dari kurang terbentuk *chemistry* kekeluargaan, kurang *friendly*, perbedaan status dari pengurus kepada anggota, hingga adanya geng di KMB Solo Raya.

Aktivitas yang Beragam di Luar KMB Solo Raya

Faktor kedua yang menyebabkan seseorang lebih memilih tidak aktif dan melsayakan *ghosting* karena terlalu banyaknya seseorang mengikuti kegiatan atau organisasi selain KMB Solo Raya. *Pertama* adalah GWS mengungkapkan dirinya tidak aktif dan berperilsaya *ghosting* yang disebabkan oleh sibuknya kegiatan dan organisasi dari program studinya. Berikut penuturan GWS bersama peneliti dalam wawancara.

“Mungkin jarang terlihat di periode kedua. Jadi, saya mulai aktif di prodi, ikut pentas seni, banyak latihan juga dan hampir setiap hari. Jadi susah bagi waktu. Mungkin jarang terlihat di periode kedua. Jadi, saya mulai aktif di prodi, ikut pentas seni, banyak latihan juga dan hampir setiap hari. Jadi susah bagi waktu.” (L/GWS/17/01/24)

Kemudian, sebagai pendukung alasan dari GWS, dia juga mengungkapkan ketidakaktifannya juga dipengaruhi oleh jarak dari Solo-Boyolali. Karena jauhnya jarak yang menyebabkan tidak aktif dan lebih fokus pada kegiatan dan organisasi yang ada di kampus. Berikut penuturan GWS bersama peneliti dalam wawancara.

“Mungkin itu mas, jarak antara Solo ke Boyolali yang jauh. Yang kedua, yang di KMB kurang ada teman.” (L/GWS/17/01/24)

Karena kesibukannya, GWS juga menuturkan jika tidak sempat untuk mengonfirmasi atas kesibukannya kepada ketua maupun kepala divisi sehingga di sini juga serta atas dasar masalah personal dirinya seperti malas dan menunda-nunda. Berikut penuturan GWS kepada peneliti dalam wawancara.

“Jadi kalau menghubungi sih belum kepikiran mas, tapi lebih ke-lupa-nya sih mas sama kosek ah. Soale kan kalau latihan pentas di prodi itu hampir se-

tiap hari, jadi yang jarang buat menghubungi yang lain. Jadi ya lebih mentingin yang ada di Solo.” (L/GWS/17/01/24)

Hal ini juga informan M ungkapkan faktor lain ketidakaktifannya dan melsayakan tindakan *ghosting* karena kesibukannya di kampus. Berikut penuturan M dalam wawancara.

“Bener terutama di periode kedua. Jadi saya join ke periode dua sebenarnya saya diajak sama Bunga (Kadiv Medkominfo 2022/2023) untuk menemani Bunga di BPH Medkominfo. Terus ternyata saya sendiri banyak kegiatan dikampus, awalnya saya kira buat menambah kegiatan. Rupanya dari prodiku disemester 5 semester 6 banyak banget kegiatannya. Mulai dari persiapan magang di bulan Januari, padetnya praktikum, dan penelitian. Bahkan saya juga sempet bilang ke Bunga, karena saya gak banyak kontribusinya di KMB Solo Raya apa saya tak keluar aja ya dan kata Bunga gak usah. Ya udah kan, karena banyaknya ini, jadi saya tidak support full di sini. Seperti saya, karena adanya suatu hal lebih penting di prodiku jadi saya kurang berkontribusi aktif di KMB Solo Raya ditambah lagi karena kurang nyamannya di KMB Solo Raya.” (P/M/25/01/24)

Masalah Personal

Faktor ketiga yang menjadi penyebab mengapa seseorang lebih memilih tidak aktif dan melsayakan *ghosting* adalah faktor personal. Faktor personal di sini menyangkut pada masalah yang berasal dari individu itu sendiri seperti salah satunya adalah introvert. Berikut penuturan GWS dalam wawancara.

“Menurut saya, dalam KMB itu mahasiswanya beragam ya mas, ada yang dari Boyolali kota sama yang jauh, tapi kalau saya kurang interaksi mas. Ditambah saya itu introvert jadi susah nimbrung sama yang lain.” (L/GWS/17/01/24)

Faktor personal berikutnya adalah malas dan kebiasaan menunda pekerjaan. Hal ini ada kesesuaian dengan apa yang dituturkan oleh informan GWS bahwa ada rasa malas sering melsayakan menunda pekerjaan yang membuatnya tidak aktif. Berikut penuturan GWS bersama peneliti ketika dilsayakannya wawancara.

“Lebih ke diri sendiri sih. Sama jujur ya, saya sendiri juga belum bayar denda juga. Kaya saya sih karena masih terasa jauh dari KMB karena belum ada teman, sering di solo, jarang nimbrung juga. Jadi, ya Nanti saja dulu, ditunda dulu. Atau mungkin jadi lebih karena males buat baca berita informasi di KMB” (L/GWS/17/01/24)

Dari pernyataan tersebut dapat diraih kesimpulan jika GWS menjadi pengurus yang kurang aktif dan dapat dikatakan *ghosting* di organisasi selain karena masalah sibuknya kegiatan dan organisasi selain KMB Solo Raya, juga disebabkan oleh faktor personalnya yang meliputi malas, menunda pekerjaan, dan menunda untuk mengonfirmasi kepada pengurus yang lainnya perihal masalah yang dihadapinya yaitu atas kesibukannya.

Minim Apresiasi dan Mispersepsi

Faktor berikutnya yang membuat seseorang tidak aktif dan memutuskan melsayakan *ghosting* adalah karena tidak ada dukungan, penghargaan, atau apresiasi selama berorganisasi. Kondisi tersebut memicu suatu emosi dan kekecewaan seseorang yang berimbas pada pengambilan keputusan lebih baik menghilang daripada menjadi pusat kesalahan dari orang lain.

Hal ini dirasakan oleh salah satu informan yaitu RAP yang mengsayanya menjadi pelsaya

ghosting yang disebabkan oleh tidak ada apresiasi dari beberapa pengurus dan dianggap sebagai orang yang serba salah. Berikut ini penuturan RAP bersama peneliti ketika dalam wawancara serta pengalamannya selama di KMB Solo Raya.

“Jujur ya, saya pernah ngelakoni ketika pasca event SPECTA saya sempat menghilang juga bahkan keluar group tanpa menginformasikan dahulu. Awalnya pada rapat awal, jika KMB Solo Raya akan menyelenggarakan event SPECTA 1.0 di mana saya diamanahi menjadi coordinator bazar. Karena saya belum ada pengalaman sehingga saya kebingungan. Tetapi, dengan berjalannya waktu, satu persatu keanggotaan event bagianku malah ilang satu persatu, menyebabkan saya dadi coordinator mlsaya dewe. Pas evaluasi, malah dihujat, dikritik oleh bagian yang lain. Ning kene memang saya nesu, saya luwih milih ngilang karena muak dan ujung-ujunge mesti disalahkan saya. Evaluasi sing kudune memberikan apresiasi, tapi evaluasi besar, dihujat, dikritik, dan lain sebagainya. Jujur sedih sih. Saya jadinya kecewa, marah, sedih, kenapa kok orang gak bisa menghargai tetapi malah menghujat saya terus. Dadi ya saya luwih becik menghilang, keluar group semata untuk menenangkan diri.” (L/RAP/19/01/24)

Faktor berikutnya adalah pada sisi aturan yang kurang tegas, terlalu fleksibel, dan tidak mengikat. Dari hasil *interview guide* dapat disimpulkan jika karena aturan yang kurang tegas dan kurang mengikat membuat aturan dan sistem *punishment* di KMB Solo Raya tidak diindahkan oleh pengurus maupun anggotanya. Kurang tegasnya aturan, aturan yang terlalu fleksibel, kemudian kurang mengikatnya aturan menyebabkan beberapa pengurus dan anggota *gampangke* aturan tersebut dengan cara tidak mengindahkannya seperti tidak menaati dan lain sebagainya.

Tahapan Tindakan *Ghosting* Sebagai Ketidakaktifan Berpartisipasi dalam Organisasi

Faktor penyebab seseorang melsayakan *ghosting* di KMB Solo Raya

Tindakan *ghosting* yang dilsayakan tidak serta-merta terjadi begitu saja, namun pasti ada sesuatu hal yang melatarbelakanginya. Seperti yang telah dipaparkan sebelumnya, dari 5 informan, memiliki faktor penyebab atau latar belakang berbeda-beda, mengapa mereka melsayakan *ghosting* sebagai wujud ketidakaktifan berpartisipasi di KMB Solo Raya. Berikut beberapa faktor dalam tabel 3 di bawah ini.

Tabel 3 Data Faktor Penyebab *Ghosting* di KMB Solo Raya

No	L/P	Informan	Motif Tindakan <i>Ghosting</i>
1.	L	GWS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya kesibukan lain, kegiatan atau keikutsertaan organisasi lain di lingkungan universitas. 2. Jarak antara Boyolali-Solo yang jauh dan lebih memfokuskan yang di Solo 3. Masalah personal
2.	L	RAP	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketidaknyamanan selama berada di KMB Solo Raya karena adanya kubu-kubuan. 2. Tidak ada apresiasi dari beberapa pengurus dan dianggap sebagai orang yang serba salah

No	L/P	Informan	Motif Tindakan <i>Ghosting</i>
3.	P	M	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketidaknyamanan selama berada di KMB Solo Raya karena adanya kubu-kubuan, belum membersamainya pimpinan, pengurus, dengan anggota. 2. Adanya kesibukan lain, kegiatan atau keikutsertaan organisasi di lingkungan universitas.
4.	L	MCD	<ol style="list-style-type: none"> 1. Belum membersamainya pimpinan, pengurus, dengan anggota.
5.	P	ES	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketidaknyamanannya dalam KMB Solo Raya karena kekeluargaan yang belum terasa, ketua dan wakil ketua belum bisa membentuk <i>chemistry</i> yang nyata terutama bagi anggota baru, anggapan bahwa pengurus yang memiliki tahta tertinggi dan segala sesuatu yang berhak tahu adalah pengurus, serta masih terkesan ksaya dan formal dalam berinteraksi satu sama lainnya, aturan yang kurang tegas dalam organisasi

Sumber: Data Penelitian, 2023

Berdasarkan temuan tersebut, motif yang melatarbelakangi seseorang melsayakan *ghosting* bervariasi antar informan. Ada yang datang dari dirinya sendiri atau menjadi faktor internal individu yang meliputi kesibukan mengikuti organisasi maupun kegiatan lain, masalah jarak lokasi, dan malas dan juga datang dari faktor organisasi itu sendiri atau faktor internal organisasi seperti lingkungan organisasi yang membuat tidak nyaman seperti adanya kubu-kubuan, terkesan formal, rasa kekeluargaan yang tidak terasa, dan tidak ada apresiasi.

Pertimbangan sebelum melsayakan *ghosting* sebagai bentuk ketidakaktifan berpartisipasi di KMB Solo Raya

Sebelum melsayakan suatu tindakan akan didahului proses berpikir dengan tujuan seperti menyeleksi situasi dan kondisi disekitarnya, sehingga tepat tidaknya seseorang melsayakan suatu tindakan. Berdasarkan penelitian yang dilsayakan peneliti kepada 5 informan, tiga informan menyatakan pertimbangan sebelum akhirnya memilih melsayakan *ghosting* di KMB Solo Raya.

Pertama, informan M yang mengungkapkan dirinya terdapat pertimbangan sebelum melsayakan *ghosting* sebagai tindakan tidak aktif di KMB Solo Raya di mana informan adanya keinginan untuk keluar namun tidak diperbolehkan oleh kepala bidangnya. Berikut penuturan M mengenai pertimbangannya.

“ ... Mulai dari persiapan magang di bulan Januari, padatnya jadwal praktikum, dan penelitian. Bahkan saya juga sempet bilang ke Bunga, karena saya gak banyak kontribusinya di KMB Solo Raya apa saya tak keluar aja ya dan kata Bunga gak usah. Ya sudah, karena banyaknya ini, jadi saya gak support full di sini.” (P/M/25/01/24)

Kedua, informan MCD mengsaya terdapat bahan pertimbangan sebelum melsayakan tindakan *ghosting*, namun informan tidak menyatakan apa yang menjadi pertimbangan dengan alasan privasi personal. Hal ini juga didukung informasi dari ketua umum KMB Solo Raya 2022/2023 bila informan MCD sempat meminta izin untuk pasif di KMB Solo Raya karena ada masalah pribadi dan keluarga.

Ketiga, datang dari GWS di mana ketika peneliti bertanya apakah ada rencana dari GWS sebelum melsayakan *ghosting* atau tidak aktif di KMB Solo Raya, informan menuturkan ada

rencana ingin mengonfirmasi kepada ketua dan wakil, namun karena malas dan sering menundanya, akhirnya memutuskan untuk melsayakan tindakan tersebut.

Tindakan Sosial ghosting sebagai bentuk ketidakaktifan berpartisipasi di KMB Solo Raya

Setelah memikirkan pertimbangan atau proses menyeleksi kondisi sekitar, seseorang memikirkan tindakan-tindakan yang mereka harus lsayakan atau tindakan sebelum mereka beraksi. Dari hasil yang didapat dari lima informan melalui wawancara terdapat satu informan yang menuturkan tindakan sebelum akhirnya memutuskan untuk *ghosting* yaitu RAP seperti mengonfirmasi kepada anggotanya terkait masalah yang dituduhkan dari panitia lainnya kepada RAP. Dari tindakan tersebut memutuskan RAP untuk keluar dari *group* tanpa sepengetahuan yang lain dalam waktu sementara sebagai pelampiasan kekecewaannya dan tanpa memberikan penjelasan lebih lanjut.

Lalu, M juga melsayakan tindakan sebelum akhirnya memutuskan memilih tidak aktif dan melsayakan *ghosting* di KMB Solo Raya yaitu melsayakan pembicaraan dengan kepala divisi di mana dia berada, namun hasilnya adalah kepala divisi melarang M untuk keluar dari organisasi. Sehingga dari sini lebih memilih melsayakan tindakan tersebut. Setelah memikirkan pertimbangan dan tindakan apa saja yang harus dilsayakan, lalu muncullah tindakan yang dimainkan seorang aktor yaitu pada penelitian ini adalah *ghosting* sebagai bentuk ketidakaktifan berpartisipasi di KMB Solo Raya yang ditandai tindakan *ilang-ilangan*, keluar *group* tanpa informasi yang jelas, sulit dihubungi dan tidak merespons informasi, mengganti nomornya, dan bentuk lainnya.

Pembahasan

Motif Tindakan *Ghosting*

Terdapat variasi motif yang melatarbelakangi seseorang baik pengurus maupun anggota tidak aktif dan melsayakan tindakan *ghosting* di KMB Solo Raya. Baik yang dilatarbelakangi oleh faktor seseorang itu sendiri (faktor internal personal) dan juga faktor yang datang dari organisasi KMB Solo Raya sendiri (faktor internal organisasi).

Faktor internal personal

Salah satu faktor penyebab atau yang menjadi motif seseorang memutuskan untuk tidak aktif disertai dengan dilsayakannya tindakan *ghosting* datang dari diri seseorang tersebut atau disebabkan karena faktor internal personal. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan faktor internal personal ini dialami oleh informan GWS dan M. Informan GWS mengsaya memutuskan tidak aktif dan melsayakan tindakan *ghosting* karena diri informan mengikuti kegiatan lain di kampusnya yaitu HMP Wibawa ditambah dengan faktor jarak lokasi yang menyebabkan informan memprioritaskan di kegiatan tersebut, serta informan mengsaya bahwa dirinya tergolong *introvert* sehingga menyulitkan dirinya untuk berbaur dengan yang lain. Hal ini juga disayai oleh informan M bahwa yang menjadi motif atau yang melatarbelakangi dirinya memutuskan untuk tidak aktif disertai dengan pengsayaan informan sebagai *ghosteer* atau orang yang melsayakan tindakan *ghosting* salah satunya karena kesibukan informan selain di organisasi KMB Solo Raya yang meliputi persiapan magang, penelitian, dan praktikum di semester 5 hingga 6 yang menyebabkan informan tidak banyak berkontribusi di organisasi ini dan lebih memprioritaskan kegiatan tersebut.

Atas dasar motif atau yang melatarbelakangi aktor memutuskan untuk tidak aktif dan melsayakan tindakan *ghosting* tersebut mencerminkan konsep *I* atau saya sebagai subjek. Konsep ini diperkenalkan oleh George Herbert Mead di mana merujuk pada aspek subjektif dari individu, yang mewakili impuls dan tindakan spontan yang tidak dipengaruhi oleh norma sosial atau ekspektasi orang lain (Mead, 2018). Dengan kata lain bahwa memberikan suatu respon yang datang dari kebebasan, inisiatif, motivasi, atau dorongan pada diri sendiri.

Hal ini menunjukkan adanya dorongan *I* sebagai aspek subjektif dari individu yang lebih mendominasi daripada *Me* atau saya sebagai objek yaitu aspek objektif yang dipengaruhi oleh norma sosial atau ekspektasi orang lain. Kompleksnya motif tersebut sebagai *impulse* yang datang dari dirinya sendiri, inisiatif, dan sebagai bentuk kebebasan berperilsaya. Adanya ketegangan pada dirinya (*self*) kemudian melampiaskan motif tersebut sebagai reaksi terhadap situasi dan kondisi (*society*) yang mereka alami dengan cara melsayakan tindakan *ghosting* sebagai bagian dari ketidakaktifannya (*action*) di KMB Solo Raya sebagai *society*.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa ketegangan yang dialami oleh informan buntut *multi-role* atau peran ganda mereka di organisasi dan kegiatan yang *bebarengan* ditambah dengan seseorang tidak dapat *memanajemen* dan menentukan prioritasnya dan jarak lokasi yang berbeda mendorong seseorang untuk melsayakan suatu tindakan seperti halnya *ghosting* sebagai bentuk ketidakaktifannya. Selain itu, sifat *self-introvert* yang menyulitkan diri berbaur sesama yang lain juga mendorong isolasi diri dan memicu seseorang melsayakan tindakan *ghosting* sebagai bentuk ketidakaktifannya di organisasi KMB Solo Raya. Dengan demikian, diri seseoranglah di sini yang memainkan diri dalam memutuskan untuk berbuat sesuatu.

Faktor internal organisasi

Selain faktor yang datang dari internal diri seseorang itu sendiri, namun juga terdapat faktor yang datang dari internal organisasi itu sendiri yaitu KMB Solo Raya. Berdasarkan hasil yang diperoleh, bahwasanya terdapat beberapa yang melatarbelakangi seseorang melsayakan tindakan *ghosting* sebagai wujud ketidakaktifannya dalam organisasi di antaranya sebagai berikut.

Pertama, kubu-kubuan, geng, atau membuat lingkaran pertemanan di dalam KMB Solo Raya yang dilsayakan oleh sesama anggota maupun pengurus yang dilatarbelakangi karena persamaan perguruan tinggi. Faktor tersebut menjadi salah satu faktor ketidaknyamanan beberapa informan sehingga kekeluargaan dalam organisasi tidak terbentuk dan menciptakan organisasi yang eksklusif serta menjadi benteng pembatas antara anggota dan pengurus untuk membaur satu sama lainnya. Sama halnya yang diutarakan oleh informan RAP, M, dan beberapa informan dalam *interview guide*.

Kedua, bentuk ketidaknyamanan lainnya karena *chemistry* kekeluargaan yang tidak terbentuk. Hal ini didasarkan penjelasan informan ES dan MCD. Informan ES mengsayai hal tersebut yang melatarbelakanginya tidak aktif di KMB Solo Raya serta melsayakan tindakan *ghosting* ditandai dengan tidak dapat membaurnya antara ketua dan wakil ketua yang kurang berbaur dengan anggota lainnya ditambah seperti adanya benteng pembatas antara pengurus dengan anggota, serta organisasi yang terkesan ksaya dan formal sehingga menyulitkan membentuk iklim kekeluargaan organisasi yang baik.

Ketiga, peraturan atau *punishment* yang tidak tegas dan mengikat. Untuk menciptakan suatu iklim kerja yang disiplin dalam suatu organisasi salah satunya diharapkan seseorang dapat mematuhi segala peraturan yang ada (Sofiana et al., 2017). Bercermin dengan hal tersebut karena ketidaktegasan serta ketidaktegasan peraturan dan *punishment* yang menjadi faktor seseorang melsayakan *ghosting* sebagai wujud ketidakaktifannya di KMB Solo Raya. Berdasarkan hasil penelitian, hal ini justru akan mendorong diri seseorang menyepelkan, tidak menaati peraturan, tidak disiplin, dan berbuat seenaknya sendiri dalam melsayakan sesuatu hal tanpa mempertimbangkan dampaknya bagi organisasi. Hal ini sesuai apa yang disampaikan oleh informan ES dan informan dari hasil *interview guide*.

Kelima, tidak adanya apresiasi dan penghargaan oleh pengurus. Apabila seorang manajer memberikan penghargaan kepada seseorang karyawan atas apa yang telah dilsayakannya secara maksimal dalam mengelola suatu pekerjaan, tercapainya suatu target kerja, justru membuat kinerja menjadi efektif, efisien, serta meningkatnya kinerja seorang karyawan (Prabu & Wijayanti, 2016). Apabila bercermin di KMB Solo Raya sebagai lokasi penelitian ini dari faktor kelima, bahwa terdapat satu sisi di mana anggota maupun pengurus pasca

melsayakan suatu pekerjaan atau tugas, tetapi tidak mendapat penghargaan, apresiasi, maupun *reward* yang diberikan oleh pemimpin organisasi justru mendapatkan anggapan serba salah dari mereka. Hal ini mendorong rasa emosi, kekecewaan, dan kesedihan memuncak. Sehingga hal ini mendorong seseorang untuk tidak aktif, keluar *group*, atau forum sebagai bentuk pelampiasan tersebut. Hal ini juga dialami oleh informan MCD dan RAP. Informan RAP mengesaya bahwa mendapatkan perilsayaan hal serupa. Ketika informan melsayakan suatu usaha dalam suatu *event*, justru mendapatkan *bombardier* berupa kritikan, suatu yang serba salah, dan tidak adanya penghargaan apresiasi untuknya. Hal ini memicu kemarahan, kesedihan, dan kekecewaan informan terhadap seluruh panitia dan mendorong informan keluar dari forum *group* sebagai bentuk pelampiasan perasaannya. Informan juga mengungkapkan bahwa perilsayanya tersebut juga dapat dikatakan sebagai tindakan *ghosting*.

Kompleksitasnya motif yang didasari atas ketidaknyamanan karena adanya kubu-kubuan, geng, atau *sirkel-sirkelan*, *chemistry* kekeluargaan yang tidak terbentuk sehingga sulit terintegrasikannya antara pihak pengurus dengan anggota, peraturan atau *punishment* yang tidak tegas dan mengikat yang menyebabkan banyak pengurus maupun anggota menyepelkan organisasi, dan tidak adanya apresiasi dan penghargaan oleh pengurus disertai dengan anggapan serba salah dari pengurus yang menyebabkan seseorang memutuskan untuk tidak aktif di dalam organisasi sebagai bentuk pelampiasan kondisi tersebut.

Dengan kata lain hal tersebut menunjukkan individu lebih didominasi aspek *Me* sebagai aspek objektif yang dipengaruhi oleh norma sosial atau ekspektasi orang lain. Ketika seseorang bergabung dalam organisasi seperti KMB Solo Raya, secara otomatis mereka akan berinteraksi satu sama lain dengan beragam symbol serta menjalankan suatu kewajiban mereka sebagai pengurus maupun anggota dalam mengelola suatu program kerja serta dihadapkan Beragam aturan-aturan yang mengharuskan mereka bertindak semestinya. Seseorang ketika bergabung memiliki suatu harapan di mana mereka nyaman menjadi satu faktor pencapaian kinerja mereka dan organisasi dapat membentuk sumber daya manusia yang lebih aktif, disiplin, dan Seorang anggota organisasi dapat berbuat sesuatu yang melebihi suatu tuntutan yang seharusnya, tidak akan tercapai apabila ketidaknyamanan tidak didapatkan oleh anggota. Karena kenyamanan terhadap budaya organisasi yang sudah tertanam akan menjadi stimulus untuk mendorong anggota untuk melsayakan suatu melebihi suatu harapan (Karmila, 2019). Hal ini justru menunjukkan bahwa organisasi KMB Solo Raya belum dapat menciptakan lingkungan yang nyaman bagi pengurus maupun anggota. Yang dipicu karena adanya geng atau kubu-kubu antar pengurus maupun anggota, kekeluargaan yang kurang terbentuk baik antara pemimpin, pengurus, dengan anggota, peraturan dan *punishment* yang kurang tegas dan mengikat, dan tidak adanya penghargaan atau apresiasi terhadap *effort* atau usaha yang telah dilsayakannya mencerminkan *society* mendorong *Me* dan *mind* seseorang untuk melsayakan tindakan *ghosting* (*action*) sebagai bentuk ketidakaktifan buntut ketidaknyamanan mereka di KMB Solo Raya.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa organisasi memainkan peran penting dalam membentuk perilsaya atau tindakan seseorang. Bercermin pada hasil penelitian, menunjukkan KMB Solo Raya belum dapat menciptakan budaya dan lingkungan organisasi yang baik yang ditunjukkan dengan ketidaknyamanan informan sehingga mendorong mereka melsayakan tindakan *ghosting* wujud ketidakaktifan di organisasi. Dengan demikian pada sisi ini yang memainkan peran penting dalam membentuk perilsaya dan tindakan seseorang adalah organisasi itu sendiri.

Tahapan Tindakan Seseorang Melsayakan Tindakan *Ghosting* di KMB Solo Raya

George Herbert Mead dalam gagasannya yaitu interaksionisme simbolik mengklasifikasikan empat tahapan perkembangan seseorang individu yaitu, tahap bermain atau tahap sandiwara (*Play Stage*), tahap bermain (*Game Stage*), dan tahapan *Generalized Other* (George Ritzer, 2010). Keluarga Mahasiswa Boyolali Solo Raya atau KMB Solo Raya merupakan organisasi non-formal yang berbentuk perhimpunan mahasiswa berasal dari kota Boyolali yang melanjutkan studinya di perguruan tinggi se-Solo raya yang bertugas mewadahi

mereka untuk mengembangkan dirinya.

Ketika keikutsertaan mereka dilandasi dengan motif yang bervariasi serta mereka juga akan menemukan beragam karakteristik dan latar belakang tiap anggota maupun pengurus, diperkenalkannya struktur organisasi, peraturan, dan pasti akan menjalankan kewajiban mereka dalam mengelola suatu program kerja maupun *event* yang diselenggarakannya. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepribadian seseorang mulai terbentuk, mereka akan mengambil peran atau sikap yang digeneralisasikan dan membuatnya termasuk ke dalam kegiatan sosial yang kooperatif, teratur, maupun sekumpulan kegiatan-kegiatan yang melibatkan organisasi tersebut, sehingga mereka dapat mengembangkan suatu diri yang lengkap (George Ritzer, 2010).

Mead juga menegaskan jika seseorang individu (mahasiswa) ingin mengembangkan diri hingga pada tahap yang paling optimal, tidaklah cukup bagi mereka bilamana hanya mengambil sikap-sikap orang lain kepadanya dalam proses sosial manusia dan sebagai anggota sebuah komunitas yang terorganisasi, mereka harus dapat menerima bertindak dalam proyek yang berbeda yang diwujudkan pada setiap saat, dan menjadi prasyarat yang penting bagi mereka mengembangkan diri mereka yang paling menyeluruh (Mead, 2018). Hal ini Mead mengenkannya dalam konsep *Generalized Other*.

Berjalannya waktu organisasi pasti akan mengalami dinamika. Sama halnya sebagai seseorang (mahasiswa) yang telah memasuki organisasi dan melsayakan interaksi, komunikasi, menjalankan kewajibannya sebagai pengurus maupun anggota dalam menjalankan suatu program kerja, pasti perubahan dan dari perubahan-perubahan yang mereka alami mendorong mereka untuk melsayakan suatu hal salah satunya adalah *ghosting*. Seseorang dalam melsayakan suatu tindakan seperti halnya *ghosting* di KMB Solo Raya, akan melewati beberapa fase atau tahapan yang mana diperkenalkan oleh Mead mengenai empat tahapan manusia yang saling berhubungan satu sama lainnya yaitu *impulse*, *perception*, *manipulation*, dan *consummation* (George Ritzer, 2010).

Impulse

Impuls (*impulse*) merupakan tahapan pertama yang melibatkan rangsangan pancaindra seketika dan reaksi seseorang terhadap suatu rangsangan, kebutuhan untuk melsayakan suatu terhadapnya. Seseorang pada fase ini dapat berespons seketika tanpa berpikir maupun mereka dapat memikirkan sesuatu dengan tepat. Ketika seseorang merasakan sesuatu hal seperti lapar, mereka harus menemukan suatu cara untuk memuaskan *impulse* tersebut (George Ritzer, 2010).

Berdasarkan data penelitian, ketidakaktifan dan tindakan *ghosting* yang dilsayakan oleh kelima informan disebabkan oleh beragam motif baik yang berasal dari dirinya sendiri maupun datang dari organisasi tersebut. Motif yang berasal dari diri seseorang karena ketegangan yang dialami oleh informan buntut *multi-role* atau peran ganda mereka di organisasi dan kegiatan yang *bebarengan* seperti yang dialami informan GWS ketika dia mengikuti HMP Wibawa dan banyak proyek yang harus informan kerjakan dan informan M dengan makin banyaknya tuntutan akademik seperti magang, penelitian, praktikum yang membuatnya susah untuk berkontribusi di KMB Solo Raya, ditambah dengan seseorang tidak dapat mengatur waktu, dan menentukan prioritasnya dan jarak lokasi yang berbeda serta sifat *self-introvert* yang menyulitkan diri berbaur sesama yang lain seperti halnya informan GWS.

Selain motif datang dari diri informan, datang pula dari organisasi tersebut. Organisasi KMB Solo Raya belum dapat menciptakan lingkungan yang nyaman bagi pengurus maupun anggota. Hal ini dirasakan oleh beberapa informan seperti adanya geng atau kubu-kubu antar pengurus maupun anggota seperti halnya dirasakan oleh informan RAP dan informan M, kekeluargaan yang kurang terbentuk baik antara pemimpin, pengurus, dengan anggota seperti halnya dirasakan oleh informan M, MCD, dan ES, peraturan dan *punishment* yang kurang tegas dan mengikat seperti yang diutarakan oleh informan ES, serta tidak adanya penghargaan atau apresiasi terhadap *effort* atau usaha yang telah dilsayakan seseorang,

seperti apa yang dirasakan dan dialami oleh informan RAP.

Perception

Perception merupakan tahapan kedua di mana seseorang bereaksi terhadap stimulus yang berhubungan dengan *impulse*. Seseorang memiliki kemampuan untuk merasakan maupun memahami stimulus tersebut kemudian mereka memikirkan, menaksirnya melalui penggambaran mental dan kemampuan untuk memilih apa yang harus mereka perhatikan atau pertimbangkan dan apa yang harus mereka tinggalkan (George Ritzer, 2010). Pada tahapan ini seseorang melihat dan mengamati kondisi sekitarnya untuk menentukan apakah tepat dilsayakan atau tidak (M Harir Muzakki, 2010).

Berdasarkan data penelitian, dari kelima informan terdapat informan yang tidak menyatakan pertimbangannya dan langsung melsayakan *ghosting* di KMB Solo Raya seperti halnya informan GWS, RAP, dan ES. Kemudian informan melewati tahapan ini berdasarkan informasi yang diperoleh dari ketua umum KMB Solo Raya 2022/2023 di mana yang menjadi pertimbangannya adalah adanya masalah pribadi MCD dan secara langsung melsayakan tindakan *ghosting*. Kemudian informan M mempertimbangkan apakah harus keluar dari KMB Solo Raya ataukah *stay* di KMB Solo Raya dengan konsekuensi tidak dapat secara maksimal berkontribusi dan sebelum akhirnya memutuskan untuk melsayakan tindakan *ghosting* di organisasi.

Manipulation

Manipulation merupakan tahapan ketiga di mana seseorang mengambil tindakan berkaitan dengannya. *Manipulation* merupakan tahapan jeda temporal yang membuat seseorang langsung merespons sesuatu secara seketika atau dengan kata lain seseorang dapat merenungkan berbagai respons sebelum memuaskannya sesuatu (George Ritzer, 2010)

Berdasarkan data yang diperoleh, sama halnya dengan tahapan kedua di mana terdapat informan yang melsayakan tindakan *ghosting* tanpa melewati tahapan *manipulation* yaitu informan ES dan MCD. Namun terdapat pula informan yang melewati tahapan *manipulation*. Informan GWS menuturkan apabila terdapat keinginan untuk mengonfirmasi kepada ketua dan kepala divisi apabila informan tidak aktif, namun karena malas dan menunda-menunda tindakan tersebut, akhirnya informan GWS mengurungkan niatnya tersebut. Informan RAP menjelaskan sebelum melsayakan tindakan tersebut, informan mencoba memberitahukan kepada anggota dan pengurus yang lainnya pasca-*event* di KMB Solo Raya. Informan M memutuskan untuk membicarakannya kepada kepala divisi Medkominfo yaitu Bunga di mana dia bergabung, hasilnya adalah Bunga meminta informan untuk tetap *stay* di KMB Solo Raya dengan konsekuensi dia tidak akan secara maksimal menjalankan program kerja dan berkontribusi di dalamnya.

Consummation

Consummation atau konsumsi merupakan tahapan akhir di mana seseorang memutuskan suatu tindakan akan dilsayakan atau tidak dilsayakan berdasarkan pertimbangan-pertimbangan. Tahapan ini dengan kata lain seseorang melaksanakan atau mengambil tindakan yang memuaskannya hati yang sebenarnya (George Ritzer, 2010).

Berdasarkan data penelitian dijelaskan pada tahapan konsumsi ini adalah tahapan akhir di mana informan melsayakan suatu tindakan setelah melalui tahapan sebelumnya yaitu informan melsayakan tahapan tindakan *ghosting*. Namun, berdasarkan penjelasan sebelumnya, terdapat informan seperti RAP dan GWS tanpa melalui tahapan pertimbangan, informan ES tanpa melalui tahapan pertimbangan dan manipulasi, informan MCD tanpa melalui tahapan manipulasi, dan informan M yang melalui seluruh tahapan dari *impulse*, *perception*, *manipulation*, dan *consummation*.

Simpulan

Kemerosotan partisipasi aktif dan *ghosting* oleh pengurus dan anggota dialami di organisasi KMB Solo Raya. Terdapat variasi motif yang melatarbelakangi informan memutuskan untuk tidak aktif dan bertindak *ghosting*. Motif-motif tersebut ada yang datang dari dirinya sendiri (faktor internal individu) yang meliputi sulitnya membagi waktu dan menentukan skala prioritas antara organisasi atau kegiatan lain dengan organisasi KMB Solo Raya, masalah jarak lokasi, dan masalah personal seperti *self-introvert* yang menyebabkan sulitnya berbaur dengan yang lain. Faktor yang datang dari organisasi tersebut (faktor internal organisasi) meliputi ketidaknyamanan di lingkungan organisasi KMB Solo Raya karena adanya kubukubuan, kekeluargaan yang belum bisa terbentuk terlihat pada tidak bisa berbaur yang disertainya adanya sekat antara pemimpin, pengurus, dan anggota, tidak adanya penghargaan dari organisasi, dan *punishment* yang kurang tegas.

Kemudian, terdapat variasi tahapan seseorang bertindak hingga diputuskannya untuk melsayakan *ghosting* antara informan satu dengan yang lainnya. Ada yang tanpa pertimbangan dan juga tanpa tindakan sebelum akhirnya memutuskan untuk melsayakan tindakan *ghosting* dan ada juga yang disertai dengan pertimbangan dan tindakan sebelumnya.

Penelitian ini masih terdapat kekurangan. Ketidaksediaan informan dalam mengutarakan informasinya mengenai *ghosting* yang dilsayakannya. Sehingga data yang diraih bersifat terbatas sesuai dengan yang disampaikan oleh informan. Karena tingkat kemerosotan tersebutlah perlu penelitian lebih lanjut dalam rangka menjadi pertimbangan berbagai pihak khususnya KMB Solo Raya dalam menciptakan organisasi yang sehat, pembuatan kebijakan, dan rencana program kerja yang akan diselenggarakan dengan melihat permasalahan tersebut.

Daftar Pustaka

- Abdussamad, Zuhri. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. Makassar. Syakir Media Press.
- Agus Jana Susila, G. P., & Suarmanayasa, I. N. (2017). Pengembangan Strategi Organisasi Kemahasiswaan Fsayaltas Ekonomi Universitas Pendidikan Ganesha. *Proceeding TEAM*, 2, 858. <https://doi.org/10.23887/team.vol2.2017.221>
- Andriani, D., & Asrida, W. (2014). Dinamika Organisasi Perempuan Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Pekanbaru Periode 2008-2011. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 01(02), 1–15.
- Anggaunitakiranantika, W. (2010). *Migran Mahasiswa Ke Kota Malang* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS AIRLANGGA).
- Ardi, Widayangto (2012) *Karakteristik Prestasi Akademik Mahasiswa Aktivis Organisasi Intrakampus di Fsayaltas Ilmu Sosial dan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta*. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Aribowo, Y. (2023). Fenomena *Ghosting* di Jejaring Media Sosial (Studi Kasus Perspektif Ghoster Pada Perilaku *Ghosting* di Aplikasi Berbasis Anonim. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 01(1), 264–277. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v8i1.11190>
- Azura, R. T. (2022). Hubungan Moral Disengagement dan Kecenderungan Perilsaya *Ghosting* dalam Kencan Online Tinder. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 2(1), 337–347. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v2i1.34564>
- Barman, A. (2020). *Ghosting* in organization - How to detect and treat them? *National Seminar on Sustainable Business Model Innovation and Management Practices: Priorities and Perspectives*, March, 1–8.

- Bernard Raho. (2021). Teori Sosiologi Modern (Edisi Revisi). In *book di cetak oleh. Moya Zam Zam Bantul Yogyakarta: Vol. VIII.*
- Cambride Dictionary. (____). *Ghosting* Dictionary. Diperoleh Agustus 2023. dari <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/ghosting>.
- Desmawangga, C. (2013). Studi Tentang Partisipasi Mahasiswa Program Ilmu Politik Universitas Mulawarman. *Ilmu Administrasi*, 1(2), 683–697. http://ejournal.ap.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2013/08/Journal_08-19-13-07-48-21.pdf. DOI: <http://dx.doi.org/10.30872/jp.v9i1.4380>
- Fauziyyah, T. W., Sudrajat, A., & Wardana, A. (2017). Tabayyun Dan Dinamika Internal Organisasi (UKMF JM Al- Ishlah, Fsayaltas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan Sosiologi*, 06(02). <https://journal.student.uny.ac.id/ojs/index.php/societas/article/view/9090>
- Firnanda, W. S., & Budiani, M. S. (2019). Hubungan Iklim Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Anggota Himpunan Mahasiswa Fsayaltas Ilmu Pendidikan Unesa. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 06(02), 1–6. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/28853/26419>. DOI : prefix 10.26740/jppt.
- Haryangti, A., & Santoso, R. (2020). Prokrastinasi Akademik Pada Mahasiswa Yang Aktif Berorganisasi. *Sukma: Jurnal Penelitian Psikologi*, 1(1), 41–47. DOI: <https://doi.org/10.30996/sukma.v4i2>
- Hutami, Nawal El-Wani Trah. (2020). Hubungan Perilsaya *Ghosting* Dengan Depresi Pada Remaja Akhir. Skripsi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah
- Ivanova, O. E., & Ryabinina*, E. V. (2020). *Ghosting In Labour Relations As An Organizational Alienation*. 261–271. <https://doi.org/10.15405/epsbs.2020.03.02.31>
- Karmila, N. (2019). Peran Penting Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Dalam Menciptakan Anggota Organisasi Yangg Memiliki Organizational Citizenship Behavior. *Pedagonal: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 3(1), 15–21. <https://doi.org/10.33751/pedagog.v3i1.981>
- Kementrian Hukum dan HAM. (2012). UU RI No. 12/2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
- KMB Solo Raya. (2023). Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga KMB Solo Raya 2023.
- LeFebvre, L. E., Allen, M., Rasner, R. D., Garstad, S., Wilms, A., & Parrish, C. (2019). *Ghosting* in Emerging Adults' Romantic Relationships: The Digital Dissolution Disappearance Strategy. *Imagination, Cognition and Personality*, 39(2), 125–150. <https://doi.org/10.1177/0276236618820519>
- LeFebvre, L. E., Punyangunt-Carter, N. M., & Wrench, J. S. (2017). Phantom lovers: *Ghosting* as a relationship dissolution strategy in the technological age. The impact of sosial media in modern romantic relationships.
- Manning, J., Denker, K. J. & J. R. (2019). Justifications for 'ghosting out' of developing or ongoing romantic relationships: Anxieties regarding digitally-mediated romantic interaction. In A.Hetsroni & M. Tuncez (Ed.), *It happened on Tinder: Reflections and studies on internet-infused dating. Institute of Network Cultures, January 2020*, 114–132.
- Mead, George Herbert. (1934) *Mind, Self, and Society : From the Standpoint of A Sosial Behaviorist*. Chicago and London. The University of Chicago Press
- Mead, George Herbert. (2018). *Mind, Self, & Society : Pikiran, Diri, dan Masyarakat*. Terj. William Saputra. Yogyakarta. FORUM
- M Harir Muzakki. (2010). Prilsaya Seks Bebas Remaja. *KODIFIKASIA Jurnal Penelitian*

Hasna Kurniawan, Danang Purwanto, Riadi Syafutra Siregar

Keagamaan Dan Sosial-Budaya, 4(1), 103–125.

Noh, N. A., & M.Z, S. S. (2021). Amalan Pengurusan Pertubuhan Sukarela: Isu Pengekalan Mahasiswa Dalam Aktiviti Sukarelawan. *Asian Journal of Civilizational Studies (AJOCS)*, 3(3), 120–128.

Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 55 Tahun 2018 tentang Pembinaan Ideologi Pancasila Dalam Kegiatan Kemahasiswaan Di Perguruan Tinggi

Pertiwi, A. D., Septian, R. N., Ashifa, R., & Prihantini, P. (2021). Peran Organisasi Kemahasiswaan dalam Membangun Karakter: Urgensi Organisasi Kemahasiswaan pada Generasi Digital. *Aulad: Journal on Early Childhood*, 4(3), 107–115. <https://doi.org/10.31004/aulad.v4i3.202>

Prabu, A. S., & Wijayangti, D. T. (2016). Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yangi, Surabaya). *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 5(2), 104. <https://doi.org/10.26418/jebik.v5i2.17144>

Ritzer, George. (2012). *Teori Sosiologi Edisi 2012*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar

Sofiana, E., Wahyuarini, T., & Novieyanga, S. (2017). Pengaruh *Punishment* Terhadap Disiplin Mahasiswa (Studi Kasus Pada Program Studi D-4 Administrasi Negara Jurusan Administrasi Bisnis Polnep). *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(2), 133. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i2.250>

Suhairi, Ahmad. (2022). *Dinamika Resiliensi Putus Cinta (Studi Fenomenologi Pada Remaja Korban Ghosting)*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Sunan Ampel. Surabaya

Sukmi, S. N., De Fretes, C. H., Kudubun, E. E., Seba, R. O. C., & Soukotta, F. K. (2023). Restorasi Identitas Masyarakat Maluku melalui Pendekatan Berbasis Kearifan Lokal. *Indonesian Journal of Sociology, Education, and Development*, 5(1), 25-40. <https://doi.org/10.52483/ijsed.v5i1.97>

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.

Urban Dictionary. (2016). *Ghosting* Dictionary. diperoleh September 2023. dari <https://www.urbandictionary.com/define.php?term=Ghosting>

VAGAŠ, M., & MIŠKO, D. (2018). Understanding of *Ghosting* in Re-Education of Human Resources in an Organization. *Ad Alta: Journal of Interdisciplinary Research*, 8(2), 298–301. <https://elib.tcd.ie/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=134101986&site=ehost-live>

Widiyango, A. (2012). *Karakteristik Prestasi Akademik Mahasiswa Aktivistis Organisasi Intrakampus di Fakultas Ilmu Sosial dan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta*. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.

Zahro, Fatimatuz. (2022). *Ghosting* Dalam Al-Qur'an (Kajian Tafsir Tematik). Skripsi. Universitas Islam Negeri Walisongo. Semarang