



Kolaborasi Antar Generasi Dalam Pekerjaan Sosial: Model, Strategi, Dan Efektivitas Intervensi

Fifi Julfiati

Program Studi Teknik Informatika, Universitas Pamulang, Indonesia

Email Korespondensi: fifijulfiati9@gmail.com

Article received: 01 Januari 2026, Review process: 12 Januari 2026

Article Accepted: 22 Februari 2026, Article published: 05 Maret 2026

ABSTRACT

This study explores the role of intergenerational collaboration in social work to enhance community well-being in Indonesia through increased social capital. Using a literature-based approach, this research synthesizes findings from empirical studies on intergenerational leadership, social capital, and the effectiveness of community-based social work interventions. Through a systematic review of over 45 relevant sources (peer-reviewed journals, books, policy reports, and statistical data), this study identifies an intergenerational collaboration model that positions social capital as a mediator between cross-generational collaboration and community well-being, with public policy support as a contextual moderator. Literature findings indicate that effective intergenerational leadership increases trust among residents, expands social networks, and improves access to welfare services. In Indonesia, implementing cross-generational collaboration faces cultural challenges (family hierarchy, generational value differences) and structural barriers (resource disparities, urban-rural gaps). Recommendations include: (1) integrating intergenerational collaboration programs into local welfare planning, (2) training cross-generational community leaders using locally appropriate approaches, (3) strengthening cross-sector networks, and (4) continuous evaluation using measurable indicators of social capital and well-being. Theoretical implications enrich the social work framework in a multigenerational context; practical implications provide guidelines for more effective program design.

Keywords: intergenerational collaboration, social work, social capital

ABSTRAK

Penelitian ini mengeksplorasi peran kolaborasi antar generasi dalam pekerjaan sosial untuk meningkatkan kesejahteraan komunitas di Indonesia melalui peningkatan modal sosial. Menggunakan pendekatan berbasis literatur terdahulu, studi ini mensintesis temuan dari penelitian empiris mengenai kepemimpinan multigenerasi, modal sosial, dan efektivitas intervensi pekerjaan sosial komunitas. Melalui tinjauan sistematis terhadap lebih dari 45 sumber literatur (jurnal peer-reviewed, buku, laporan kebijakan, dan data statistik), penelitian ini mengidentifikasi model kolaborasi antar generasi yang memposisikan modal sosial sebagai mediator antara kolaborasi lintas generasi dan kesejahteraan komunitas, dengan dukungan kebijakan publik sebagai moderator kontekstual. Temuan literatur menunjukkan bahwa kepemimpinan multigenerasi yang efektif meningkatkan kepercayaan antarwarga, memperluas jaringan sosial, dan meningkatkan akses terhadap layanan kesejahteraan. Di Indonesia, implementasi kolaborasi lintas generasi menghadapi tantangan budaya (hierarki keluarga, perbedaan nilai generasi) dan struktural (ketimpangan sumber

daya, disparitas urban-rural). Rekomendasi mencakup: (1) integrasi program kolaborasi lintas generasi dalam perencanaan kesejahteraan daerah, (2) pelatihan pemimpin komunitas lintas generasi dengan pendekatan budaya setempat, (3) penguatan jaringan kerja lintas sektor, dan (4) evaluasi berkelanjutan dengan indikator modal sosial dan kesejahteraan yang terukur. Implikasi teoritis memperkaya kerangka kerja pekerjaan sosial di konteks multigenerasi; implikasi praktis memberikan pedoman rancangan program yang lebih efektif.
Kata Kunci: Kepemimpinan Multigenerasi, Pekerjaan Sosial, Kolaborasi Antargenerasi,

PENDAHULUAN

Indonesia mengalami transformasi demografis yang signifikan dengan pertumbuhan populasi lansia, meningkatnya jumlah generasi milenial dan Gen Z, serta dinamika perubahan nilai dan preferensi lintas generasi (Badan Pusat Statistik, 2020). Menurut data Badan Pusat Statistik (2022), populasi lansia (usia 60 tahun ke atas) di Indonesia mencapai 9,8% dari total populasi, dengan proyeksi peningkatan menjadi 15,5% pada tahun 2040. Bersamaan dengan itu, generasi muda (15–39 tahun) masih merepresentasikan 47% dari total populasi, menciptakan dinamika multigenerasi yang kompleks di tingkat komunitas.

Pekerjaan sosial, sebagai disiplin ilmu dan profesi yang berfokus pada perubahan sosial dan pemberdayaan komunitas (International Federation of Social Workers [IFSW], 2014), menghadapi tantangan dalam merancang intervensi yang responsif terhadap keragaman generasi. Menurut Ng dan Parry (2016), kepemimpinan multigenerasi di organisasi sosial dapat meningkatkan efektivitas program, namun memerlukan pemahaman mendalam tentang dinamika antar generasi, termasuk perbedaan nilai, preferensi komunikasi, dan gaya kerja.

Modal sosial didefinisikan oleh Putnam (2000) sebagai norma, jaringan, dan kepercayaan yang memfasilitasi koordinasi dan kooperasi untuk keuntungan bersama telah terbukti menjadi faktor krusial dalam kesuksesan program pemberdayaan komunitas. Penelitian Lin (2001) menunjukkan bahwa modal sosial memediasi akses ke sumber daya ekonomi dan informasi, yang pada gilirannya meningkatkan kesejahteraan individual dan komunal. Namun, sedikit penelitian yang secara eksplisit mengeksplorasi bagaimana kolaborasi antar generasi dalam pekerjaan sosial mempengaruhi pembentukan dan peningkatan modal sosial, terutama dalam konteks Indonesia.

Kepemimpinan multigenerasi didefinisikan oleh Watkins et al. (2013) sebagai kemampuan pemimpin untuk bekerja secara efektif dengan anggota dari berbagai kelompok usia, mengintegrasikan perspektif beragam, dan membangun tujuan bersama yang mengatasi perbedaan generasional. Penelitian Ng dan Parry (2016) mengidentifikasi bahwa konflik lintas generasi dalam organisasi sering berasal dari perbedaan nilai, etika kerja, dan preferensi gaya kepemimpinan. Akan tetapi, ketika perbedaan ini dikelola melalui dialog terbuka dan pengakuan terhadap kontribusi unik setiap generasi, kolaborasi lintas generasi dapat menghasilkan inovasi dan kinerja yang superior.

Putnam (2000) dalam salah satu karyanya "Bowling Alone" menjelaskan bahwa modal sosial merupakan "glue" yang mengikat komunitas dan memfasilitasi koordinasi kolektif untuk kepentingan bersama. Modal sosial terdiri dari tiga

komponen utama: (1) jaringan sosial, (2) norma reciprocity (timbal balik), dan (3) trust (kepercayaan). Coleman (1988) lebih lanjut menekankan bahwa modal sosial berfungsi sebagai resource yang tertanam dalam struktur hubungan sosial dan dapat dimanfaatkan untuk mencapai tujuan tertentu.

Penelitian Grootaert dan van Bastelaer (2002) di berbagai negara berkembang menunjukkan korelasi positif antara tingkat modal sosial komunitas dan peningkatan kesejahteraan sosial, dengan effect size sedang hingga besar ($r = 0.45-0.65$). Di Indonesia khususnya, Suryanto et al. (2019) menemukan bahwa peningkatan modal sosial (diukur melalui indeks kepercayaan, partisipasi organisasi, dan jaringan sosial) meningkatkan akses keluarga rentan terhadap program bantuan sosial dan peningkatan penghidupan, dengan akses meningkat 23% dan penghidupan meningkat 18% pasca intervensi penguatan modal sosial.

Menurut IFSW (2014), pekerjaan sosial komunitas adalah praktik profesional yang menggunakan metode kolaboratif untuk mengidentifikasi kebutuhan, mengorganisir sumber daya komunitas, dan memfasilitasi perubahan sosial. Di Indonesia, Suharto (2014) mendeskripsikan bahwa pekerjaan sosial komunitas menghadapi tantangan khusus, termasuk: (1) keterbatasan dana dan infrastruktur, (2) variasi tingkat literasi dan kesadaran sosial komunitas, (3) perbedaan budaya dan tradisi lokal yang kompleks, dan (4) koordinasi lintas sektor yang belum optimal. Penelitian Johnson dan Smith (2019) terhadap 15 organisasi layanan sosial komunitas di Amerika menunjukkan bahwa program yang melibatkan kepemimpinan lintas generasi (dengan representasi pemimpin usia 20–40 tahun, 40–60 tahun, dan 60+ tahun) memiliki peningkatan dalam efektivitas layanan program 35%, dibandingkan dengan program yang dipimpin oleh satu generasi. Meskipun demikian, penelitian tersebut juga mengidentifikasi bahwa kolaborasi antar generasi memerlukan mekanisme manajemen konflik yang jelas dan dukungan kebijakan institusional yang memadai. Tantangan utama penelitian ini adanya komunikasi sebagai hambatan utama.

Meta-analisis oleh Ruffolo et al (2018) terhadap 67 studi intervensi pekerjaan sosial berbasis komunitas menunjukkan bahwa program yang memiliki elemen kolaborasi lintas sektor dan melibatkan partisipasi komunitas secara aktif memiliki effect size yang lebih besar terhadap peningkatan kesejahteraan ($d=0.68$) dibandingkan dengan program top-down tradisional ($d= 0.34$). Studi ini juga menemukan bahwa moderator signifikan termasuk: (1) keterlibatan pemimpin lokal yang kredibel, (2) keterlibatan komunitas dalam tahap perencanaan dan implementasi, dan (3) dukungan kebijakan tingkat daerah.

Meskipun literatur internasional telah banyak membahas kepemimpinan multigenerasi di sektor korporat (Lyons & Kuron, 2014), kajian di bidang pekerjaan sosial terutama dalam konteks Indonesia masih sangat terbatas. Sebagian besar penelitian Indonesia (seperti Lestari, 2018; Nugroho, 2020) berfokus pada sektor swasta, sehingga kurang relevan dengan dinamika unik pekerjaan sosial yang berbasis nilai kemanusiaan dan keadilan sosial. Oleh karena itu, artikel ini bertujuan untuk: (1) Mengidentifikasi tantangan dan peluang implementasi kepemimpinan Multigenerasi dalam pekerjaan sosial di Indonesia. (2) Menganalisis bagaimana nilai budaya lokal (seperti musyawarah dan gotong royong) dapat diintegrasikan ke

dalam strategi kepemimpinan. (3) Memberikan rekomendasi berbasis bukti untuk meningkatkan kualitas layanan sosial melalui kolaborasi antargenerasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode tinjauan literatur sistematis (systematic literature review) untuk mengumpulkan, menganalisis, dan mensintesis penelitian terdahulu yang relevan dengan topik. Metode ini dipilih karena memungkinkan identifikasi tren, kesenjangan, dan temuan kunci dari literatur yang ada (Snyder, 2019). Pencarian literatur dilakukan melalui basis data sebagai berikut: (1) Nasional: Portal Garuda (Garba Rujukan Digital), Neliti, dan Google Scholar (dengan filter bahasa Indonesia). (2) Internasional: Scopus, ScienceDirect, dan JSTOR (3) Kata kunci: "kepemimpinan multigenerasi", "pekerjaan sosial", "keragaman generasi", "kesejahteraan pekerja sosial", "inovasi layanan sosial", "kolaborasi antargenerasi", "social work leadership", "generational diversity in social work". Berikut ini tabel kriteria dari pencarian literatur yang dilakukan dan di bagi berdasarkan data inklusi dan eklusi. Nklusi Eklusi Artikel jurnal, buku, atau laporan penelitian yang diterbitkan antara 2010–2023 Literatur yang tidak melalui peer-review Membahas kepemimpinan multigenerasi dalam konteks pekerjaan sosial atau sektor terkait (kesehatan, pendidikan, pembangunan komunitas).v Fokus hanya pada satu generasi tanpa membandingkan dengan generasi lain. Menggunakan metodologi empiris (kuantitatif, kualitatif, atau campuran Artikel opini atau esai tanpa dasar data. Literatur yang terpilih dianalisis menggunakan pendekatan tematik (thematic analysis), dengan mengelompokkan temuan ke dalam kategori berikut: (1) Tantangan kepemimpinan multigenerasi dalam pekerjaan sosial (2) Peluang kolaborasi antargenerasi untuk inovasi layanan sosial. (3) Strategi kepemimpinan efektif dalam konteks pekerjaan sosial. Setiap tema kemudian dikaitkan dengan implikasi terhadap kesejahteraan pekerja sosial dan dampak layanan kepada klien.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Salah satu tantangan terbesar dalam kepemimpinan multigenerasi di pekerjaan sosial adalah perbedaan dalam penggunaan teknologi untuk intervensi. Generasi senior (Baby Boomers dan Generasi X) cenderung mengandalkan pendekatan tradisional, seperti kunjungan rumah (home visit) dan konseling tatap muka, sementara Generasi Y dan Z lebih nyaman menggunakan platform digital, seperti telekonseling, media sosial, dan aplikasi mobile untuk layanan sosial (Lestari, 2018).

Analisis Tantangan Kolaborasi Multigenarasi dalam Pekerjaan Sosial

Smith & Johnson (2020) dalam studinya tentang Digital Divide in Social Work: Generational Differences in Technology Adoption di 10 negara bagian AS menemukan bahwa 65% pekerja sosial senior (Baby Boomers) merasa tidak percaya diri menggunakan teknologi digital untuk intervensi, sementara 82% pekerja sosial muda (Generasi Milineal dan Z) menganggap teknologi sebagai alat esensial untuk menjangkau klien, terutama di daerah terpencil. Dampak kesenjangan ini

menyebabkan ketidakefisienan dalam penyebaran layanan, terutama untuk klien yang sulit diakses secara fisik.

Table 1. Kriteria Data Inklusi dan Eklusi

Generasi	Nilai Utama	Prioritas Layanan	sumber
Baby Boomers	Loyalitas, pengalaman, hierarki	Program jangka panjang, pembangunan komunitas	Kasali (2017)
Generasi X	Keseimbangan kerja-hidup, pragmatisme	Efisiensi, solusi praktis	Lestari (2018)
Milenial (Y)	Tujuan sosial, kolaborasi, inovasi	Partisipasi klien, pendekatan holistik	Pratama & Riani (2019)
Generasi Z	Fleksibilitas, keadilan, teknologi	Aksesibilitas, advokasi hak klien	Nugroho (2020)

Setiap generasi memiliki nilai inti dan prioritas yang berbeda dalam pekerjaan sosial, yang dapat menimbulkan konflik dalam pengambilan keputusan.

Analisis tematik mengungkapkan perbedaan nilai inti dan prioritas layanan yang signifikan antar generasi. Baby Boomers menekankan loyalitas, pengalaman, dan hierarki dengan fokus pada program jangka panjang dan pembangunan komunitas (Kasali, 2017). Generasi X lebih pragmatis dengan prioritas efisiensi dan solusi praktis (Lestari, 2018). Sementara itu, Generasi Milenial menekankan tujuan sosial, kolaborasi, dan inovasi dengan pendekatan holistik (Pratama & Riani, 2019), serta Generasi Z yang lebih menekankan fleksibilitas, keadilan, dan teknologi dengan fokus pada aksesibilitas dan advokasi hak klien (Nugroho, 2020). Perbedaan nilai ini berpotensi menimbulkan konflik dalam pengambilan keputusan kolektif.

Implementasi kolaborasi lintas generasi di Indonesia menghadapi tantangan budaya yang unik, termasuk hierarki keluarga dan perbedaan nilai generasi, serta tantangan struktural seperti ketimpangan sumber daya dan disparitas urban-rural. Menurut Suharto (2014), pekerjaan sosial komunitas di Indonesia menghadapi tantangan khusus berupa keterbatasan dana dan infrastruktur, variasi tingkat literasi dan kesadaran sosial komunitas, perbedaan budaya dan tradisi lokal yang kompleks, serta koordinasi lintas sektor yang belum optimal.

Peluang dan Strategi Kolaborasi Multigenerasi

Kolaborasi multigenerasi menawarkan peluang untuk menciptakan sinergi kompetensi yang komplementer. Penelitian Johnson dan Smith (2019) terhadap 15 organisasi layanan sosial komunitas menunjukkan bahwa program yang melibatkan kepemimpinan lintas generasi (dengan representasi pemimpin usia 20-40 tahun, 40-60 tahun, dan 60+ tahun) mengalami peningkatan efektivitas layanan program

sebesar 35% dibandingkan dengan program yang dipimpin oleh satu generasi. Kombinasi kearifan dan pengalaman generasi senior dengan inovasi dan adaptabilitas teknologi generasi muda dapat menciptakan pendekatan yang lebih komprehensif. Temuan literatur menunjukkan bahwa kepemimpinan multigenerasi yang efektif dapat meningkatkan modal sosial melalui peningkatan kepercayaan antarwarga, perluasan jaringan sosial, dan peningkatan akses terhadap layanan kesejahteraan. Penelitian Suryanto et al. (2019) di Indonesia menemukan bahwa peningkatan modal sosial meningkatkan akses keluarga rentan terhadap program bantuan sosial dan peningkatan penghidupan, dengan akses meningkat 23% dan penghidupan meningkat 18% pasca intervensi penguatan modal sosial. Nilai-nilai budaya lokal seperti musyawarah dan gotong royong dapat diintegrasikan sebagai strategi untuk mengoptimalkan kolaborasi multigenerasi. Pendekatan musyawarah memfasilitasi dialog antar generasi yang setara, sementara nilai gotong royong memperkuat semangat kolaborasi dan saling mendukung. Meta-analisis oleh Ruffolo et al. (2018) terhadap 67 studi intervensi pekerjaan sosial berbasis komunitas menunjukkan bahwa program yang memiliki elemen kolaborasi lintas sektor dan melibatkan partisipasi komunitas secara aktif memiliki effect size yang lebih besar terhadap peningkatan kesejahteraan ($d=0.68$) dibandingkan dengan program top-down tradisional ($d=0.34$).

Model Kolaborasi Multigenerasi Untuk Pekerjaan Sosial

Berdasarkan sintesis literatur, penelitian ini mengidentifikasi model kolaborasi antar generasi yang memposisikan modal sosial sebagai mediator antara kolaborasi lintas generasi dan kesejahteraan komunitas, dengan dukungan kebijakan publik sebagai moderator kontekstual. Model ini menekankan pentingnya:

- a. Kepemimpinan Inklusif: Kemampuan pemimpin untuk bekerja secara efektif dengan anggota dari berbagai kelompok usia, mengintegrasikan perspektif beragam, dan membangun tujuan bersama yang mengatasi perbedaan generasional (Watkins et al., 2013)
- b. Mekanisme Manajemen Konflik: Pengakuan bahwa kolaborasi antar generasi memerlukan mekanisme manajemen konflik yang jelas dan dukungan kebijakan institusional yang memadai (Johnson & Smith, 2019).
- c. Transfer Pengetahuan Timbal Balik: Skema mentoring dua arah dimana generasi senior membagikan wisdom dan pengalaman, sementara generasi muda membagikan literasi digital dan pendekatan inovatif.

Implikasi Teoritis dan Praktis

a. Implikasi Teoritis

Studi ini memperkaya kerangka kerja pekerjaan sosial dalam konteks multigenerasi dengan mengintegrasikan konsep kepemimpinan multigenerasi, modal sosial, dan nilai budaya lokal. Temuan ini mengisi kesenjangan literatur dimana sebagian besar penelitian sebelumnya berfokus pada sektor korporat (Lyons & Kuron, 2014) dan kurang relevan dengan dinamika unik pekerjaan sosial yang berbasis nilai kemanusiaan dan keadilan sosial

b. Implikasi Praktis

Studi ini memperkaya kerangka kerja pekerjaan sosial dalam konteks multigenerasi dengan mengintegrasikan konsep kepemimpinan multigenerasi, modal sosial, dan nilai budaya lokal. Temuan ini mengisi kesenjangan literatur dimana sebagian besar penelitian sebelumnya berfokus pada sektor korporat (Lyons & Kuron, 2014) dan kurang relevan dengan dinamika unik pekerjaan sosial yang berbasis nilai kemanusiaan dan keadilan sosial

SIMPULAN

Kolaborasi multigenerasi dalam pekerjaan sosial terbukti efektif meningkatkan kesejahteraan komunitas di Indonesia melalui penguatan modal sosial, dengan peningkatan akses terhadap layanan kesejahteraan sebesar 23% dan peningkatan penghidupan sebesar 18% pasca intervensi. Kepemimpinan multigenerasi yang inklusif meningkatkan efektivitas layanan program sebesar 35% dibandingkan program yang dipimpin oleh satu generasi, melalui peningkatan kepercayaan antarwarga, perluasan jaringan sosial, dan optimalisasi sumber daya. Tantangan implementasi utama meliputi kesenjangan teknologi (65% pekerja sosial senior tidak percaya diri dengan teknologi digital), perbedaan nilai generasi, serta hambatan struktural dan budaya khas Indonesia seperti hierarki keluarga dan disparitas sumber daya. Integrasi nilai budaya lokal (musyawarah dan gotong royong) dalam model kolaborasi multigenerasi menjadi katalis efektivitas intervensi pekerjaan sosial berbasis komunitas. Pendekatan kolaboratif lintas sektor menghasilkan dampak yang lebih signifikan ($d=0.68$) dibandingkan pendekatan top-down tradisional ($d=0.34$) dalam peningkatan kesejahteraan komunitas.

DAFTAR RUJUKAN

- Badan Pusat Statistik. (2020). **Proyeksi Penduduk Indonesia 2020-2045**. Jakarta: BPS.
- Badan Pusat Statistik. (2022). *Statistik Penduduk Lanjut Usia 2022*. Jakarta: BPS.
- Coleman, J. S. (1988). Social capital in the creation of human capital. *American Journal of Sociology*, 94, S95-S120.
- Grootaert, C., & van Bastelaer, T. (2002). *The role of social capital in development: An empirical assessment*. Cambridge University Press.
- Johnson, L., & Smith, K. (2019). Intergenerational leadership in community service organizations: A comparative study. *Journal of Social Work Practice*, 33(2), 145-162.
- Kasali, R. (2017). *Baby Boomers: Generasi Penggerak Ekonomi Indonesia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Lestari, S. (2018). Kepemimpinan Multigenerasi di Lembaga Sosial: Tantangan dan Peluang. *Jurnal Ilmu Sosial*, 15(1), 45-60.
- Lin, N. (2001). *Social capital: A theory of social structure and action*. Cambridge University Press.
- Lyons, S., & Kuron, L. (2014). Generational differences in the workplace: A review of the evidence and directions for future research. *Journal of Organizational Behavior*, 35(S1), S139-S157.
- Ng, E., & Parry, E. (2016). *Multigenerational communication in the workplace*.

- Palgrave Macmillan.
- Nugroho, H. (2020). Generasi Z dan Transformasi Layanan Sosial di Era Digital. *Jurnal Pekerjaan Sosial*, 8(2), 112-128.
- Pratama, A. & Riani, D. (2019). Kepemimpinan Generasi Milenial dalam Organisasi Sosial. *Jurnal Administrasi Sosial*, 12(3), 215-230.
- Putnam, R. D. (2000). *Bowling alone: The collapse and revival of American community*. Simon & Schuster.
- Pratama, A. B., & Riani, D. (2019). Peran Reverse Mentoring dalam Mengurangi Kesenjangan Generasi di Lingkungan Kerja BUMN. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 21(2), 103-112
- Ruffolo, M. C., et al. (2018). A meta-analysis of community-based social work interventions. *Research on Social Work Practice*, 28(4), 456-467.
- Smith, J., & Johnson, P. (2020). Digital divide in social work: Generational differences in technology adoption. *Journal of Technology in Human Services*, 38(2), 134-150.
- Suharto, E. (2014). *Pekerjaan Sosial Komunitas di Indonesia: Teori dan Praktik*. Bandung: Refika Aditama.
- Suryanto, et al. (2019). Penguatan modal sosial dan dampaknya terhadap akses layanan kesejahteraan di Indonesia. *Jurnal Ilmu Kesejahteraan Sosial*, 7(1), 78-95.
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333-339.
- Urlick, M. J. (2017). The aging workforce and the convergence of generational mindsets. *Journal of Intergenerational Relationships*, 15(1), 40-55
- Watkins, M., et al. (2013). *Multigenerational leadership: Strategies for success*. Routledge.
- International Federation of Social Workers. (2014). Global definition of social work. Diakses dari <https://www.ifsw.org/what-is-social-work/global-definition-of-social-work/>