

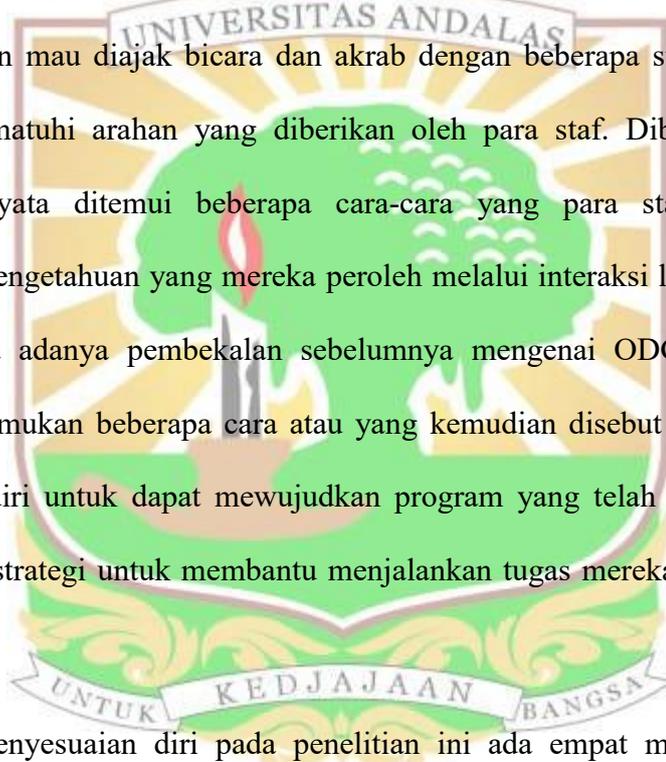
## **BAB V PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Sentra Terpadu Inten Soeweno telah berkembang dari masa awal berdirinya pada tahun 1997 dengan nama Balai Besar Rehabilitasi Vokasional Bina Daksa (BBRVBD) yang didedikasikan untuk memberikan layanan rehabilitasi vokasional khusus kepada penyandang difabel daksa, lalu pada tahun 2018 berubah menjadi Balai Besar Rehabilitasi Vokasional Penyandang Disabilitas (BBRVPD) dengan sasaran kepada penyandang difabel tuna daksa, tuna rungu, tuna netra, rungu wicara. Dan yang terakhir pada awal tahun 2022 dengan sasaran mencakup seluruh Pemerlu Pelayanan Kesejahteraan Sosial (PPKS) termasuk difabel mental dan intelektual seperti ODGJ.

ODGJ menjadi tantangan terberat bagi para staf STIS dalam memberikan layanan sosial dibandingkan dengan PPKS atau difabel lainnya. ODGJ memberikan rasa tidak nyaman secara fisik untuk berinteraksi, memunculkan perasaan takut, khawatir dan waspada hal ini terkait dengan kondisi mental dan pikiran mereka yang tidak mampu dikendalikan dengan baik sehingga muncul perilaku-perilaku yang mengkhawatirkan hingga yang ditakutkan seperti pada perilaku memukul staf atau menyakiti diri sendiri. Sedangkan para staf itu sendiri tidak memiliki pembekalan pengetahuan maupun pengalaman langsung yang bersentuhan dengan ODGJ, sehingga sangat menyulitkan mereka untuk dapat berinteraksi dengan ODGJ.

Namun pada kenyataannya, setelah enam bulan lamanya, tampak perubahan-perubahan sikap dan perilaku dari para staf dan ODGJ, dimana para staf tidak lagi merasakan ketakutan dan keterkejutan seperti dahulu, tidak lagi merasakan perasaan kurang nyaman/jijik terhadap ODGJ, mereka lebih leluasa melakukan kontak fisik ringan seperti merangkul dan bersalaman dengan ODGJ. Untuk ODGJ sendiri ditunjukkan dengan sikap mereka yang relatif cenderung tenang, tidak terlalu sering mengamuk, atau memperlihatkan perilaku berbahaya lainnya, mereka bahkan mau diajak bicara dan akrab dengan beberapa staf tertentu, dan cenderung mematuhi arahan yang diberikan oleh para staf. Dibalik semua hal tersebut, ternyata ditemui beberapa cara-cara yang para staf kembangkan berdasarkan pengetahuan yang mereka peroleh melalui interaksi langsung dengan ODGJ. Tanpa adanya pembekalan sebelumnya mengenai ODGJ, staf-staf ini berhasil menemukan beberapa cara atau yang kemudian disebut sebagai strategi penyesuaian diri untuk dapat mewujudkan program yang telah dirancang STIS serta sebagai strategi untuk membantu menjalankan tugas mereka sebagai staf di STIS.



Strategi penyesuaian diri pada penelitian ini ada empat macam yakni: a) mencoba menempatkan diri sebagai ODGJ, dimana staf berupaya melihat dari sudut pandang jika dirinya adalah ODGJ dalam kondisi yang tidak terawat ini. Di samping itu para staf kemudian dapat memanfaatkan informasi dari pengamatan mereka terkait hal apa yang disukai atau tidak disukai oleh ODGJ ini dan kemudian memposisikan jika diri ini ODGJ dan ada staf yang melakukan tindakan-tindakan yang ternyata ODGJ tidak sukai maka akan sebisa mungkin

dihindari. Dengan ini membantu staf menenangkan diri dan lebih sabar dalam menghadapi ODGJ. b) menganggap dan memperlakukan ODGJ sebagai teman atau keluarga, dalam hal ini para staf berupaya melakukan tindakan-tindakan yang biasanya mereka lakukan kepada keluarga atau teman terdekat seperti mengsajak bercerita dan memberikan reaksi menyenangkan jika ada ODGJ yang berbicara meskipun tidak jelas, membawakan snack di luar jatah makanan dari STIS, memasak makanan yang sesuai dengan kebutuhan dan sebisa mungkin melihat kecenderungan cita rasa yang disukai oleh ODGJ dan menanyakan pendapat mereka tentang masakan yang dibuat sambil duduk dan ikut makan di samping mereka. Strategi ini juga sangat membantu meningkatkan keakraban dengan ODGJ. c) rasa saling memiliki, pada strategi ini muncul semacam “partner kerja” andalan terhadap staf-staf tersentu yang dapat sewaktu-waktu diandalkan dalam membantu pekerjaan staf dalam menghadapi ODGJ, sehingga setiap staf punya rekan kerja andalan yang mereka anggap lebih terpercaya dalam menangani ODGJ ini. Rasa saling memiliki ini juga dibangun kepada ODGJ karena di dalamnya terdapat rasa kepercayaan satu sama lain, namun para staf tidak dapat berharap penuh bahwa semua ODGJ juga memiliki ketrkaitan rasa saling memiliki ini, maka staf berupaya percaya bahwa sudah sepatutnya ada yang menjaga ODGJ-ODGJ ini dan membantu mereka pulih secara perlahan. d) minum kopi bersama, strategi ini sangat membantu staf dalam memperoleh informasi yang dibutuhkan untuk mencari wali dari ODGJ, sebab ODGJ terutama yang laki-laki sangat menunjukkan ketertarikan kepada kopi dibandingkan dengan minuman lainnya.

Adapun hambatan yang ditemui ada tiga macam yakni: a) tidak adanya pembekalan pengetahuan maupun pengalaman mengenai ODGJ, hal ini sangat menyulitkan para staf terutama di awal kedatangan ODGJ ke STIS sehingga para staf merasa “buta” dengan apa yang mereka hadapi. b) kesulitan dalam memperoleh kepercayaan ODGJ, hambatan ini berpengaruh kepada sikap ODGJ dalam menerima arahan atau panduan para staf sehingga bagaimanapun para staf mencoba menerapkan strategi penyesuaian diri namun jika mereka tidak menunjukkan kepercayaan yang ditentukan dalam beberapa indikator maka akan tetap sulit strategi tersebut dilakukan. c) perubahan suasana hati (biopolar) pada ODGJ, hambatan terakhir ini dianggap lebih sulit dari hambatan lainnya karena hal ini berada pada ranah mental ODGJ tersebut sehingganya untuk hambatan ini harus diatasi melalui psikoterapi.

## **B. Saran**

Setiap orang tentunya memiliki alasan atau tujuan tersendiri mengapa mereka harus bertahan atau menghadapi perubahan dan perbedaan yang terjadi, seperti disebabkan adanya perubahan aturan yang ada di suatu instansi yang membuat aktor atau individu-individu yang terikat di dalamnya harus bertahan menghadapi hal tersebut. meski kadang membutuhkan waktu dan cara yang berbeda-beda untuk dapat terbiasa dengan hal tersebut. Terkadang bantuan berupa pengetahuan dan pelatihan akan sangat membantu aktor di dalamnya agar dapat menyesuaikan diri dengan cepat terhadap perbedaan dan perubahan yang terjadi di instansi tersebut. Saran dari peneliti terhadap permasalahan dari penelitian ini ialah agar pemerintah yang berwenang terkait dengan lembaga sosial seperti Sentra Terpadu

Inten Soeweno ini dapat memberikan pembekalan yang memadai bagi seluruh stafnya dalam rangka memberikan layanan sosial kepada ODGJ yang merupakan kejutan budaya bagi para stafnya.

Staf di STIS ini tentunya memiliki kemampuan serta strategi masing-masing dalam melayani ODGJ, namun tidak semuanya mampu menyesuaikan diri dengan baik sehingga bimbingan mengenai sasaran layanan kepada staf itu menjadi sangat penting untuk mempermudah mereka dalam melayani seluruh PM/PPKS terutama ODGJ yang penanganannya dinilai cukup sulit bagi para staf. Setidaknya dengan pengetahuan yang diberikan akan membantu mengurangi perasaan terkejut saat pertama kali berhadapan secara langsung dengan ODGJ. Bantuan dari tenaga ahli juga sangat penting disini, pemerintah mungkin dapat memberikan penyuluhan juga bersama dengan tenaga ahli di bidang penanganan ODGJ dari rumah sakit jiwa terdekat. Strategi penyesuaian diri yang dimiliki oleh beberapa staf ini dapat dijadikan pedoman bagi staf lainnya yang masih mengalami kesulitan dengan ODGJ setiap kali mereka ditugaskan piket ODGJ untuk memudahkan interaksi dengan ODGJ itu sendiri.

