

JURNAL PUSDIKLAT KESOS

*Kewenangan Kementerian Sosial dalam Penghapusan Kemiskinan
Ekstrem Nol Persen Di Indonesia Tahun 2024*

*Perubahan Sosial dan Implikasinya Terhadap Masyarakat Serta
Peran Pilar Sosial*

*Pengembangan Kapasitas SDM dan Lembaga Kesos : Analisis Reflektif
dan Prospek Peran Strategisnya dalam Kelembagaan Multi Layanan*

*Perubahan, Sebuah Kebutuhan Menuju Kesuksesan dan
Keberlangsungan Hidup Sebuah Organisasi*

*Peningkatan Kompetensi Jabatan Fungsional Penyuluh Sosial Di Pusat
dan Daerah*

*Pemanfaatan Kearifan Lokal Pada Pencegahan Bencana Alam Di
Papua*

PUSAT PENDIDIKAN, PELATIHAN, DAN PENGEMBANGAN PROFESI

Jl. Margaguna Raya No. 1 Radio Dalam, Jakarta Selatan



(021) 7511721



(021) 7661664



humas.pusdiklatkesos@kemsos.go.id



jurnal.pusdiklat@kemsos.go.id



pusdiklat.kemsos.go.id



@pusdiklatbangprof

JURNAL PUSDIKLAT KESOS

TIM REDAKSI

Penanggung Jawab
Afrizon Tanjung

Redaktur
Baiq Endang Dwi Handayani

Editor
Sri Tjahjorini
Indro Widi Handoko
Toton Witono
Syauqi
Akmal Permatasari

Layout & Desain Grafis
Hendra Kusumawardhana

Pengelola Open Journal System
Rafi Prakas

Sekretariat
Sri Susilawati

Alamat Redaksi

Pusdiklatbangprof Kemensos RI
Jl. Margaguna No. 1 Radio Dalam
Jakarta Selatan
021-7511721
e-mail : jurnal.pusdiklat@kemensos.go.id

ISSN : 1907-5677

DAFTAR ISI

<i>Pengantar Redaksi</i>	i
<i>Kewenangan Kementerian Sosial dalam Penghapusan Kemiskinan Ekstrem Nol Persen Di Indonesia Tahun 2024</i> Botsmar MA Situmorang	1-10
<i>Perubahan Sosial dan Implikasinya Terhadap Masyarakat Serta Peran Pilar Sosial</i> Endah Triati	11-24
<i>Pengembangan Kapasitas SDM dan Lembaga Kesos : Analisis Reflektif dan Prospek Peran Strategisnya dalam Kelembagaan Multi Layanan</i> Agus Widiatmo	25-41
<i>Perubahan, Sebuah Kebutuhan Menuju Kesuksesan dan Keberlangsungan Hidup Sebuah Organisasi</i> Sri Tjahjorini Sugiharto	42-60
<i>Peningkatan Kompetensi Jabatan Fungsional Penyuluh Sosial Di Pusat dan Daerah</i> Tati Nugrahati & Syauqi	61-76
<i>Pemanfaatan Kearifan Lokal Pada Pencegahan Bencana Alam Di Papua</i> La Usman	77-93
<i>Panduan Penulis Naskah Jurnal Pusdiklat Kesos</i>	94-96

Pengantar Redaksi

Puji syukur kita panjatkan kehadiran Ilahi Robbi karena atas Rahmat dan berkah-NYA, Jurnal Pusdiklat Kesos dapat hadir kembali dengan menerbitkan Edisi 21 Bulan Mei 2023. Edisi ini menampilkan enam artikel yang membahas sejumlah isu penting, yaitu: Kewenangan Kementerian Sosial dalam Penghapusan Kemiskinan Ekstrem Nol Persen di Indonesia Tahun 2024; Perubahan, Sebuah Kebutuhan Menuju Kesuksesan dan Keberlangsungan Hidup Sebuah Organisasi; Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia dan Lembaga Kesejahteraan Sosial; Analisis Reflektif dan Prospek Peran Strategisnya dalam Kelembagaan Multi Layanan; Perubahan Sosial dan Implikasinya terhadap Masyarakat serta Peran Pilar Sosial; Peningkatan Kompetensi Jabatan Fungsional Penyuluh Sosial di Pusat dan Daerah; dan Pemanfaatan Kearifan Lokal pada Pencegahan Bencana Alam di Papua.

Artikel pembuka mengupas tentang kewenangan Kementerian Sosial dalam penghapusan kemiskinan ekstrem nol persen di Indonesia Tahun 2024 yang ditulis Botsmar MA Situmorang. Artikel ini mengupas tentang peran Kementerian Sosial sebagai *leading sector* dalam penghapusan kemiskinan ekstrem menjadi nol persen. Kegiatan yang dilakukan Kementerian Sosial terkait dengan hal tersebut, yaitu: (1) Melakukan pemutakhiran Data Terpadu Kesejahteraan Sosial (DTKS) melalui verifikasi dan validasi sebagai data dasar dan sumber utama penetapan penerima manfaat; (2) Menyalurkan bantuan sosial dan melakukan pemberdayaan sosial kepada target sasaran sesuai hasil assesmen; (3) Mengelola data penyaluran bantuan sosial serta kondisi penerima manfaat. Namun demikian upaya pengentasan kemiskinan tidak akan berhasil bila tidak ada kolaborasi dan koordinasi antar lembaga pemerintahan, baik pusat maupun daerah.

Artikel kedua ditulis Sri Tjahjorini Sugiharto berupa kajian konseptual tentang perubahan, sebuah kebutuhan menuju kesuksesan dan keberlangsungan hidup sebuah organisasi. Artikel ini menjelaskan tentang perubahan organisasi beserta lingkungan internal dan eksternal organisasi baik eksternal mikro maupun eksternal makro yang berpengaruh terhadap perubahan organisasi. Serta bagaimana perubahan organisasi terjadi baik perubahan organisasi secara internal maupun secara eksternal beserta bentuk-bentuk perubahannya. Dalam tulisan ini dimuat juga model perubahan organisasi tiga langkah dan model perubahan organisasi delapan langkah serta proses perubahan organisasi beserta hambatan dan penghalang yang mungkin terjadi pada saat perubahan organisasi dilaksanakan. Perubahan organisasi dapat membawa tantangan baru yang diperlukan untuk mencapai

kesuksesan dan keberlangsung hidup dari organisasi itu sendiri di tengah persaingan dan pasar global yang semakin ketat. Dengan tujuannya meminimalkan pemborosan, menurunkan biaya, mengurangi kesalahan, meningkatkan kepuasan pelanggan, memperbaiki kinerja organisasi, merger, rolling pegawai, krisis intervensi, atau mengatasi persaingan.

Artikel berikutnya berisi kajian kebijakan dengan judul pengembangan kapasitas sumber daya manusia dan lembaga kesejahteraan sosial: Analisis Reflektif dan Prospek Peran Strategisnya dalam Kelembagaan Multi Layanan ditulis Agus Widiatmo. Artikel ini mengkaji tentang peran Pusdiklatbangprof dan BBPPKS di enam wilayah regional yang tidak lagi hanya sebatas melaksanakan tugas dan fungsi pengembangan kapasitas SDM dan Lembaga Kesejahteraan Sosial melalui pendidikan dan pelatihan. Namun saat ini melakukan kegiatan multi layanan yang di dalamnya terintegrasi berbagai jenis layanan. Kegiatan multi layanan ini mendapat respon yang positif dari berbagai pihak yang setidaknya terbukti menjadi terobosan inovatif dalam optimalisasi penyelenggaraan kesejahteraan sosial sekaligus solutif bagi PPKS. Kebijakan ini seperti “dua sisi yang berbeda namun dari satu uang koin yang sama”. Hal penting dari kajian ini bahwa luasnya ruang lingkup yang harus dilakukan oleh satu unit kerja semata, akan memunculkan potensi ketidakefektifan dalam aktualisasinya.

Artikel keempat berupa kajian konseptual tentang perubahan sosial dan implikasinya terhadap masyarakat serta peran pilar sosial ditulis Endah Triati. Artikel ini berisi tentang bagaimana masyarakat berubah dan berkembang dari perburuan sampai pada masyarakat pasca-modern kontemporer yang saat ini kita alami, yang didalamnya juga terjadi perubahan sosial. Perubahan sosial bisa terjadi dengan cepat atau lambat, maupun besar atau kecil dengan ciri-ciri dan faktor internal serta eksternal yang mempengaruhi terjadinya proses perubahan sosial. Faktor-faktor tersebut mendorong terjadinya proses perubahan sosial sehingga terbentuk pola-pola baru sesuai dengan kondisi masyarakat dimana perubahan sosial tersebut terjadi. Hal penting dari artikel ini, salah satu perubahan yang terjadi saat ini adalah tersedianya akses internet dengan jaringan luas tanpa batas yang memiliki implikasi negatif yang dalam tulisan ini digambarkan sebagai 1.000 kali lebih berbahaya dari pada televisi dan internet dianggap sebagai polusi moral. Disinilah dibutuhkan pilar sosial berperan dalam memberikan penerangan, pencerahan, pencerdasan kepada masyarakat untuk bagaimana menyikapi sebuah perubahan termasuk menyikapi implikasi positif dan negatif.

Berikutnya artikel kelima hasil kajian kebijakan peningkatan kompetensi Jabatan Fungsional Penyuluh Sosial di pusat dan daerah ditulis Tati Nugrahati dan Syauqi. Artikel ini mencoba melihat kebutuhan peningkatan kompetensi bagi pejabat fungsional Penyuluh Sosial.

Bersama dengan itu, artikel ini juga menyinggung ragam konsep kebijakan yang mendukung kebutuhan tersebut beserta permasalahan yang menyertai dan pembahasannya. Di bagian akhir disampaikan kesimpulan dan rekomendasi dari kajian kebijakan yang diangkat.

Sebagai penutup, artikel hasil penelitian lapangan tentang pemanfaatan kearifan lokal ditulis La Usman. Penelitian dilakukan karena seringkali terjadi gempa bumi di Wilayah Papua sehingga digali oleh penulis bagaimana pencegahan bencana alam dilakukan dengan memanfaatkan pengelolaan lingkungan hidup berbasis lokal yang ada dimasyarakat dapat dipertahankan. Penelitian dilakukan studi kasus di Kampung Skouw Sae dengan menggunakan metode penelitian deskriptif dan pendekatan kualitatif. Pengumpulan data melalui observasi dan wawancara. Hasil penelitian memuat tentang kondisi lingkungan Kampung Skouw Sae; hubungan masyarakat dengan lingkungan alam setempat; penguasaan lingkungan (sumber daya) alam; pengaturan pemanfaatan lingkungan alam dan penguatan kearifan lokal untuk mendukung mitigasi bencana. Di bagian akhir disampaikan kesimpulan dari hasil penelitian, dengan penekanan upaya pencegahan terjadinya kebencanaan dapat dilakukan dengan memanfaatkan kearifan lokal dari masyarakat setempat yang dilakukan dengan ketat, didukung penguatan sanksi yang tegas, juga pengawasan yang jelas.

Ragam isu yang tersaji dalam edisi ini diharapkan dapat lebih memperkaya pengetahuan dan memperluas perspektif pembaca. Semoga kehadiran jurnal ini menjadi salah satu ikhtiar penting dalam manajemen Aparatur Sipil Negara di lembaga pengembangan Sumber Daya Manusia Kesejahteraan Sosial (SDM Kesos) bersama Pusat Pendidikan Pelatihan dan Pengembangan Profesi. Selamat menelaah.

Kewenangan Kementerian Sosial dalam Penghapusan Kemiskinan Ekstrem Nol Persen di Indonesia Tahun 2024

Botsmar MA Situmorang

Calon Widyaiswara pada Pusat Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Profesi

Email: botsmar.situmorang@gmail.com

Abstrak

Instruksi Presiden Nomor 4 Tahun 2022 tentang Percepatan Penghapusan Kemiskinan Ekstrem merupakan bukti keseriusan pemerintah untuk mengatasi permasalahan kemiskinan ekstrem di tanah air Indonesia dari Sabang sampai Merauke. Melalui instruksi ini diharapkan agar angka kemiskinan ekstrem di Indonesia pada tahun 2024 menjadi 0 (nol) persen. Penghapusan kemiskinan ekstrem akan sulit terealisasi jika hanya dibebankan pada satu lembaga atau kementerian tertentu. Perlu gotong royong dan sinergitas antar lembaga pemerintahan pusat maupun daerah. Kementerian Sosial sebagai *leading sector* penanganan masalah sosial, khususnya kemiskinan tentunya memiliki tugas dan tanggung jawab besar untuk mengangkat taraf hidup keluarga atau individu yang mengalami miskin ekstrem. Adapun kewenangan yang diberikan kepada Kementerian Sosial untuk penghapusan kemiskinan ekstrem yaitu: 1) melakukan pemutakhiran Data Terpadu Kesejahteraan Sosial melalui verifikasi dan validasi sebagai data dasar dan sumber utama penetapan penerima manfaat; 2) menyalurkan bantuan sosial dan melakukan pemberdayaan sosial kepada target sasaran sesuai hasil assesmen; dan 3) mengelola data penyaluran bantuan sosial serta kondisi penerima manfaat.

Kata Kunci: Kementerian Sosial, kemiskinan ekstrem, nol persen

Abstract

Presidential Instruction Number 4 of 2022 on accelerating the elimination of extreme poverty is evidence of the government's seriousness to overcome extreme poverty problems in the Indonesia from Sabang to Merauke. Through this instruction, it is expected that the extreme poverty rate in Indonesia in 2024 will be 0 (zero) percent. The elimination of extreme poverty will be difficult to realize if it is only imposed on one particular institution or ministry. We need mutual cooperation and synergy between Central and local government institutions. The Ministry of Social Affairs as the leading sector in handling social problems, especially poverty certainly has a great duty and responsibility to raise the standard of living of families or individuals who experience extreme poverty. The authority given to the Ministry of Social Affairs for the elimination of extreme poverty are: 1) updating the Integrated Social Welfare Data through verification and validation as the basic data and the main source of determining beneficiaries; 2) distributing social assistance and social empowerment to targets according to the results of the assessment; 3) manage data on the distribution of social assistance and the condition of beneficiaries.

Keywords: *Ministry of Social Affairs, extreme poverty, zero percent*

A. PENDAHULUAN

Kemiskinan merupakan masalah kemanusiaan yang tidak henti-hentinya dibicarakan dari tahun ke tahun. Semua negara bekerja keras untuk keluar dari jerat kemiskinan dan berlomba-lomba mewujudkan suatu bangsa yang maju dan sejahtera. Namun demikian, tidak ada satupun negara di dunia yang dengan sempurna menghapuskan kemiskinan, bahkan negara paling maju sekalipun. Boleh dikatakan bahwa penduduk miskin akan selalu ada di masyarakat, tetapi bukan berarti disikapi dengan pengabaian, pasrah atau menyerah.

Indonesia sebagai negara yang berdaulat mempunyai cita-cita mewujudkan negara yang adil dan makmur. Pemerintah, khususnya pada era Presiden Jokowi memberikan perhatian yang serius terhadap masalah kemiskinan. Keseriusan ini dibuktikan dengan dikeluarkannya Instruksi Presiden Nomor 4 Tahun 2022 tentang *Percepatan Penghapusan Kemiskinan Ekstrem*. Upaya penurunan kemiskinan ekstrem menjadi 0% sejalan dengan tujuan pembangunan berkelanjutan (*Sustainable Development Goals/ SDGs*) yang memuat komitmen global untuk menghapuskan kemiskinan ekstrem pada tahun 2030. Wakil Presiden RI Ma'ruf Amin selaku Ketua Tim Nasional Percepatan Penanggulangan Kemiskinan (TNP2K) menyam-

paikan penugasan dari Presiden terkait percepatan penghapusan kemiskinan ekstrem 6 tahun lebih cepat, yaitu pada akhir tahun 2024 (mediaindonesia.com). Apatah keniscayaan bahwa pada tahun 2021 kemiskinan ekstrem tidak ditemukan di Indonesia, mempertimbangkan banyaknya masalah yang terjadi di tanah air, khususnya akibat pandemi covid-19.

Pandemi covid-19 mengakibatkan angka kemiskinan ekstrem meningkat. Media Indonesia, pada tanggal 1 April 2022 memuat berita berjudul "Fakta dan Harapan Kemiskinan Ekstrem", bahwa jumlah penduduk Indonesia yang masuk jurang kemiskinan ekstrem meningkat pasca pandemi covid-19 (mediaindonesia.com). Padahal, penurunan penduduk yang mengalami kemiskinan ekstrem sudah mengalami penurunan pada periode 2015-2019.

Menteri Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan (Menko PMK) Muhadjir Effendy mengemukakan bahwa penghapusan kemiskinan ekstrem merupakan tantangan yang sangat berat. Meskipun jumlah kemiskinan ekstrem di Indonesia, sesuai data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2021 relatif kecil, yaitu 4 persen (10,86 juta jiwa), bukan berarti mudah diatasi (www.kemenkopmk.go.id). Penulis sepakat dengan pernyataan tersebut, sehingga dibutuhkan kerja keras dan kerja

sama antar lembaga atau instansi swasta maupun pemerintah, serta keterlibatan masyarakat khususnya pemerlu pelayanan untuk berjuang dan bangkit dari jerat kemiskinan.

B. DEFINISI KEMISKINAN EKSTREM

Kemiskinan ekstrem merupakan kondisi masyarakat yang berada di bawah garis kemiskinan atau setara dengan USD 1.9 PPP (*purchasing power parity*). Pengukuran kemiskinan ekstrem dilakukan berdasarkan "*absolute poverty measure*" yang konsisten antar negara dan antar waktu (tnp2k.go.id). Kemiskinan ekstrem adalah kondisi penduduk dimana pengeluaran per hari lebih kecil atau sama dengan 1,9 dollar AS. Sattar (2018, p.229) mengemukakan bahwa kemiskinan ekstrem sering juga disebut kemiskinan absolut, yaitu kemiskinan dengan derajat bawah karena tidak terpenuhi kebutuhan-kebutuhan minimum untuk bertahan hidup. Kemiskinan ekstrem dialami seseorang atau keluarga apabila tidak mampu memenuhi kebutuhan yang paling mendasar dalam hidup sehari-hari.

C. FOKUS WILAYAH PENGENTASAN KEMISKINAN EKSTREM DI INDONESIA

Ferezagia (2018, p. 1-6) berdasarkan analisis kluster, mengelompokkan provinsi di Indonesia menurut indeks kemiskinan menjadi tiga kelompok yaitu: Kelompok

provinsi miskin (*cluster 1*), kelompok provinsi sedang (*cluster 2*) dan kelompok provinsi tidak miskin (*cluster 3*). Analisis kluster mengelompokkan obyek berdasarkan kesamaan karakteristik. Dikemukakan bahwa Kelompok 1 yaitu provinsi Nusa Tenggara Timur, Papua Barat dan Papua. Kelompok 2 yaitu Aceh, Sumatera Selatan, Bengkulu, Lampung, Jawa Tengah, DI Yogyakarta, Jawa Timur, Nusa Tenggara Barat, Sulawesi Tengah, Sulawesi Tenggara, Gorontalo, Sulawesi Barat, dan Maluku. Kelompok 3 terdiri dari Sumatera Utara, Sumatera Barat, Riau, Jambi, Kep. Bangka Belitung, Kep. Riau, DKI Jakarta, Jawa Barat, Banten, Bali, Kalimantan Barat, Kalimantan Tengah, Kalimantan Selatan, Kalimantan Timur, Kalimantan Utara, Sulawesi Utara, Sulawesi Selatan dan Maluku Utara.

Pengelompokan provinsi berdasarkan tingkat kemiskinan di atas ternyata menjadi pertimbangan bagi pemerintah untuk menentukan fokus wilayah dalam mengentaskan kemiskinan ekstrem. Hingga kini, pengentasan kemiskinan ekstrem sudah dilakukan 2 tahap. Tahap 1 tahun 2021 difokuskan pada 7 provinsi dengan memprioritaskan 35 kabupaten. Jumlah penduduk ekstrem prioritas tahap 1 ini sekitar 20 persen dari total penduduk miskin nasional. Ketujuh provinsi tersebut adalah Jawa Barat, Jawa Tengah, Jawa Timur, Nusa Tenggara Timur, Maluku, Papua Barat, dan Papua. Selanjutnya, tahap 2

tahun 2022 difokuskan pada 25 provinsi dengan prioritas 212 kabupaten/kota. Provinsi yang menjadi fokus wilayah tahap 2 yaitu: Aceh, Sumatera Utara, Sumatera Barat, Riau, Sumatera Selatan, Bengkulu, Lampung, Kepulauan Riau, DKI Jakarta, Jawa Barat, Jawa Tengah, Jawa Timur, Daerah Istimewa Yogyakarta, Banten, Nusa Tenggara Barat, Nusa Tenggara Timur, Kalimantan Timur, Sulawesi Tengah, Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara, Gorontalo, Sulawesi Barat, Maluku, Papua Barat dan Papua (tnp2k.go.id).

D. KEWENANGAN KEMENTERIAN SOSIAL DALAM PENGHAPUSAN KEMISKINAN EKSTREM

Langkah strategis yang diambil dalam upaya penghapusan kemiskinan ekstrem di Indonesia diwujudkan dalam Instruksi Presiden Nomor 4 Tahun 2022 tentang Percepatan Penghapusan Kemiskinan Ekstrem. Instruksi Presiden ini menekankan keterpaduan dan sinergi program, serta kerja sama antarkementerian/ lembaga maupun pemerintah daerah yang dilaksanakan melalui 3 strategi kebijakan yaitu: pengurangan beban pengeluaran masyarakat, peningkatan pendapatan masyarakat dan penurunan jumlah kantong-kantong kemiskinan. Kementerian/ lembaga melakukan peranannya sesuai dengan tugas, fungsi dan kewenangan masing-masing secara terintegrasi serta tepat sasaran.

Masing-masing kementerian/ lembaga diberi wewenang untuk mengambil langkah-langkah yang strategis sesuai tugas dan fungsi serta menekankan ketepatan sasaran. Khusus kepada Kementerian Sosial diberi tiga kewenangan untuk untuk penghapusan kemiskinan ekstrem, yaitu: (1) melakukan pemutakhiran Data Terpadu Kesejahteraan Sosial (DTKS) melalui verifikasi dan validasi sebagai data dasar dan sumber utama penetapan penerima manfaat; (2) menyalurkan bantuan sosial dan melakukan pemberdayaan sosial kepada target sasaran sesuai hasil assesmen; dan (3) mengelola data penyaluran bantuan sosial serta kondisi penerima manfaat.

1. Pemutakhiran Data Terpadu Kesejahteraan Sosial

Untuk mewujudkan program yang tepat sasaran perlu data yang valid. Kenyataan yang masih menjadi permasalahan saat ini adalah terkait keakuratan dan ketepatsasaran dari program. Pusat Kajian Akuntabilitas Keuangan Negara Badan Keahlian Sekretariat Jenderal DPR RI (2021. p. 10-11) mengemukakan bahwa DTKS yang digunakan dalam upaya perlindungan sosial belum akurat dan mutakhir. Pada bulan Januari 2021 terdapat 47 kabupaten/kota yang belum memutakhirkan DTKS sejak tahun 2015, dimana pada saat itu dilakukan Pemutakhiran Basis Data Terpadu (PBDT). Lebih lanjut dikatakan bahwa penyebab

ketidakakuratan dan ketidakmutakhiran DTKS disebabkan berbagai permasalahan, antara lain:

- a. Permasalahan dalam Pendataan dan Verifikasi dan Validasi:
 - 1) Permasalahan kualitas, kuantitas, dan kesejahteraan SDM pendata;
 - 2) Kurang/tidak tersedianya anggaran;
 - 3) Kurang/tidak tersedianya sarpras pendukung verval;
 - 4) Belum terdapat integrasi sistem dalam pemadanan data;
 - 5) Belum seluruh daerah memiliki Struktur Organisasi untuk melaksanakan kegiatan pendataan dan verval sesuai dengan Permensos 28 Tahun 2017 serta belum adanya aturan turunan berupa SOP/Juklak/Juknis; dan
 - 6) Belum seluruh daerah memiliki aturan intern berupa perda/perbup/perwali terkait aturan monev atas kegiatan verval.
- b. Terdapat NIK ganda serta NIK dalam DTKS yang belum padan dengan data Disdukcapil.
Keputusan Bersama Menteri Keuangan, Menteri Sosial dan Menteri Dalam Negeri Nomor: 360.1/KMK/2020, Nomor: 1 Tahun 2020, Nomor: 460-1750 Tahun 2020 tentang Dukungan Percepatan Pemutakhiran Data Terpadu Kesejahteraan Sosial oleh Pemerintah Daerah Kabupaten/

Kota mengamanatkan pentingnya peran serta pemerintah daerah untuk pemutakhiran data. Pendataan menjadi kegiatan *regular* yang dimulai dari desa/kelurahan, selanjutnya diusulkan ke Pemerintah Pusat, dilaksanakan secara berkala paling sedikit satu kali dalam setahun. SKB tiga menteri tersebut memuat bahwa DTKS diputuskan berdasarkan Keputusan Menteri Sosial yang disiapkan melalui Sistem Kesejahteraan Sosial-*Next Generation* (SIKS-NG). DTKS ditetapkan setiap bulan April dan bulan Oktober berdasarkan hasil pemutakhiran data oleh pemerintah daerah kabupaten/ kota.

Kementerian Sosial menyikapi permasalahan DTKS secara serius, tentunya berkaitan erat dengan upaya penghapusan kemiskinan ekstrem, sehingga sejak awal tahun 2023 melalui Pusat Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Profesi menyelenggarakan Pelatihan Teknis Penggunaan SIKS-NG bagi seluruh Provinsi di Indonesia. Lokasi pelatihan ditetapkan berdasarkan regional masing-masing yakni: BBPPKS Regional I Sumatera di Padang, Regional II Bandung, Regional III Yogyakarta, Regional IV Kalimantan di Banjarbaru, Regional V Makassar dan Regional VI Papua di Jayapura. Kegiatan ini merupakan kolaborasi

Kementerian Sosial dengan Pemerintah Daerah karena dilaksanakan dengan mekanisme *sharing budget*. Adapun peserta pelatihan ini adalah petugas yang terlibat dalam pengelolaan DTKS pada Dinas Sosial Provinsi dan Kabupaten/Kota. Melalui pelatihan ini diharapkan agar pengelola data yang ditugaskan memahami tata cara penggunaan aplikasi SIKS-NG.

2. Menyalurkan bantuan sosial dan melakukan pemberdayaan sosial

Bantuan sosial merupakan bantuan yang diberikan pemerintah kepada seseorang, keluarga, kelompok atau masyarakat miskin, tidak mampu dan rentan terhadap risiko sosial. Bantuan yang diberikan berupa uang, barang atau jasa (Permensos No. 1 Tahun 2019). Pemberian bantuan sosial dilakukan sebagai upaya untuk meringankan penderitaan, melindungi dan memulihkan kondisi psikososial dan ekonomi serta memberdayakan potensi seseorang, keluarga, kelompok dan masyarakat yang mengalami masalah dan kerentanan sosial sehingga dapat hidup secara wajar.

Bantuan sosial berupa uang diberikan non tunai, kecuali bagi penyandang disabilitas berat, lanjut usia terlantar non potensial, eks penderita penyakit kronis non potensial, Komunitas Adat Terpencil (KAT), anak yang membutuhkan perlindungan khusus, daerah yang belum

memiliki infrastruktur untuk mendukung penyaluran secara non tunai serta daerah yang memiliki infrastruktur namun tidak dapat digunakan akibat bencana. Bantuan sosial dalam bentuk barang diberikan berupa beras dan jasa diberikan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pemberian bantuan sosial bersifat sementara dan berkelanjutan. Bantuan sosial yang bersifat sementara tidak harus diberikan setiap tahun anggaran dan dapat dihentikan jika dinilai telah lepas dari risiko sosial. Sedangkan bantuan sosial yang bersifat berkelanjutan diberikan secara terus-menerus untuk mempertahankan taraf kesejahteraan dan untuk mengembangkan kemandirian.

Tauhid Ahmad, Direktur Eksekutif Institute for Development of Economics and Finance (dalam tempo.co) memberikan tanggapan terhadap program pemerintah yang menargetkan kemiskinan ekstrem 0 (nol) persen tahun 2024, bahwa bantuan pemerintah Rp500-600 ribu tidak cukup untuk mengeluarkan seseorang dari status miskin ekstrem. Solusi yang dianjurkan adalah pemerintah harus memaksimalkan program bantuan sosial. Ada keraguan jika penerima bantuan disuruh untuk berwirausaha dan mendapatkan layanan pekerjaan. Pendapat Tauhid tersebut ada betul dan tidaknya. Tidak semua penduduk miskin ekstrem tidak memungkinkan untuk diberdayakan dan memiliki pekerjaan yang

layak, itu tergantung penyebab kemiskinannya. Jika seseorang dikategorikan miskin ekstrem karena persoalan penghasilan rendah, padahal memiliki fisik yang mendukung dan kemampuan berpikir maka ada peluang besar untuk diberdayakan. Perhatian khusus dalam hal penambahan dana bantuan lebih tepatnya ditujukan kepada penyandang disabilitas berat dan lanjut usia yang tidak produktif.

Penghapusan kemiskinan ekstrem dilakukan tidak hanya melalui pemberian bantuan, tetapi juga dengan upaya pemberdayaan. Penerima bantuan harus diedukasi agar tidak bergantung sepenuhnya kepada bantuan pemerintah, kecuali tidak memungkinkan akibat keterbatasan yang dimiliki, misalnya disabilitas berat.

Amien *et al.* (2022) dalam kajian yang berjudul Upaya Pencegahan Kemiskinan Ekstrem Melalui Pemberdayaan Singkong di Desa Derongisor menekankan pentingnya pemberdayaan terhadap masyarakat pedesaan yang mengalami kemiskinan ekstrem. Masyarakat perlu diedukasi dan dilatih sehingga mampu memanfaatkan sumber daya alam secara maksimal. Dikemukakan bahwa pemberdayaan singkong di Desa Derongisor melalui pelatihan penanaman bibit singkong, perawatan terhadap tanaman singkong, pemeriksaan hasil panen, serta pemasaran hasil UMKM singkong (pati, keripik singkong, jajanan anak sekolah berbahan dasar pati).

3. Mengelola data penyaluran bantuan sosial serta kondisi penerima manfaat

Purnama (dalam ombudsman.go.id) berdasarkan Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) Semester II Tahun 2021 mengemukakan enam permasalahan dalam penyaluran bantuan sosial yaitu: (a) KPM sudah meninggal tapi terdaftar dalam data penerima bantuan, (b) penerima bantuan sosial tidak ada di DTKS juga tidak ada pada daftar usulan pemerintah daerah melalui aplikasi Sistem Kesejahteraan Sosial-Next Generation (SIKS-NG), (c) ada penerima bansos pada tahun 2020 tapi masih ditetapkan sebagai penerima bantuan tahun 2021, (d) ada penerima bansos, padahal Nomor Induk Kependudukan (NIK) invalid atau tidak terdaftar, (e) ada penerima yang sudah dinonaktifkan sebagai peserta penerima bansos tapi masih diberikan, dan (f) ada peserta yang mendapatkan bansos lebih dari satu kali. Temuan Ombudsman ini menjadi pembelajaran dan bahan evaluasi bagi lembaga penyalur bantuan sosial sehingga tidak terjadi maladministrasi dan tidak tepat sasaran.

Permasalahan di atas menjadi temuan Pratiwi dan Imsar (2022. p. 5688-5689), bahwa banyak masyarakat miskin di Kabupaten Batu Bara, sehingga perlu dilakukan pendataan sesuai fakta di lapangan. Penyaluran bantuan sudah sesuai

prosedur atau sesuai petunjuk teknis yang ditetapkan oleh pemerintah pusat, namun masih ada data yang tidak layak menurut ketetapan dan ada yang layak tetapi belum masuk dalam daftar penerima. Monitoring dan koordinasi merupakan upaya yang dilakukan untuk memantau pelaksanaan, mengidentifikasi masalah yang muncul serta mengambil tindakan atau solusi untuk mengatasi permasalahan.

Keberhasilan upaya penghapusan kemiskinan ekstrem di Indonesia sangat ditentukan keakuratan data dan ketepatan sasaran bantuan. Dari 26,36 juta orang miskin di Indonesia berdasarkan jumlah penduduk miskin pada September 2022 (bps.go.id), berapa jumlah penduduk yang tergolong miskin ekstrem. Kemudian, apakah masih ada kemungkinan penduduk ekstrem yang sebenarnya ada di masyarakat namun belum masuk dalam data. Oleh karena itu perlu monitoring dan koordinasi antara pemerintah pusat dengan daerah untuk bersinergi mewujudkan tujuan program.

E. PENUTUP

Penghapusan kemiskinan ekstrem sangat penting guna mewujudkan masyarakat yang adil dan sejahtera. Program ini menunjukkan bahwa negara betul-betul hadir bagi masyarakat, khususnya penduduk yang tergolong kurang mampu. Kementerian Sosial selaku lembaga pemerintahan berada di garda

terdepan untuk menangani Pemerlu Pelayanan Kesejahteraan Sosial (PPKS), salah satunya masalah kemiskinan. Namun demikian, bukan berarti bahwa lembaga pemerintahan lain lepas tangan. Perlu kolaborasi dan koordinasi antar lembaga pemerintahan, baik pusat maupun daerah, sehingga dapat diselesaikan lebih mudah dan lebih cepat waktunya.

Instruksi Presiden Nomor 4 Tahun 2022 tentang Percepatan Penghapusan Kemiskinan Ekstrem menekankan keterpaduan dan sinergi program, serta kerja sama antarkementerian/ lembaga maupun pemerintah daerah yang dilaksanakan melalui 3 strategi kebijakan yaitu: pengurangan beban pengeluaran masyarakat, peningkatan pendapatan masyarakat dan penurunan jumlah kantong-kantong kemiskinan. Dalam upaya penghapusan kemiskinan ekstrem di Indonesia pada tahun 2024, Kementerian Sosial diberi kewenangan: (1) melakukan pemutakhiran DTKS melalui verifikasi dan validasi sebagai data dasar dan sumber utama penetapan penerima manfaat; (2) menyalurkan bantuan sosial dan melakukan pemberdayaan sosial kepada target sasaran sesuai hasil assesmen; dan (3) mengelola data penyaluran bantuan sosial serta kondisi penerima manfaat.

Referensi

- Amien, MZ., Dhorifah, S., Kholisoh, D., Noviana, E., Zainurrahman, A., Arifin, AF., Istiharoh, Maesaroh, N., Amalia, Yasari P., & Setiyawan, O. (2022). Upaya Pencegahan Kemiskinan Ekstrem Melalui Pemberdayaan Singkong di Desa Derongisor. *Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat Indonesia*. Vol. 1, No. 2, 28-37. <https://doi.org/10.55542/jppmi.v1i2.199>
- Bansos Tidak Tepat Sasaran adalah Maladministrasi*, diakses dari <https://ombudsman.go.id/perwakilan/news/r/pwkinternal--bansos-tidak-tepat-sasaran-adalah-maladministrasi> (27 Januari 2023)
- Dukungan BPS dalam Menekan Kemiskinan Ekstrem*, diakses dari <https://www.bps.go.id/news/2022/01/31/459/dukungan-bps-dalam-menekan-kemiskinan-ekstrem.html>, (8 Agustus 2022)
- Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan. Vol. 4 No. 12 halaman 5684-5690, diakses dari <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue/article/view/2122> (25 Januari 2023)
- Fakta dan Harapan Penghapusan Kemiskinan Ekstrem*, diakses dari <https://mediaindonesia.com/opini/482464/fakta-dan-harapan-penghapusan-kemiskinan-ekstrem> (8 Agustus 2022)
- Ferezagia, DV. (2018). Analisis Tingkat Kemiskinan di Indonesia. *Jurnal Sosial Humaniora Terapan*. Vol. 1 No. 1 halaman 1-6, diakses dari <http://1.journal.vokasi.ui.ac.id/index.php/jsht/article/view/6> (8 Juni 2022)
- Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2022 Tentang Percepatan Penghapusan Kemiskinan Ekstrem
- Jokowi Ingin Kemiskinan Ekstrem Nol Persen pada 2024, Ekonom: Bansos Rp 600 Ribu Enggak Cukup*, diakses dari <https://bisnis.tempo.co/read/1694455/jokowi-ingin-kemiskinan-ekstrem-nol-persen-pada-2024-ekonom-bansos-rp-600-ribu-enggak-cukup> (24 Februari 2023)
- Keputusan Bersama Menteri Keuangan, Menteri Sosial dan Menteri Dalam Negeri Nomor: 360.1/KMK/2020, Nomor: 1 Tahun 2020, Nomor: 460-1750 Tahun 2020 tentang *Dukungan Percepatan Pemutakhiran Data Terpadu Kesejahteraan Sosial oleh Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota*
- Menko PMK: Kemiskinan Ekstrem Ibarat Kerak Nasi, Butuh Daya Ungkit Lebih Keras untuk Mengatasinya*, diakses dari <https://www.kemenkopmk.go.id/me-nko-pmk-kemiskinan-ekstrem-ibarat-kerak-nasi-butuh-daya-ungkit-lebih-keras-untuk-mengatasinya> (9 Agustus 2022)
- Pemerintah Targetkan Kemiskinan Ekstrem Nihil Pada 2024*, diakses dari <https://mediaindonesia.com/ekonomi/427972/pemerintah-targetkan-kemiskinan-ekstrem-nihil-pada-2024> (8 Agustus 2022)
- Pengurangan Kemiskinan Ekstrem di 7 Provinsi dan 35 Kabupaten Prioritas Tahun 2021*, diakses dari

<https://tnp2k.go.id/acceleration-policies/pengurangan-kemiskinan-ekstrem-di-7-provinsi-dan-35-kabupaten-prioritas-tahun-2021> (9 Agustus 2022)

Peraturan Menteri Sosial Nomor 1 Tahun 2019 tentang *Penyaluran Bantuan Sosial di Lingkungan Kementerian Sosial*

Pratiwi, DC. dan Imsar (2022). *Analisis penyaluran bantuan sosial program*

keluarga harapan (PKH) dan bantuan pangan non tunai (BPNT) dinas sosial pada masyarakat Kabupaten Batu Bara.

Pusat Kajian Akuntabilitas Keuangan Negara Badan Keahlian Sekretariat Jenderal DPR RI (2021). *Akuntabilitas Pengelolaan Data Terpadu Kesejahteraan Sosial.*

Sattar (2018). *Buku Ajar Perekonomian Indonesia.* Yogyakarta: Deepublish

Perubahan Sosial dan Implikasinya terhadap Masyarakat serta Peran Pilar Sosial

Endah Triati

Widyaiswara Ahli Utama, BBPPKS Bandung

E-mail: endshtriati@gmail.com

Abstrak

Sejarah telah menyaksikan terjadinya transformasi masyarakat manusia dari tahap perburuan menjadi masyarakat hortikultura, agraris, industri/modern, dan pasca-modern kontemporer. Perubahan sosial merupakan bentuk peralihan yang merubah tata kehidupan masyarakat yang berlangsung secara terus menerus karena sifat sosial yang dinamis dan terus berubah, baik itu perubahan yang terjadi dengan cepat atau lambat, maupun perubahan yang kecil atau besar. Perubahan merupakan fenomena yang tidak dapat terelakkan; perubahan dapat terjadi di semua segi masyarakat atau bagian tertentu dari struktur sosial. Berbagai fenomena yang terkait dengan perubahan tersebut diantaranya pergeseran dari kehidupan berpindah ke kehidupan menetap, perubahan filosofi atau ideologi, perubahan struktur masyarakat, adat istiadat dan kepercayaan, pertumbuhan ilmu pengetahuan, bencana alam dan lain lain. Perubahan sosial dalam masyarakat dapat mengakibatkan implikasi yang menguntungkan atau merugikan bagi masyarakat itu sendiri, oleh karena itu diperlukan kemampuan beradaptasi yang lebih kuat dari masyarakat terhadap perubahan sosial dan masalah sosial yang terjadi.

Kata Kunci: Perubahan sosial, struktur sosial, proses perubahan sosial, implikasi perubahan sosial

Abstract

History has witnessed the transformation of human society from the hunting stage into contemporary horticultural, agrarian, industrial/modern, and post-modern societies. Social change is a transitional form that changes the order of life of the community that takes place continuously due to the dynamic and ever-changing social nature, be it changes that occur quickly or slowly, as well as small or large changes. Change is an unavoidable phenomenon; Change can occur in all facets of society or certain parts of the social structure. Various phenomena associated with these changes include shifts from migrating lives to settled lives, changes in philosophy or ideology, changes in social structure, customs and beliefs, growth in knowledge, natural disasters and others. Social change in society can result in beneficial or detrimental implications for the community itself, therefore a stronger adaptability is needed from society to social change and social problems that occur.

Keywords: Social change, social structure, process of social change, implications of social change.

A. PENDAHULUAN

Dinamika peradaban manusia dalam sejarahnya selalu tumbuh dan berkembang secara dinamis sejalan dengan perubahan yang terjadi dalam setiap sejarah kehidupan manusia itu sendiri. Perubahan adalah hukum alam. Apa yang terjadi hari ini akan berbeda dengan apa yang akan terjadi besok. Perubahan merupakan bagian integral dari kehidupan kita dan keberadaan kita telah melalui tahapan tumbuh kembang dari masa kanak-kanak, remaja, dewasa dan usia tua. Demikian pula pada berbagai tahap kehidupan kita, kita mencapai pendidikan dasar, menengah dan tinggi, dan lain lain.

Sejarah telah menyaksikan transformasi peradaban manusia dari tahap pra-literasi menjadi organisasi sosial modern. Masyarakat manusia telah berevolusi dari tahap primitif menjadi masyarakat hortikultura, agraris, industri/modern, dan pasca-modern kontemporer. Sebagai makhluk yang terus mencari dan menyempurnakan dirinya, manusia senantiasa berusaha dan berjuang memenuhi kebutuhan hidupnya untuk tetap eksis dan *survive* dalam kebersamaannya di tengah manusia lainnya. Perjuangan memenuhi kebutuhan hidup ini telah memotivasi manusia untuk menggunakan akal budinya secara maksimal di manapun manusia itu berada. Sifat sosial budaya manusia dan interaksi sosial sama-sama mengubah dirinya agar sesuai dengan

pola struktural masyarakat yang terjadi di setiap zaman.

Perubahan merupakan satu-satunya fenomena permanen, perubahan yang terjadi di dunia bersifat alami, demikian pula perubahan yang terjadi dalam masyarakat manusia. Tidak ada masyarakat manusia yang relatif statis dalam jangka waktu lama karena perubahan sosial adalah fenomena yang terjadi di mana-mana dan tidak terelakkan. Demikian pula perubahan dapat terjadi di semua segi masyarakat atau bagian tertentu dari struktur sosial. Perubahan sosial dalam masyarakat terjadi sebagai akibat adanya kebutuhan yang diperlukan dalam memberikan respon terhadap masalah-masalah sosial tertentu yang terjadi dalam suatu masyarakat, yang dapat memberikan implikasi yang menguntungkan atau merugikan bagi masyarakat tersebut. Oleh karena itu diperlukan kemampuan adaptasi yang lebih kuat dari masyarakat terhadap perubahan sosial dan masalah sosial yang terjadi.

Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa Perubahan sosial adalah perubahan yang terjadi secara terus-menerus yang mencakup sistem sosial (pola pikir, pola perilaku, nilai) dan struktur sosial (lembaga sosial, kelompok, norma) di dalam masyarakat. dalam perubahan sosial terdapat aspek-aspek yang mempengaruhi, yaitu: (1) pola pikir; (2) budaya material; dan (3) perilaku.

B. PERUBAHAN SOSIAL

Perubahan sosial adalah transformasi tatanan sosial dalam masyarakat dengan melakukan penyesuaian terhadap pranata, perilaku, dan hubungan sosial. Hal ini akan melibatkan evolusi sosial dimana masyarakat melakukan penyesuaian terhadap norma-norma masyarakat tradisional yang mengarah pada perubahan yang diperlukan. Perubahan sosial mengarah pada peningkatan kesadaran dan pemahaman karena banyaknya informasi di masyarakat, yang memungkinkan masyarakat untuk membuat keputusan berdasarkan skenario yang ada. Perubahan sosial harus dimulai dengan perubahan pribadi, dengan komitmen dan motivasi untuk melakukan perubahan kelompok dan masyarakat secara umum.

Perubahan sosial terjadi pada beragam struktur sosial secara cepat maupun lambat. Proses perubahan sosial tidak terjadi secara otomatis dan memiliki mekanisme tertentu, melainkan karena adanya suatu tujuan tertentu. Kecepatan perubahan sosial dapat bersifat revolusioner maupun evolusioner.

Faktor yang mempengaruhi perubahan sosial dapat berasal dari dalam masyarakat maupun dari luar masyarakat dan saling berhubungan satu sama lain. Dampak perubahan sosial yang terjadi pada suatu masyarakat dapat berbeda dengan dampak perubahan sosial yang terjadi pada masyarakat yang lainnya.

Perubahan sosial terjadi di mana-mana dan tidak terelakkan karena perubahan merupakan satu-satunya fenomena permanen. Perubahan sosial adalah perubahan pola struktur sosial, pranata sosial, dan perilaku sosial dari waktu ke waktu (Robertson, 1977).

Moore (1968), mendefinisikan perubahan sosial sebagai perubahan struktur sosial yang signifikan yaitu pola tindakan dan interaksi sosial, termasuk konsekuensi dan manifestasi dari struktur tersebut diwujudkan dalam norma-norma aturan perilaku, nilai-nilai dan produk-produk budaya serta simbol-simbol. Jelaslah bahwa definisi Moore menekankan pada perubahan sosial maupun perubahan budaya.

Perubahan sosial secara ringkas dapat dilihat sebagai perubahan atau transformasi di tingkat skala besar dalam struktur sosial, lembaga sosial, organisasi sosial dan pola perilaku sosial dalam suatu masyarakat atau sistem sosial tertentu. Ini juga dapat dilihat sebagai perubahan, penataan ulang, atau penggantian total fenomena, aktivitas, nilai, atau proses melalui waktu dalam masyarakat melalui rangkaian peristiwa. Perubahan atau penataan ulang mungkin melibatkan perubahan sederhana atau kompleks dalam struktur, bentuk atau fenomena sosial. Kadang-kadang itu bisa berarti pemusnahan total dari fenomena yang ada dan menggantinya dengan bentuk-bentuk baru (Calhoun, 1994).

Penting untuk dicatat bahwa beberapa perubahan kecil yang terjadi dalam kehidupan individu atau kelompok kecil yang terbatas tidak dapat dianggap sebagai perubahan sosial meskipun perubahan semacam ini mungkin merupakan manifestasi atau efek dari perubahan yang terjadi pada skala yang lebih besar. Ini menyiratkan bahwa perubahan sosial itu menembus seluruh masyarakat atau kelompok sosial secara keseluruhan dan bukan hanya perubahan dalam kehidupan dan perilaku anggota individu dari masyarakat atau kelompok itu.

Menurut Ogburn dan Nimkoff (1964), faktor teknologi merupakan faktor utama penyebab terjadinya perubahan sosial. Contoh perubahan sosial tersebut adalah kemajuan pengetahuan dan teknologi suatu masyarakat yang akan mendorong perkembangan struktur sosial dan nilai-nilai budayanya. Perubahan pola pikir, pola sikap dan pola tingkah laku manusia sangat dipengaruhi oleh perubahan kebudayaan yang bersifat material.

Pengertian tentang perubahan sosial juga dikemukakan oleh Gillin dan Gillin. Kedua ahli ini mengatakan bahwa perubahan sosial sebagai suatu variasi dari cara-cara hidup yang telah diterima, baik karena perubahan kondisi geografis, kebudayaan material, komposisi penduduk, ideologi maupun karena adanya difusi ataupun penemuan-penemuan baru dalam masyarakat (Soekanto, 1990).

Pengertian perubahan sosial menurut sosiolog Indonesia, Selo Soemardjan tidak berbeda jauh dengan Kingsley Davis yang mengartikan perubahan sosial sebagai perubahan-perubahan yang terjadi dalam struktur dan fungsi masyarakat (Soekanto, 1990). Ketika struktur masyarakat berubah, maka fungsi, peran, pola pikir dan pola sikap masyarakat pun berubah.

Perubahan sosial sebagai modifikasi pola-pola kehidupan manusia terjadi pada struktur kelembagaan dan sistem sosial masyarakat. Perubahan struktur, sistem sosial, nilai, dan sikap ini merupakan elemen-elemen perubahan sosial kemasyarakatan baik yang dianut secara individual maupun secara bersama-sama dalam suatu sistem sosial. Kemajuan komunikasi, ilmu pengetahuan dan teknologi, serta berbagai informasi mampu mengubah struktur kelembagaan dan sistem sosial masyarakat.

C. CIRI CIRI PERUBAHAN SOSIAL

Menurut Kumar (2023), perubahan sosial memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

1. *Social change is continuous:* Perubahan sosial terjadi secara terus menerus. Dari mulai terjadinya peradaban manusia hingga hari ini masyarakat terus menerus berubah.
2. *Social change is temporal:* Perubahan sosial bersifat sementara. Perubahan terjadi sesuai dengan perkembangan dari waktu ke waktu .

3. *Social change is environmental:* Perubahan sosial berhubungan dengan perkembangan lingkungan dalam suatu kondisi geografis dan konteks budaya.
4. *Social change is human change:* Perubahan sosial adalah perubahan yang melibatkan aspek manusia, manusia akan mempengaruhi perubahan dan perubahan akan mempengaruhi manusia.
5. *Social change is way to planned or unplanned:* Perubahan sosial dapat terjadi melalui cara yang direncanakan atau tidak direncanakan: Arah dan tempo perubahan sosial biasanya dikondisikan melalui rekayasa manusia untuk menentukan dan mengendalikan laju serta arahnya.
6. *Short vs long run change:* Perubahan sosial dapat terjadi dalam jangka pendek ataupun dalam jangka panjang. Beberapa perubahan sosial dapat memberikan hasil segera dan beberapa perubahan membutuhkan waktu bertahun-tahun untuk membuahkan hasilnya.
7. *Social change results from interaction of a number of factors:* Perubahan sosial merupakan hasil interaksi sejumlah faktor yang saling berkaitan seperti fisik, biologis, teknologi, budaya atau faktor lainnya. Hal ini merupakan

fenomena sosial yang saling ketergantungan antara satu faktor dengan faktor lainnya.

D. FAKTOR-FAKTOR DALAM PERUBAHAN SOSIAL

Beberapa faktor yang dapat melahirkan dan memicu terjadinya perubahan sosial dan budaya akan melibatkan interaksi yang kompleks dari lingkungan, teknologi, budaya, kepribadian, politik, ekonomi, agama, ideologi, perubahan populasi dan lain lain (Ekpenyong, 1993). Tidak ada faktor tunggal yang dapat menyebabkan terjadinya perubahan sosial dalam masyarakat manusia. Hal ini didukung oleh Parsons (1966) yang menyatakan, tidak ada klaim bahwa perubahan sosial ditentukan oleh kepentingan ekonomi, gagasan, kepribadian individu tertentu, kondisi geografis dan sebagainya secara tunggal. Setiap faktor tunggal selalu saling bergantung terhadap beberapa faktor lainnya.

Perubahan sosial yang terjadi dalam masyarakat disebabkan adanya faktor eksternal yang berasal dari luar masyarakat maupun faktor internal yang berasal dari dalam masyarakat yang mendorong untuk melakukan tindakan atau perbuatan.

Ini menyiratkan bahwa perubahan sosial dapat berasal dari area institusional manapun yang membawa perubahan di area

lain, yang pada gilirannya membuat adaptasi lebih lanjut di bidang perubahan.

Faktor Internal perubahan sosial meliputi beberapa hal, diantaranya :

1. *Penemuan baru*: Penemuan baru mengakibatkan perubahan-perubahan yang menjalar dari suatu lembaga kemasyarakatan ke lembaga kemasyarakatan lain. Dengan penemuan baru tersebut, biasanya orang-orang akan memiliki kesadaran diri akan kekurangan. Itu juga bisa membuat orang memiliki keahlian dengan belajar.
2. *Pengaruh jumlah penduduk*: Jumlah penduduk akan menjadi kekuatan bagaimana perubahan sosial tersebut bisa terjadi, semakin banyak orang yang menggunakan budaya baru maka suatu budaya lama juga akan mudah hilang atau tergantikan.
3. *Konflik dalam masyarakat*: Dalam masyarakat terdapat berbagai kelompok dan kepentingan yang berbeda-beda yang memiliki potensi terjadinya konflik di masyarakat yang akan menghasilkan budaya baru atau fenomena sosial yang baru.
4. *Adanya revolusi*: Munculnya revolusi atau pemberontakan di masyarakat akan menimbulkan kekuatan-kekuatan di masyarakat dan menyebabkan terjadinya perubahan sosial.

Sedangkan faktor eksternal perubahan sosial meliputi beberapa hal yaitu :

1. *Lingkungan fisik*: Pada saat terjadi bencana alam dan masyarakat harus mengungsi dari tempat asal menuju tempat baru, maka mereka akan melakukan adaptasi dengan lingkungan baru yang akan berdampak pada perubahan sosial.
2. *Peperangan*: Negara yang menang perang, biasanya akan memaksa negara yang kalah dan masyarakatnya untuk mengikuti kebudayaannya untuk menggantikan kebudayaan sebelumnya.
3. *Pengaruh kebudayaan lain*: Perubahan sosial dapat terjadi karena masuknya kebudayaan lain melalui perkembangan zaman atau globalisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi jalannya proses perubahan sosial terdiri dari faktor yang dapat mendorong terjadinya perubahan sosial dan faktor yang dapat menghambat terjadinya perubahan sosial.

Faktor-faktor yang dapat mendorong jalannya proses perubahan sosial (Block 8, 2017) antara lain:

1. Kontak dengan kebudayaan lain.
2. Sistem pendidikan yang maju.
3. Sikap menghargai hasil karya seseorang dan keinginan-keinginan untuk maju.

4. Toleransi terhadap perbuatan-perbuatan menyimpang.
5. Sistem lapisan masyarakat yang terbuka.
6. Penduduk yang heterogen.
7. Ketidakpuasan masyarakat terhadap bidang-bidang kehidupan tertentu.
8. Orientasi ke masa depan.
9. Nilai peningkatan taraf hidup.

Faktor-faktor yang dapat menghambat terjadinya perubahan sosial di dalam masyarakat diantaranya sebagai berikut:

1. Kurangnya hubungan dengan masyarakat lain.
2. Perkembangan ilmu pengetahuan yang terlambat.
3. Sikap masyarakat yang masih mengagungkan tradisi masa lampau.
4. Adanya kepentingan yang sudah tertanam kuat (*vested interest*).
5. Rasa takut akan terjadinya kegoyahan pada integrasi kebudayaan.
6. Prasangka terhadap adanya hal-hal baru.
7. Hambatan-hambatan yang bersifat ideologis.
8. Adat atau kebiasaan.

E. PROSES PERUBAHAN SOSIAL

Agar perubahan sosial terjadi di masyarakat manapun, ia harus terwujud dalam salah satu mekanisme atau proses

yang diuraikan di bawah ini: (Ekpenyong, 1993)

1. *Social Evolution*: Pertumbuhan atau perkembangan alami yang melekat pada suatu masyarakat dari bentuk yang sederhana ke bentuk yang lebih kompleks dan modern.
2. *Diffusion*: Difusi adalah proses penyebaran berbagai unsur sosial dan kebudayaan berupa ide, keyakinan, dan hal lainnya yang dilakukan dari individu ke individu atau kelompok yang lebih besar dari itu.
3. *Discovery*: Merupakan proses memperoleh persepsi baru tentang aspek atau seluruh basis budaya suatu masyarakat dan menciptakan aplikasi baru atau kombinasi pengetahuan budaya.
4. *Assimilation*: Asimilasi adalah proses perubahan sosial yang timbul jika ada dua individu atau kelompok dengan latar belakang budaya yang berbeda kemudian berinteraksi dengan intens dalam jangka waktu yang lama. Proses perubahan sosial ini kemudian akan mengurangi atau menghilangkan perbedaan budaya tersebut. Kelompok yang lebih lemah dimasukkan ke dalam kelompok yang lebih kuat dan dengan demikian membuat kelompok yang lebih lemah akan kehilangan otonomi budayanya.

5. *Acculturation*: Perubahan sosial yang terjadi karena masuknya suatu kebudayaan asing ke dalam sekelompok masyarakat, sehingga unsur budaya asing itu diterima dan disesuaikan dengan kebudayaan asli masyarakat tersebut. Budaya asing tersebut masuk dan bisa diterima masyarakat tergantung bagaimana cara masuknya dan jangka waktu penyesuaian.
6. *Cultural Loss*: Merupakan proses hilangnya budaya lama yang diganti dengan budaya yang baru sebagai akibat dari kepunahan budaya yang disebabkan oleh difusi, asimilasi, dan lain lain.
7. *Planned and Guided Change*: Di sini, pemerintah di semua tingkatan, asosiasi pengembangan masyarakat, kelompok terorganisir, dan lain lain dapat memulai perubahan sosial budaya dan sama-sama mengontrol kecepatan, laju, dan arahnya, misalnya kebijakan pemerintah tentang pengendalian pertumbuhan penduduk seperti keluarga berencana, pembatasan jumlah anak per keluarga, legalisasi aborsi dan lain lain.

Setelah mengalami proses perubahan sosial, maka terbentuklah pola perubahan baru sesuai kondisi yang terjadi. Berikut ini bentuk-bentuk pola perubahan sosial

(Cohen, 1968) yang perlu diketahui, diantaranya yaitu:

1. Evolusi dan Revolusi

- a. *Evolusi*: Evolusi adalah perubahan sosial yang terjadi dengan memakan waktu yang sangat lama dan tanpa ada kehendak dari masyarakat itu sendiri.
- b. *Revolusi*: Revolusi adalah perubahan sosial yang terjadi dalam jangka waktu yang cepat dan tidak direncanakan sebelumnya.

2. Direncanakan dan Tidak Direncanakan

- a. *Perubahan yang Direncanakan*: Perubahan sosial ini terjadi sesuai dengan yang diperkirakan atau direncanakan oleh pihak yang membuat perubahan. Pihak yang membuat perubahan itu kemudian kita kenal dengan sebutan *agent of change*.
- b. *Perubahan yang Tidak Direncanakan*: Perubahan sosial terjadi diluar perkiraan atau tanpa perencanaan terlebih dahulu. Biasanya perubahan sosial yang tidak direncanakan akan ditentang oleh masyarakat yang bersangkutan atau diperdebatkan kehadirannya.

3. Perubahan Kecil dan Besar

- a. *Perubahan Kecil* Perubahan sosial yang kecil biasanya terjadi pada unsur perubahan yang tidak memiliki pengaruh yang berarti, contohnya fashion dan *lifestyle*.
- b. *Perubahan Besar* Perubahan sosial yang besar biasanya memunculkan perdebatan di kalangan masyarakat karena kehadirannya. Selain itu perubahan sosial yang besar memerlukan keterlibatan masyarakat banyak sehingga menimbulkan reaksi dan pertentangan dari banyak kalangan seperti munculnya handphone ditengah masyarakat.

F. PENOLAKAN DAN PENERIMAAN TERHADAP PERUBAHAN SOSIAL

Tidak semua perubahan dalam masyarakat diterima begitu saja, terkadang mereka sering menghadapi bentuk perlawanan. Seperti yang dicatat oleh Ekpenyong (1993) gagasan baru, perkembangan ilmu pengetahuan yang baru, serta pola kehidupan sosial yang baru kadang-kadang mendapatkan penolakan. Beberapa alasan yang menyebabkan terjadinya penerimaan dan penolakan perubahan sosial antara lain:

1. *Cost of Change*: Jika biaya perubahan yang diusulkan sangat tinggi dibandingkan dengan manfaat langsungnya, maka perubahan

tersebut dapat ditolak oleh masyarakat dan sebaliknya, jika manfaatnya melebihi biayanya maka perubahan akan dapat diterima.

2. *Utility and Compatibility with Existing*: Agar perubahan budaya baru dapat diterima dalam suatu masyarakat, maka harus dibuktikan bahwa kegunaannya lebih unggul dibandingkan pola budaya yang sudah ada dan tidak boleh bertentangan dengan praktik budaya yang ada.
3. *Attitudes and Values*: Jika suatu masyarakat memiliki struktur sosial yang tertutup dengan sikap yang terikat tradisi, maka masyarakat tersebut akan menolak segala bentuk perubahan untuk mempertahankan nilai-nilai budayanya; sebaliknya sistem budaya yang lebih terbuka akan ramah terhadap perubahan dan mudah untuk menerima perubahan.
4. *Vested Interests and Maintenance of Status Quo*: Masyarakat terdiri dari beberapa kelompok yang memiliki berbagai kepentingan, dalam pengertian ini perubahan dalam struktur sosial akan mempengaruhi beberapa kelompok secara berbeda. Mereka yang melihat perubahan itu bermanfaat akan mendukungnya dan mereka yang merasa terancam oleh perubahan itu akan menolaknya dan

mengadvokasi untuk tetap mempertahankan status quo.

5. *Demonstrability of Innovations:* Agar inovasi baru dapat diterima, maka inovasi tersebut harus menunjukkan keunggulannya dibandingkan sistem lama.
6. *Technical Difficulties of Change:* Jika inovasi budaya atau teknologi baru memiliki beberapa kesulitan dalam penerapan praktisnya, maka hal tersebut akan mendapatkan penolakan dibandingkan dengan bentuk inovasi yang hanya memiliki sedikit atau tanpa kesulitan teknis.

G. IMPLIKASI PERUBAHAN SOSIAL

Tidak ada masyarakat yang tetap sama dalam waktu yang lama, masyarakat pasti akan mengalami perubahan. Perubahan bersifat dinamis dan tidak dapat dielakkan. Sosiolog mendefinisikan perubahan sosial sebagai perubahan dalam interaksi dan hubungan manusia yang mengubah institusi budaya dan sosial. Para peneliti telah menyelidiki implikasi perubahan sosial bagi perkembangan manusia dari perspektif yang berbeda. Perubahan sosial mempengaruhi berbagai sektor kehidupan manusia yang tanpa disadari akan menimbulkan serangkaian implikasi positif maupun negatif. Perubahan sosial menyebabkan terjadinya perubahan pada struktur sosial, lembaga sosial, sistem sosial, nilai dan norma sosial

yang secara langsung bersentuhan dengan proses perubahan.

Terjadinya konflik sosial, kerusuhan agama, kerusuhan etnis di suatu daerah dapat menyebabkan terjadinya perubahan struktur sosial masyarakat yang baru, yang dapat memberikan implikasi positif maupun negatif bagi masyarakat disekitar daerah tersebut. Implikasi positifnya adalah semakin kuatnya sentimen kelompok yang memiliki etnis yang sama, agama yang sama atau faham yang sama. Implikasi negatifnya, hubungan sosial antar warga di daerah tersebut menjadi kurang harmonis, hubungan antar kelompok yang berbeda atau bertentangan akan mengalami kerenggangan karena adanya rasa saling curiga dan dendam.

Pada masa dahulu, lembaga-lembaga adat berperan penting dalam musyawarah di daerah, dengan adanya tuntutan dan pengaruh demokrasi, maka lembaga-lembaga tersebut akan mengalami perubahan dan pergeseran peran. Peran tersebut saat ini diambil alih oleh lembaga-lembaga pemerintah, atau bahkan lembaga-lembaga non pemerintah atau LSM. Terjadinya pemberontakan atau peperangan di suatu negara yang bertujuan untuk membentuk pemerintahan baru, akan menyebabkan terjadinya perubahan pada sistem sosial, lembaga sosial, struktur sosial, nilai serta norma sosial. Karena pergantian sistem pemerintahan baru akan

selalu diikuti oleh terjadinya pergeseran nilai dan norma sosial yang baru.

Beberapa contoh implikasi positif dari suatu perubahan sosial dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Terciptanya lapangan kerja baru bagi masyarakat.
2. Semakin kompleksnya alat dan peralatan dalam memenuhi kebutuhan hidup.
3. Kemajuan teknologi di berbagai bidang kehidupan
4. Industri yang semakin berkembang.
5. Terciptanya stabilitas politik.
6. Meningkatnya taraf hidup masyarakat menjadi lebih layak dan sejahtera.
7. Terbukanya kesempatan yang luas untuk menikmati pendidikan yang layak, karena tersedianya banyak lembaga pendidikan, baik formal maupun nonformal.
8. Berkembangnya teknologi transportasi akan mempercepat gerak pembangunan di daerah dan mempercepat proses distribusi barang dari daerah ke kota dan sebaliknya.
9. Terciptanya perubahan transformatif untuk masalah sosial yang kompleks, seperti kemiskinan, buta huruf, kurangnya perumahan yang terjangkau, kesenjangan ekonomi, pelanggaran hak asasi manusia, tantangan terhadap

perdamaian, keamanan, dan perusakan lingkungan.

10. Akses koneksi Internet yang memiliki kemampuan dalam hal kebebasan berbicara, sumber pengetahuan, akses informasi, komunikasi, hiburan, mengembangkan dan memelihara hubungan sosial, serta memberikan pemahaman tentang berbagai budaya dan latar belakang sosial yang berbeda.
11. Akses koneksi Internet yang memberikan manfaat dalam hal pembelajaran melalui sistem online atau rapat perusahaan secara online dengan berbagai individu di seluruh dunia.
12. Terciptanya peluang untuk membangun relasi komunikasi lintas pribadi dan daerah, karena tersedianya sarana dan sistem komunikasi yang memadai.
13. Meningkatnya produktifitas hasil pertanian atau peternakan dengan adanya inovasi di bidang pertanian atau peternakan serta penggunaan teknologi modern dalam pengolahan hasil pertanian atau peternakan.

Dengan adanya perubahan sosial di masyarakat, selain dapat menimbulkan implikasi yang bersifat positif, perubahan sosial dapat menimbulkan terjadinya masalah-masalah sosial di masyarakat, seperti: kriminalitas, kemiskinan,

kependudukan, pelacuran dan lingkungan hidup. Dalam studi ilmu-ilmu sosial hal ini dianggap sebagai hal yang wajar, karena setiap perubahan sosial yang terjadi dalam masyarakat, maka bukan hanya hal-hal positif yang akan muncul, tetapi juga masalah masalah negatifnya.

Setiap perubahan sosial akan mengakibatkan pergeseran dan benturan antara nilai-nilai lama dan nilai-nilai baru, struktur sosial lama dan struktur sosial baru, dan lain-lain. Jika proses ini mencapai titik kulminasi, dan tidak disikapi dengan bijak dan arif, maka lahirnya masalah-masalah sosial hampir pasti tidak akan dapat dihindarkan, seperti munculnya anak jalanan, anak punk, anak dengan HIV-AIDs, anak penyalahguna NAPZA dan lain-lain. Disinilah dibutuhkan peran dari Pekerja Sosial, Penyuluh Sosial, Tenaga Kesejahteraan Sosial (Pendamping Sosial) dan Relawan Sosial yang bertujuan meningkatkan keberfungsian sosial Pemerlu Pelayanan Kesejahteraan Sosial (PPKS)/Penyadang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS).

Beberapa contoh implikasi negatif yang diakibatkan adanya perubahan sosial, di antaranya:

1. *Cultural Shock*.
2. *Cultural Lag*.
3. Disintegrasi sosial.
4. Lunturnya nilai dan norma di masyarakat.

5. Masyarakat menjadi konsumtif dan hedonis.
6. Munculnya kesenjangan sosial antara masyarakat kaya dan miskin yang semakin melebar.
7. Pembangunan proyek disatu sisi merupakan indikator kemajuan dan memberikan lapangan pekerjaan bagi banyak orang, namun disisi lain telah menyebabkan petani kehilangan lahan garapannya atau mungkin dapat menyebabkan terjadinya bencana alam.
8. Berkembangnya sistem teknologi transportasi disatu sisi dapat mempercepat mobilisasi masyarakat serta memberikan lapangan kerja dengan adanya transportasi *online*, namun disisi lain juga telah menyebabkan pengemudi transportasi umum atau taxi kehilangan pekerjaannya.
9. Dengan adanya teknologi *smartphone*, disatu sisi telah memberikan manfaat yang besar, namun disisi lain menyebabkan hubungan sosial antara masyarakat menjadi semakin renggang.
10. Munculnya teknologi di bidang peralatan *game* atau *smartphone* telah menyebabkan ditinggalkannya permainan tradisional yang dahulunya digunakan sehingga menyebabkan berkurangnya kegiatan motorik anak-anak.
11. Kemajuan teknologi dan aksesibilitas internet di satu sisi memberikan

manfaat sosial yang terus berkembang dengan laju yang sangat cepat. Namun, disisi lain dapat juga menyebabkan kerugian dalam berbagai struktur sosial, budaya, moralitas dan hubungan antar manusia. Internet digambarkan sebagai 1.000 kali lebih berbahaya daripada televisi dan internet dianggap sebagai polusi moral.

H. PENUTUP

Perubahan sosial sebagai modifikasi pola-pola kehidupan manusia terjadi pada struktur kelembagaan dan sistem sosial masyarakat. Perubahan sosial diperlukan untuk membuat modifikasi terhadap perilaku, hubungan sosial, dan organisasi sosial yang lebih layak. Untuk melakukan perubahan ini, individu dapat memanfaatkan dukungan sosial untuk memotivasi dan mendorong terjadinya perubahan komunal. Dukungan sosial didefinisikan sebagai, persahabatan dari orang lain yang menyampaikan perhatian emosional, bantuan materi, atau umpan balik yang jujur tentang suatu situasi (Straub, 2016).

Perubahan sosial datang dengan cepat dan bahkan kejadiannya tidak dapat dihindari. Suatu perubahan dapat terjadi dalam masyarakat yang berbeda atau dalam masyarakat yang sama pada waktu yang berbeda. Penyebab terjadinya perubahan sosial sangat beragam dan proses perubahan

tersebut dapat berlangsung dalam jangka waktu yang pendek atau dalam jangka waktu yang panjang.

Kemajuan komunikasi, ilmu pengetahuan dan teknologi, serta berbagai informasi yang diterima mampu mengubah struktur kelembagaan dan sistem sosial masyarakat. Sistem sosial masyarakat yang sebelumnya sangat eksklusif dan tertutup lambat laun menjadi terbuka, bertumbuh, dan berkembang menyesuaikan diri terhadap perkembangan zaman dan pengaruh-pengaruh asing dari luar.

Dalam hal ini, bimbingan dan penyuluhan yang dilakukan oleh pilar-pilar kesejahteraan sosial memegang peranan penting dalam suatu proses perubahan sosial untuk mengatur, menstabilkan perubahan sosial yang dialami oleh seluruh masyarakat. Ada beberapa peran strategis yang dimainkan oleh pilar sosial (Pekerja Sosial, Penyuluh Sosial, Tenaga Kesejahteraan Sosial dan Relawan Sosial) antara lain sebagai instrumen pemberdayaan, alat untuk memotivasi, instrumen tumbuhnya toleransi terhadap perubahan, instrumen penyadaran dan sebagainya. Pilar sosial berperan dalam memberikan penerangan, pencerahan, pencerdasan kepada masyarakat untuk bagaimana menyikapi sebuah perubahan termasuk menyikapi implikasi positif dan negatif.

Untuk mulai memahami implikasi sosial dan budaya dari adanya perubahan

sosial, maka sangat penting bagi anggota masyarakat untuk dapat mengenali aspek positif dan negatif perubahan tersebut. Jika kita dapat memperoleh pemahaman tentang implikasi sosial dan budaya dari perubahan

sosial dan menghubungkannya dengan nilai dan keyakinan kita sendiri sebagai individu, barulah kita dapat menentukan apakah suatu perubahan memiliki implikasi yang positif atau negatif.

Referensi

Block 8 (2017), *Social Control, Change and Development*, New Delhi, Indira Gandhi National Open University, <http://egyankosh.ac.in/handle/123456789/18832>

Cohen, P.S. (1968), *Modern Social Theory*, London, Heinemann Educational Books Ltd,

Calhoun, C. (1994). *Social theory and the politics of identity*, Malden, Massachusset, USA, Blackwell Publisher Inc.

Ekpenyong, S. (1993): *Elements of Sociology*. Lagos, African Heritage Research & Publication.

Kumar, M. (2023), *Effective Strategies for Social Change*, Essay on tutorial points, <https://www.tutorialspoint.com/Updated on 16-Jan-2023 18:23:05>

Moore, W.E., (1968), *Indicators of social change: concepts and measurements*, New York: Russell Sage Foundation.

Ogburn, W.F. (1947), *How Technology Changes Society*, The Annals of the American Academy of Political and Social Science, Vol. 249, Social

Implications of Modern Science (Jan., 1947), Published By: Sage Publications, Inc., <https://www.jstor.org/stable/1025427>

Ogburn, W.F. & M.F.Nimkoff (1964), *A Handbook of Sociology*, London, Routledge and Kegan Paul Ltd

Ogburn, W.F. (1966). *Social change with respect to cultural and original nature*. New York, NY: Dell. (Original work published 1922).

Parsons, T. (1966), *Evolutionary and Comparative Perspectives*. Foundations of Modern Sociology Series. Englewood Cliffs, New Jersey, Prentice-Hall.

Robertson, I. (1977). *Sociology*. New York, Worth Publishers, Inc.

Soekanto, S. (1990), *Sosiologi suatu Pengantar* (Ed. 4), Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Straub, R.O. (2016). *Health Psychology Textbook*. Fourth Edition. Worth Publishers, Inc.

Pengembangan Kapasitas SDM dan Lembaga Kesos: Analisis Reflektif dan Prospek Peran Strategisnya dalam Kelembagaan Multilayanan

Agus Widiatmo

Widyaiswara BBPPKS Regional I Sumatera di Padang

goes.wd@gmail.com

Abstrak

Optimalitas penyelenggaraan kesos, mengacu pada UU Nomor 11/2009 tentang Kesos dan Permensos Nomor 6/2020 tentang Renstra Kemensos 2020-2024, akan sangat ditentukan oleh kualitas SDM dan Lembaga Kesos (LKS). Pengembangan kapasitas SDM dan LKS, dengan demikian, menjadi variabel determinan untuk itu. Tulisan ini mencoba menyajikan analisis reflektif terkait peran strategis pengembangan kapasitas SDM dan LKS khususnya melalui pendidikan dan pelatihan kesos, tingkat performansi dan kontribusinya terhadap optimalitas penyelenggaraan kesos, serta tantangan ke depan, termasuk prospek peran strategisnya dalam kelembagaan multi layanan, yang saat ini menjadi *mainstreaming issues* di Kementerian Sosial. Data terkait performansi pengembangan kapasitas SDM dan LKS dan kontribusinya terhadap optimalitas penyelenggaraan kesos berbasis pada lokus studi kasus di BBPPKS Regional I Sumatera dalam kurun 5 tahun (2017-2021), yang diyakini secara konfiguratif tidak akan terlalu jauh berbeda dengan 5 wilayah regional lainnya.

Kata Kunci: Pengembangan kapasitas SDM dan LKS, performansi dan tantangan ke depan, kelembagaan multilayanan

Abstract

The optimality of the implementation of social welfare, which refers to Law Number 11 of 2009 concerning Social Welfare and Permensos Number 6 of 2020 concerning the Ministry of Social Affairs Strategic Plan 2020-2024, will be largely determined by the quality of human resources and social welfare institutions. Capacity development of human resources and social welfare institutions become a determinant variable for that matter. This article aimed to describe reflective analysis about the strategic role of capacity development of human resources and social welfare institutions through education and training in social welfare, level of performance and its contribution to the optimality of the implementation of social welfare, and future challenges, include its strategic role on multi services institution that recently become mainstreaming issues in the Ministry of Social Affairs. Data concerning performance of capacity development of human resources and social welfare institutions and its contribution to the optimality of the implementation of social welfare based on case study at BBPPKS Regional I Sumatera on 2017-2021.

Keywords: Capacity development of human resources and social welfare institutions, performance and future challenges, multiservices institutions.

A. PENDAHULUAN

Tulisan ini mencoba menyajikan analisis reflektif terkait peran strategis pengembangan kapasitas sumber daya manusia (SDM) dan lembaga kesejahteraan sosial (LKS) khususnya melalui pendidikan dan pelatihan kesos, tingkat performansi dan kontribusinya terhadap optimalitas penyelenggaraan kesos, serta tantangan ke depan, termasuk prospek peran strategisnya dalam kelembagaan multi layanan, yang saat ini menjadi *mainstreaming issues* di Kementerian Sosial (Kemensos). Pembahasan akan dilandasi oleh peran strategis pengembangan kapasitas SDM dan LKS, alokasi dan proporsionalitas pengalokasian anggaran untuk program pengembangan kapasitas SDM dan LKS, target dan realisasi *output* maupun *outcome* program pengembangan kapasitas SDM dan LKS dengan studi kasus di BBPPKS Regional I Sumatera, tantangan pengembangan kapasitas SDM dan LKS ke depan, serta peran strategis pengembangan kapasitas SDM dan LKS dalam kelembagaan multi-layanan.

B. PERAN STRATEGIS PENGEMBANGAN KAPASITAS SDM DAN LKS

Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2009 tentang *Kesejahteraan Sosial* (UU Kesos) dinyatakan bahwa terdapat dua infrastruktur utama yang berperan krusial dan fundamental dalam penyeleng-

garan kesos, yaitu: SDM dan LKS. SDM Kesos dapat diklasifikasikan menjadi: (1) SDM Kesos Aparatur, baik yang ada di lingkungan Kemensos, maupun Pemerintah Daerah pada 34 Provinsi dan 514 Kabupaten/Kota (sebelum pemekaran); serta (2) SDM Kesos Non Aparatur, yang terdiri dari Pendamping Sosial Program. Di samping itu, juga terdapat LKS maupun Institusi Penerima Wajib Lapori (IPWL).

Terkait dengan peran krusial dan fundamental itu, maka menjadi relevan manakala pengembangan kapasitas SDM dan LKS menjadi salah satu isu strategis sekaligus arah kebijakan dalam Rencana Strategis (Renstra) Kemensos 2020-2024 (Permensos Nomor 6 Tahun 2020). Keduanya secara jelas dan tegas terefleksikan dalam rumusan isu strategis ke-2, yaitu: “meningkatkan layanan yang berkualitas oleh pelaku penyelenggara kesos yang profesional,” dan rumusan arah kebijakan ke-2, yaitu: “meningkatnya kualitas pemberi layanan kesos melalui peningkatan kapasitas SDM dan kelembagaan sosial dalam penyelenggaraan kesos”.

Pengembangan kapasitas SDM dan LKS juga sangat relevan dengan dinamika lingkungan strategis, baik di lingkup global, regional, nasional dan instansional. Di lingkup global, isu strategis terkait revolusi industri 4.0 yang berbasis pada kemajuan teknologi *machine learning*,

artificial intelligence, big data analytics dan *internet of things* tentu saja juga berimbas ke berbagai sektor, termasuk penyelenggaraan kesos di dalamnya. Muncul tuntutan agar SDM dan LKS sebagai *backbone* penyelenggaraan kesos, tidak saja harus memiliki kapasitas adaptif dan responsif, namun juga harus kreatif, cepat, dan mumpuni dalam mengelola perubahan yang dihasilkan oleh revolusi industri 4.0.

Di lingkup regional, kesepakatan strategis diantara negara-negara anggota ASEAN untuk membentuk Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA), yang masih relevan hingga saat ini, berimplikasi pada kebutuhan untuk meningkatkan daya saing Indonesia, yang dapat diwujudkan melalui upaya peningkatan profesionalitas SDM dan LKS, agar bisa bersaing di ranah regional. Selama ini harus diakui bahwa kiprah profesional SDM dan LKS Indonesia di ranah regional, masih relatif tertinggal beberapa langkah dibanding sesama negara anggota ASEAN lainnya, seperti Filipina, Malaysia, dan Thailand.

Di lingkup nasional, UU Nomor 23 Tahun 2014 tentang *Pemerintahan Daerah* secara substantif mengatur tentang penyerahan kewenangan dari Pemerintah Pusat kepada Pemerintah Daerah untuk menyelenggarakan urusan pemerintahan yang bersifat konkuren, dimana pada pasal 11 dikategorikan menjadi urusan pemerintahan wajib dan urusan

pemerintahan pilihan. Dalam pasal 12 secara tegas diamanatkan bahwa urusan pemerintahan wajib yang berkaitan dengan pelayanan dasar meliputi: (1) pendidikan; (2) kesehatan; (3) pekerjaan umum dan penataan ruang; (4) perumahan rakyat dan kawasan permukiman; (5) ketenteraman, ketertiban umum dan perlindungan masyarakat; serta (6) sosial. Dengan dicantumkannya sektor sosial sebagai salah satu urusan pemerintahan wajib yang berkaitan dengan pelayanan dasar dimaksud maka setidaknya terdapat tiga jenis tantangan yang harus segera direspon dan diantisipasi dengan tepat, khususnya terkait dengan SDM dan LKS, yaitu: (1) kuantitas; (2) standar kompetensi; dan (3) profesionalitas kinerja.

Dari aspek kuantitas, secara objektif harus diakui bahwa jumlah SDM Kesos yang ada saat ini masih belum memadai dibanding dengan kecenderungan peningkatan permasalahan kesos yang terjadi, baik yang dikategorikan konvensional maupun kontemporer. Luas wilayah NKRI, dengan keberagaman karakteristik topografi (pesisir, pedalaman, pinggiran sungai, pegunungan, perbatasan, pulau terluar), demografi (etnik, agama, status sosial ekonomi) maupun sosial budaya (adat, tradisi, kearifan lokal), berimplikasi pada kebutuhan untuk mendisain program dan kegiatan pengembangan kapasitas SDM dan LKS yang berbasis pada kebutuhan dan kondisi objektif lokal setempat.

Dari aspek standar kompetensi, kecenderungan peningkatan permasalahan kesos yang terjadi, baik yang dikategorikan konvensional maupun kontemporer, memunculkan kebutuhan akan SDM Kesos yang tidak saja memiliki *base of knowledges*, *base of skills* dan *base of values* dalam penanganan permasalahan kesos secara generik, namun juga pendalamannya pada kompetensi yang bersifat spesifik. Untuk penanganan permasalahan kesos yang terkait dengan anak, misalnya, ke depan juga diperlukan kompetensi teknis spesifik terkait pendampingan sosial bagi Anak yang Berhadapan dengan Hukum, Anak dalam Situasi Bencana, Anak Korban Tindak Kekerasan dan Eksploitasi, Anak Korban Perundungan (*bullying*), dan sejenisnya.

Dari aspek profesionalitas kinerja, secara empirik dijumpai di lapangan, dimana penanganan permasalahan kesos selama ini juga ditangani oleh banyak lembaga, baik dari sesama lembaga pemerintah (GOs), organisasi non pemerintah (NGOs), maupun yang dibentuk secara swadaya oleh masyarakat. Kondisi ini memunculkan kebutuhan agar SDM Kesos juga memiliki *base of knowledges*, *base of skills* dan *base of values* terkait penanganan permasalahan kesos, agar bisa menunjukkan profesionalitas kinerja dan bisa bersaing secara terbuka dan kompetitif maupun bersinergi secara kolaboratif dengan *stakeholder* lainnya.

Tantangan kelembagaan yang harus dihadapi terkait pengembangan kapasitas SDM dan LKS melalui pendidikan dan pelatihan kesos (yang diselenggarakan di 6 wilayah regional) secara mendasar berpusat pada: (1) proporsi keterjangkauan populasi SDM dan Lembaga Kesos secara agregatif; serta (2) proporsi keterjangkauan secara kategoritatif dari populasi SDM dan LKS. Kedua bentuk tantangan dimaksud sekaligus menjadi indikator kinerja pengembangan kapasitas SDM dan LKS di 6 wilayah regional, yang juga merefleksikan tingkat kontribusinya dalam mendukung optimalitas penyelenggaraan kesos di wilayah kerjanya. Terkait itu maka secara faktual, keterbatasan alokasi jumlah peserta bagi setiap provinsi dan kabupaten/kota untuk setiap kegiatan pengembangan kapasitas melalui kediklatan setiap tahunnya, menjadikan kedua bentuk tantangan dimaksud semakin mengemuka. Dengan alokasi rata-rata jumlah peserta sebanyak 30 orang untuk setiap angkatan, maka alokasi untuk setiap provinsi hanya berkisar 3-4 orang saja. Secara faktual, alokasi 3-4 orang tersebut pun tidak akan mungkin dipenuhi seluruhnya oleh SDM dan LKS yang ada di tingkat Provinsi, karena harus dibagi dengan SDM dan LKS yang berada di tingkat Kabupaten/Kota pada masing-masing Provinsi. Dengan fakta keterbatasan alokasi dimaksud maka harapan untuk dapat menjangkau keseluruhan populasi

SDM dan LKS akan membutuhkan waktu yang relatif panjang. Waktu yang dibutuhkan akan bertambah semakin panjang jika dikaitkan juga dengan fakta pergantian personil yang relatif dinamis, baik karena pindah tempat tugas, berganti pekerjaan, pensiun, atau meninggal dunia.

C. ALOKASI DAN PROPORSIONALITAS ANGGARAN PROGRAM PENGEMBANGAN KAPASITAS SDM DAN LKS

Optimalitas pengembangan kapasitas SDM dan LKS pada dasarnya akan dipengaruhi secara signifikan oleh alokasi dan proporsionalitas anggaran. Adapun data alokasi dan proporsionalitas anggaran pada BBPPKS Regional I-VI dan perbandingannya dengan Badiklitpensos dan Kemensos pada kurun 2017-2021 dapat dilihat pada Tabel 1.

Dari konfigurasi data pada Tabel 1 tersebut maka terlihat bahwa alokasi dan proporsi anggaran pengembangan kapasitas SDM dan LKS masih jauh dari memadai. Dari total jumlah anggaran di Kemensos, maka alokasi dan proporsi anggaran pengembangan kapasitas SDM dan LKS untuk Badiklitpensos dalam kurun 2017-2021 berada pada angka di bawah 2%, yaitu dalam kisaran 0,22% (di tahun 2021) s.d 1,91% (di tahun 2017). Dari total jumlah anggaran di Badiklitpensos dimaksud, maka total alokasi dan proporsi anggaran

untuk enam unit kerja kediklatan di Badiklitpensos (BBPPKS Regional I-VI) pada kurun 2017-2021 berada pada angka di bawah 12,50%, yaitu dalam kisaran 4,53% (BBPPKS Regional IV di tahun 2018) s.d 12,14% (BBPPKS Regional III di tahun 2017). Dari data persentase alokasi dan proporsi anggaran pertahun pada BBPPKS Regional I-VI dalam kurun 2017-2021 dimaksud, maka rata-rata persentase alokasi dan proporsi anggaran untuk program pengembangankapasitas SDM dan LKS berada pada angka 6,64%.

Fakta terbatasnya alokasi dan proporsi anggaran dimaksud tentu saja berimplikasi langsung pada belum memadainya: (1) proporsi keterjangkauan populasi SDM dan LKS secara agregatif; serta (2) proporsi keterjangkauan kategoritatif dari populasi SDM dan LKS. Data dengan lokus studi kasus di BBPPKS Regional I Sumatera, misalnya, mengungkapkan bahwa pengembangan kapasitas melalui Pelatihan Dasar Pekerjaan Sosial (PDPS), misalnya, yang diperuntukkan bagi SDM Kesos Aparatur yang berlatar belakang pendidikan non pekerjaan sosial, dalam kurun 2017-2021 hanya mampu menjangkau sebanyak 210 orang atau 3,05% dari total jumlah 6891 SDM Kesos Aparatur di Provinsi dan Kabupaten/Kota di wilayah regional I Sumatera.

Alokasi Anggaran						
		Jumlah	%		Jumlah	%
2017	Kemensos Badiklitpensos	17.525.288.529.000 335.523.849.000	1,91	Badiklitpensos	335.523.849.000	
				BBPPKS Regional I	22.432.795.000	6,69
				BBPPKS Regional II	26.894.406.000	8,02
				BBPPKS Regional III	40.746.728.000	12,14
				BBPPKS Regional IV	21.762.169.000	6,49
				BBPPKS Regional V	20.018.725.000	5,97
				BBPPKS Regional VI	16.748.380.000	4,99
2018	Kemensos Badiklitpensos	43.393.136.929.000 361.434.463.000	0,83	Badiklitpensos	361.434.463.000	
				BBPPKS Regional I	25.578.041.000	7,08
				BBPPKS Regional II	26.731.698.000	7,40
				BBPPKS Regional III	33.927.127.000	9,39
				BBPPKS Regional IV	16.356.147.000	4,53
				BBPPKS Regional V	20.503.765.000	5,67
				BBPPKS Regional VI	17.301.612.000	4,79
2019	Kemensos Badiklitpensos	59.039.206.791.000 725.179.600.000	1,23	Badiklitpensos	725.179.600.000	
				BBPPKS Regional I	54.711.671.000	7,54
				BBPPKS Regional II	65.893.515.000	9,09
				BBPPKS Regional III	73.974.756.000	10,20
				BBPPKS Regional IV	58.232.694.000	8,03
				BBPPKS Regional V	38.087.489.000	5,25
				BBPPKS Regional VI	33.453.686.000	4,61
2020	Kemensos Badiklitpensos	134.171.889.274.000 372.815.200.000	0,28	Badiklitpensos	372.815.200.000	
				BBPPKS Regional I	26.148.446.000	7,01
				BBPPKS Regional II	34.842.625.000	9,35
				BBPPKS Regional III	25.903.610.000	6,95
				BBPPKS Regional IV	17.158.670.000	4,60
				BBPPKS Regional V	17.659.124.000	4,74
				BBPPKS Regional VI	15.074.534.000	4,04
2021	Kemensos Badiklitpensos	108.087.556.191.000 237.430.793.000	0,22	Badiklitpensos	237.430.793.000	
				BBPPKS Regional I	12.904.771.000	5,44
				BBPPKS Regional II	18.072.404.000	7,61
				BBPPKS Regional III	15.930.219.000	6,71
				BBPPKS Regional IV	10.938.654.000	4,61
				BBPPKS Regional V	12.453.651.000	5,25
				BBPPKS Regional VI	12.159.267.000	5,12

Sumber: Diolah dari LAKIN Badiklitpensos (2017-2021) pada Bagian Program dan Pelaporan Sekretariat Badiklitpensos

Secara agregatif juga terungkap bahwa dari total tujuh nomenklatur kegiatan pengembangan kapasitas melalui kediklatan untuk SDM Kesos Aparatur dalam kurun 2017-2021, baru mampu

menjangkau 424 orang (6,15%) dari total jumlah 6891 SDM Kesos Aparatur di Provinsi dan Kabupaten/Kota di wilayah regional I Sumatera. Dari total 424 orang SDM Kesos Aparatur dimaksud, maka

struktural eselon III dan atau koordinator sebanyak 30 orang (7,08%), struktural IV dan atau sub koordinator sebanyak 240 orang (56,60%), serta staf pelaksana dan fungsional (JFU dan JFT) sebanyak 154 orang (36,32%). Data empirik dimaksud menjelaskan bahwa dalam kurun 2017-2021, relatif semua kategori SDM Kesos Aparatur terakomodir sebagai peserta, meski secara agregatif memiliki persentase tidak terlalu signifikan (6,15%) dibanding total populasi SDM Kesos di regional I Sumatera. Untuk pengembangan kapasitas bagi SDM Kesos Non Aparatur, data empirik juga memperlihatkan pada Diklat Pengembangan Masyarakat, misalnya, dalam kurun 2017-2021 hanya menjangkau 60 orang atau 0,42% dari total 14.178 orang PSM di wilayah regional I Sumatera. Secara agregatif juga terungkap dari total 6 (enam) nomenklatur kegiatan pengembangan kapasitas melalui diklat untuk SDM Kesos Non Aparatur dalam kurun 2017-2021 baru mampu menjangkau 9553 orang (26,68%) dari total jumlah 35.810 SDM Kesos Non Aparatur di Provinsi dan Kabupaten/Kota di wilayah regional I Sumatera. Dari total 9553 orang dimaksud, maka Pendamping PKH sebanyak 9253 orang (96,86%), PSM sebanyak 60 orang (0,63%), Sakti Peksos sebanyak 60 orang (0,63%), TKSK sebanyak 30 orang (0,31%), dan Konselor IPWL sebanyak 150 orang (1,57%). Data empirik dimaksud menjelaskan bahwa

dalam kurun 2017-2021, belum semua kategori SDM Kesos Non Aparatur terakomodir sebagai peserta kegiatan.

Untuk pengembangan kapasitas bagi LKS, data empirik juga memperlihatkan bahwa pada Diklat Manajemen Kesos bagi Pengelola Lembaga Kesos Anak (LKSA), misalnya, dalam kurun 2017-2021 hanya mampu menjangkau 30 orang atau 6,28% dari total jumlah 478 LKSA pemerintah maupun swasta di wilayah regional I Sumatera. Secara agregatif juga terungkap bahwa dari total dua nomenklatur kegiatan pengembangan kapasitas melalui diklat untuk LKS dalam kurun 2017-2021 baru menjangkau 90 (14,75%) dari total jumlah 610 LKS di wilayah regional I Sumatera, itupun masih sebatas pada LKS Anak. Data empirik dimaksud juga mengungkap bahwa dalam kurun 2017-2021, belum semua kategori LKS terakomodir sebagai peserta kegiatan.

Proporsi alokasi anggaran untuk pengembangan kapasitas SDM dan LKS semakin terlihat tidak memadai (lihat data pada Tabel 1) manakala dilakukan perbandingan proporsi alokasi total anggaran di Badiklitpensos dengan total anggaran di Kementerian Sosial (2017-2021), yang berada pada angka di bawah 2%, yaitu dalam kisaran 0,22% s.d 1,91%. Proporsi tertinggi pada tahun 2017 (1,91%) dan terendah pada tahun 2021 (0,22%). Dalam lingkup nasional, maka fakta dimaksud tentu saja juga berimplikasi

langsung pada belum memadainya: (1) proporsi keterjangkauan populasi SDM dan LKS secara agregatif; serta (2) proporsi keterjangkauan kategoritatif dari populasi SDM dan LKS di wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Kondisi dimaksud sekaligus merefleksikan bahwa upaya menjadikan SDM dan LKS sebagai *backbone* penyelenggaraan kesos, sesuai rumusan isu strategis dan arah kebijakan dalam Renstra Kemensos 2020-2024 (Permensos Nomor 6 Tahun 2020), masih belum dapat diwujudkan dengan maksimal. Urgensi pengembangan kapasitas SDM dan LKS, secara jelas dan tegas terformulasikan pada isu strategis ke-2, yaitu: “meningkatkan layanan yang berkualitas oleh pelaku penyelenggaraan kesos yang profesional” dan arah kebijakan ke-2, yaitu : “meningkatnya kualitas pemberi layanan kesos melalui peningkatan kapasitas SDM dan kelembagaan sosial dalam penyelenggaraan kesos”. Optimalitas penyelenggaraan kesos yang didukung oleh para pelaku penyelenggaraan kesos yang profesional tentu saja tidak akan mungkin dapat diwujudkan secara maksimal, jika harus menghadapi kendala berupa tidak sebandingnya alokasi dan proporsi anggaran untuk penguatan kapasitas SDM dan Lembaga Kesos dengan total jumlah populasi SDM dan LKS yang menjadi *target group* dan luasnya wilayah di masing-masing regional.

D. TARGET DAN REALISASI *OUTPUT* DAN *OUTCOME* PROGRAM PENGEMBANGAN KAPASITAS SDM DAN LKSPER TAHUN (2017-2021)

Berbasis data dengan lokus studi kasus di BBPPKS Regional I Sumatera, maka dari sisi target dan realisasi *output*, terungkap bahwa kontribusi program pengembangan kapasitas SDM dan LKS terhadap optimalitas penyelenggaraan kesos di wilayah regional I Sumatera, melalui kegiatan 25 kali penyelenggaraan diklat dalam kurun 2017-2021 dikategorikan memadai, di mana 24 diantaranya (96,00%) menghasilkan realisasi *output* 100% dan satu lainnya (4,00%) justru menghasilkan realisasi 150%, melalui perubahan format pembelajaran dari semula luring menjadi daring karena situasi pandemi covid-19. Fakta ini menegaskan bahwa meski tidak didukung dengan alokasi dan proporsi anggaran yang memadai, namun realisasi *output* untuk masing-masing kegiatan sesuai dengan target maksimal yaitu 100%, bahkan ada satu kegiatan yang realisasinya mencapai 150% akibat perubahan format pembelajaran dari daring ke luring karena situasi pandemi Covid-19.

Di sisi lain, merujuk pada Renstra Kemensos 2020-2024 (Permensos Nomor 6 Tahun 2020), kualitas layanan dalam penyelenggaraan kesos akan dapat diwujudkan secara maksimal manakala didukung oleh para pelaku penyelenggaraan

kesos yang profesional. Profesionalitas para pelaku penyelenggaraan kesos, setidaknya ditandai dengan penguasaan *base of knowledges*, *base of skills*, dan *base of values* terkait dengan fungsi-fungsi dalam penyelenggaraan kesos, yaitu rehabilitasi sosial, perlindungan dan jaminan sosial, pemberdayaan sosial, dan penunjang, pada tingkatan yang memadai. Terkait itu, maka dari tujuh nomenklatur kegiatan pengembangan kapasitas melalui diklat bagi SDM Kesos Aparatur, terungkap bahwa lima di antaranya (71,43%) berfokus pada fungsi penunjang, sedangkan dua lainnya (28,57%) berfokus pada fungsi rehabilitasi sosial. Tidak ditemukan kegiatan pengembangan kapasitas melalui diklat yang berfokus pada fungsi perlindungan dan jaminan sosial serta pemberdayaan sosial. Akan halnya pada SDM Kesos Non Aparatur, dari enam nomenklatur kegiatan pengembangan kapasitas melalui diklat, maka dua kegiatan (33,33%) berfokus pada fungsi perlindungan dan jaminan sosial; dua kegiatan (33,33%) berfokus pada fungsi rehabilitasi sosial; satu kegiatan (16,67%) berfokus pada fungsi pemberdayaan sosial; dan satu kegiatan (16,67%) berfokus pada fungsi penunjang. Pengembangan kapasitas untuk SDM Kesos Non Aparatur melalui diklat mengakomodir seluruh *domain* fungsi dalam penyelenggaraan kesos, yaitu rehabilitasi sosial, perlindungan dan jaminan sosial, pemberdayaan sosial, dan

penunjang. Untuk LKS, dari dua nomenklatur kegiatan pengembangan kapasitas melalui diklat, maka seluruhnya (100%) berfokus pada fungsi rehabilitasi sosial. Tidak ditemukan kegiatan pengembangan kapasitas untuk LKS melalui diklat yang berfokus pada fungsi perlindungan dan jaminan sosial, pemberdayaan sosial, dan penunjang. Fakta belum proporsionalnya fokus substansi materi dikaitkan dengan fungsi-fungsi dalam penyelenggaraan kesos dimaksud, tentu saja berpengaruh signifikan pada belum maksimalnya peran dan fungsi program pengembangan kapasitas SDM dan LKS terhadap optimalitas penyelenggaraan kesos di wilayah regional I Sumatera.

Terkait realisasi *outcome*, dari tujuh nomenklatur kegiatan diklat SDM Kesos Aparatur dalam kurun 2017-2021, memperlihatkan bahwa sebagian besar eks peserta diklat menyatakan mendapatkan peningkatan pengetahuan dalam tingkat memadai dengan kisaran dari 61,67% s.d 79,42%, mendapatkan peningkatan keterampilan dalam tingkat memadai dengan kisaran 59,17% s.d 76,67%, serta mendapatkan peningkatan internalisasi nilai dalam tingkat memadai dengan kisaran dari 51,67% s.d 70,00%. Untuk penilaian atas peningkatan kinerja dari eks peserta, memperlihatkan peningkatan kinerja dalam tingkat cukup memadai, dengan kisaran 53,00% s.d 73,33%. Akan halnya dengan SDM Kesos Non Aparatur, dari delapan

nomenklatur kegiatan diklat dalam kurun 2017-2021, sebagian besar eks peserta diklat menyatakan mendapatkan peningkatan pengetahuan dalam tingkat memadai, dengan kisaran dari 52,95% s.d 73,33%, mendapatkan peningkatan *keterampilan* dalam tingkat memadai dengan kisaran 48,33% s.d 71,67%. serta mendapatkan peningkatan internalisasi nilai dalam tingkat memadai, dengan kisaran dari 51,67% s.d 63,33%. Terkait dengan penilaian atas peningkatan kinerja dari eks peserta, memperlihatkan peningkatan kinerja dalam tingkat memadai, dengan kisaran 51,52% s.d 73,33%. Fakta ini juga menegaskan bahwa meski tidak didukung dengan alokasi dan proporsi anggaran yang memadai, namun realisasi *outcome* untuk masing-masing kegiatan, berada pada tingkat yang memadai.

Lebih lanjut berdasarkan hasil pencermatan secara seksama atas komposisi materi dalam kurikulum diklat juga menunjukkan bahwa dari tujuh nomenklatur diklat SDM Kesos Aparatur dan delapan diklat SDM Kesos Non Aparatur dalam kurun 2017-2021, ternyata belum memberikan ruang untuk pembahasan dinamika lingkungan eksternal dan isu strategis penyelenggaraan kesos, seperti: (1) Revolusi Industri 4.0; (2) *Sustainable Development Goals* (SDGs); (3) Reformasi Birokrasi; serta (4) Isu HAM. Padahal secara normatif, optimalitas penyelenggaraan Kesos tidak saja akan ditentukan oleh

kualitas *base of knowledges*, *base of skills*, dan *base of values* dari para penyelenggara kesos terkait fungsi-fungsi dalam penyelenggaraan kesos, yaitu rehabilitasi sosial, perlindungan dan jaminan sosial, pemberdayaan sosial, dan penunjang, namun juga kualitas pemahamannya terkait dinamika lingkungan eksternal dan isu strategis kesos. Pemahaman terkait dinamika lingkungan eksternal dan isu strategis kesos dimaksud, akan menjadi perspektif yang akan berguna sebagai referensi sekaligus basis penting dalam perencanaan, pelaksanaan, hingga pemantauan dan pengevaluasian program penyelenggaraan kesos.

E. TANTANGAN PENGEMBANGAN KAPASITAS SDM DAN LKS KE DEPAN

Keterbatasan jangkauan secara agregatif maupun kategoritatif, seperti terlihat pada data studi kasus di BBPPKS Regional I Sumatera, merefleksikan masih belum optimalnya kontribusi program pengembangan kapasitas SDM Kesos di wilayah regional I Sumatera. Meski demikian, kondisi dimaksud bukan disebabkan oleh tidak maksimalnya kinerja (karena dari sisi target capaian *output* dan *outcome* dikategorikan memadai), namun lebih disebabkan oleh alokasi dan proporsi anggaran yang tidak sebanding dengan total populasi SDM dan LKS yang menjadi *target group* dan luasnya wilayah di masing-masing regional. Tentu saja

menjadi tidak *fair* jika kemudian muncul “penilaian” bahwa kediklatan, khususnya yang dilaksanakan di enam wilayah regional, tidak diperlukan karena diasumsikan tidak berkontribusi terhadap capaian kinerja Kementerian Sosial.

Di sisi lain, tantangan umum terkait pengembangan kapasitas SDM dan LKS lingkup global, regional, nasional dan instansional, serta tantangan umum terkait kuantitas, standar kompetensi dan profesionalitas kinerja dari SDM Kesos Aparatur dan Non Aparatur serta LKS di Indonesia, dengan populasi besar dan tersebar di wilayah NKRI yang luas dengan keragaman karakteristik topografi (pesisir, pedalaman, pinggiran sungai, pegunungan, perbatasan, pulau terluar), demografi (etnik, agama, status sosial ekonomi) maupun sosial budaya (adat, tradisi, kearifan lokal) juga tidak akan maksimal ditangani jika misalnya hanya dibebankan kepada Pusdiklatbangprof semata. Regionalisasi kewenangan dalam pengembangan kapasitas SDM dan LKS, akan memperbesar peluang untuk mendisain program dan kegiatan pengembangan kapasitas yang berbasis pada kebutuhan dan kondisi objektif lokal setempat, meningkatkan standar kompetensi SDM Kesos yang tidak saja memiliki *base of knowledges*, *base of skills* dan *base of values* dalam penanganan permasalahan kesos secara generik, namun juga pendalamannya pada kompetensi yang

bersifat spesifik, serta profesionalitas kinerja yang mampu bersaing secara terbuka dan kompetitif maupun bersinergi secara kolaboratif dengan *stakeholder* lainnya. Penambahan alokasi dan proporsi penganggaran justru diperlukan agar peran dan fungsi strategis penguatan kapasitas SDM dan LKS dalam mendukung optimalitas penyelenggaraan kesos bisa diwujudkan secara maksimal.

F. PERAN DAN FUNGSI STRATEGIS PENGEMBANGAN KAPASITAS SDM DAN LKS DALAM KELEMBAGAAN MULTI LAYANAN

Kelembagaan dengan model multi layanan pada dasarnya merujuk pada konsep sistem pelayanan terintegrasi dengan beragam jenis layanan, yang juga dikenal dengan istilah *one stop services*, *single window services*, dan sejenisnya. Pasca likuidasi Badiklitpensos, pengimplementasian multi layanan ini tidak lagi hanya dilaksanakan oleh Sentra dan Sentra Terpadu Layanan Sosial di lingkungan Direktorat Jenderal Rehabilitasi Sosial semata, namun juga oleh Pusdiklatbangprof dan BBPPKS yang berada di lingkungan Sekretariat Jenderal. Pusdiklatbangprof dan BBPPKS di enam wilayah regional tidak lagi sebatas hanya melaksanakan tugas dan fungsi pengembangan kapasitas SDM dan Lembaga Kesos melalui pendidikan dan pelatihan kesos yang selama ini menjadi

core function dan *core activities*, namun juga harus memainkan peran strategis lain dengan terjun langsung melaksanakan aktifitas kelembagaan multi layanan, melalui kegiatan respon kasus, *trauma healing*, konseling, tim reaksi cepat, pemberdayaan masyarakat dan sejenisnya. Sejauh ini, penambahan tugas dan fungsi dimaksud terbukti efektif dalam mengaktualisasikan *motto* Kemensos Hadir, sekaligus mendapat respon yang positif dari Pemerlu Pelayanan Kesejahteraan Sosial (PPKS) pada khususnya, serta *stakeholder* maupun publik pada umumnya. Berbagai bentuk masalah, kebutuhan, maupun aspirasi dari PPKS yang masuk ke *Command Center* dengan segera direspon secara cepat dan diupayakan solusinya secara maksimal oleh Tim Respon Kasus yang ada di Pusdiklatbangprof dan BBPPKS di enam wilayah regional. Kelembagaan multi layanan, setidaknya terbukti menjadi terobosan inovatif dalam optimalisasi penyelenggaraan kesos sekaligus solutif bagi PPKS. Perluasan jangkauan pelayanan, simplifikasi prosedur birokrasi, kecepatan respon dan ketepatan jenis intervensi dengan masalah dan atau kebutuhan PPKS, menjadi parameter yang bisa dipergunakan secara objektif untuk mengukur dan menilai optimalitasnya sejauh ini.

Namun demikian, terdapat sejumlah tantangan di masa depan yang harus

dicermati dan diantisipasi dengan tepat, baik dalam lingkup internal maupun lingkup eksternal, agar kelembagaan multi layanan yang saat ini diaktualisasikan, dapat lebih optimal peran dan kontribusinya di masadepan. Di lingkup internal, setidaknya terdapat 4 bentuk tantangan terkait dengan: (1) *brainware*, menyangkut kualitas dan kuantitas SDM; (2) *software*, menyangkut kualitas program, termasuk *Standard Operational Procedure*; (3) *hardware*, menyangkut kualitas dan kuantitas sarana prasarana; serta (4) *netware*, menyangkut jejaring kerjasama.

Terkait dengan *brainware*, harus diakui secara objektif bahwa SDM di Pusdiklatbangprof dan BBPPKS di enam wilayah regional masih belum cukup memadai untuk melaksanakan tugas dan fungsi “baru” dalam kelembagaan multi layanan. Kompetensi teknis yang diperlukan dalam pelaksanaan respon kasus, seperti asesmen, penyusunan rencana intervensi, pelaksanaan intervensi, pendayagunaan sistem rujukan (*referral system*), hingga ke monitoring dan evaluasi pemberian intervensi terhadap beragam kasus yang masuk dalam *Command Center*, masih perlu untuk ditingkatkan, sehingga standarisasi kualitas pelaksanaan respon kasus dapat diwujudkan di masa depan.

Terkait dengan *software*, keberadaan *manual book* dan *standard operational procedure* (SOP) dalam pelaksanaan respon kasus menjadi tuntutan sekaligus kebutuhan

yang logis. Jumlah SDM pelaksana dan deskripsi kompetensi teknis yang dibutuhkan untuk setiap jenis kasus, durasi waktu yang diperlukan untuk penanganan setiap jenis kasus, standar komponen pemberian layanan, standar penganggaran untuk setiap komponen, tahapan pemberian pelayanan beserta rumusan indikator keberhasilannya, dan sejenisnya, harus diformulasikan dengan terstruktur dan terukur, agar standarisasi kualitas pelaksanaan respon kasus juga dapat diwujudkan di masa depan.

Terkait dengan *hardware*, harus juga diakui secara objektif bahwa disain maupun spesifikasi teknis sarana prasarana untuk Pusdiklatbangprof dan BBPPKS belum cukup *supportif* untuk kelembagaan multi layanan. Ruang khusus untuk pelaksanaan asesmen (jika dilakukan di dalam lingkungan lembaga), ruangan dan peralatan penyimpan *cases record* dari PPKS yang ditangani, ruangan untuk pelaksanaan *cases conference*, ruangan dan peralatan untuk pengolahan, penganalisaan, dan *display* data penanganan kasus, ruangan untuk *stay* PPKS kategori pelayanan residensial yang saat ini masih berupa kamar yang didisain untuk peserta diklat, kendaraan operasional seperti ambulance maupun *double cabin* untuk penanganan PPKS dengan kasus yang spesifik, dan sejenisnya, menjadi tuntutan sekaligus kebutuhan yang logis untuk standarisasi dan optimalisasi pelayanan

berbasis kelembagaan multi layanan di masa depan.

Terkait dengan *netware*, harus juga diakui secara objektif bahwa jejaring dan kerjasama yang dimiliki oleh Pusdiklatbangprof dan BBPPKS di enam wilayah regional masih sebatas yang terkait dengan peran dan fungsi pengembangan kapasitas SDM dan LKS. Dengan penambahan tugas dan fungsi berupa multi layanan, maka ke depan perlu dibangun jejaring dan kerjasama dengan lintas sektor terkait, seperti institusi kepolisian, kesehatan baik fisik maupun kejiwaan, pencegahan dan penanggulangan NAPZA, dunia usaha, pertanian dan peternakan, perdagangan dan perindustrian, kelembagaan sosial dalam masyarakat, dan sejenisnya, maupun lintas profesi yang diperlukan untuk optimalitas penanganan PPKS berbasis multi layanan. *Memorandum of Understanding*, Perjanjian Kerjasama, pembentukan Forum Konsultasi dan Forum Koordinasi, yang didukung dengan *Standard Operational Procedure* (SOP) yang jelas akan menjadi infrastruktur penting yang diperlukan untuk optimalitas jejaring dan kerjasama dimaksud.

Di lingkup eksternal, setidaknya terdapat dua bentuk tantangan, khususnya terkait: (1) kontekstualisasi kelembagaan multi layanan sebagai salah satu infrastruktur penting penyelenggaraan kesos (khususnya di 6 wilayah regional),

sesuai spirit dan amanah UU Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah; dan (2) luasnya ruang lingkup pengembangan kapasitas SDM dan LKS.

UU Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah secara substantif mengatur tentang penyerahan kewenangan dari Pemerintah Pusat kepada Pemerintah Daerah untuk menyelenggarakan urusan pemerintahan yang bersifat konkuren, dimana pada pasal 11 dikategorikan menjadi urusan pemerintahan wajib dan urusan pemerintahan pilihan. Dalam pasal 12 secara tegas diamanatkan bahwa urusan pemerintahan wajib yang berkaitan dengan pelayanan dasar meliputi: (1) pendidikan; (2) kesehatan; (3) pekerjaan umum dan penataan ruang; (4) perumahan rakyat dan kawasan permukiman; (5) ketenteraman, ketertiban umum dan perlindungan masyarakat; serta (6) sosial. Terkait dengan hal itu, maka selain terjun langsung melaksanakan aktifitas layanan multi layanan, melalui kegiatan respon kasus, *trauma healing*, konseling, tim reaksi cepat, dan sejenisnya, pada para pemerlu pelayanan kesos dengan beragam kebutuhan dana atau masalahnya, BBPPKS di 6 wilayah regional seyogyanya juga didorong untuk memainkan peran strategis meliputi: (1) mengadvokasi pemerintah daerah di wilayah kerjanya, baik di level provinsi maupun kabupaten dan kota, untuk membentuk Unit Multi Layanan Sosial Terpadu; (2) mengasistensi proses

persiapan yang diperlukan untuk itu; (3) memformulasikan standar kompetensi SDM yang akan ditugaskan; (4) menyiapkan dan melaksanakan pengembangan kapasitas SDM agar memenuhi standar kompetensi; (5) melaksanakan uji kompetensi SDM dan akreditasi kelembagaan; serta (6) menjadi *role model* pengimplementasian dan pusat sumber belajar (*learning resources center*) terkait multi layanan di wilayah kerjanya.

Dalam jangka pendek atau tahap awal, BBPPKS di enam wilayah regional bisa saja memainkan peran menjadi implementator sekaligus *role model* kelembagaan multi layanan, dengan terjun langsung melaksanakan aktifitas layanan multi layanan, melalui kegiatan respon kasus, *trauma healing*, konseling, tim reaksi cepat, dan sejenisnya pada para pemerlu pelayanan kesos dengan beragam kebutuhan dana atau masalahnya. Namun seiring dengan berjalannya waktu, dengan dinamika proses dan *progress* yang menyertainya, aksentuasi peran dimaksud secara bertahap bisa saja kemudian akan bergeser pada peran sebagai regulator, supervisor sekaligus advisor, yang akan memberikan penjaminan mutu (*quality assurance*), baik secara manajerial maupun teknis. Dalam jangka panjang, targetnya adalah terbentuknya Unit Multi Layanan Sosial Terpadu oleh Pemerintah Daerah pada 34 Provinsi dan 514 Kabupaten/Kota di Indonesia. Implementasi ke-6 tugas dan

fungsi BBPPKS dalam menginisiasi pembentukan Unit Multi Layanan Sosial Terpadu oleh Pemerintah Daerah dimaksud sekaligus menjadi bentuk komitmen nyata yang relevan dengan kontekstualisasi kelembagaan model multi layanan sesuai spirit dan amanah UU Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Dalam konteks itu, maka urgensi dan relevansi pengembangan kapasitas SDM dan LKS menjadi semakin mengemuka, sebagai salah satu infrastruktur pendukung penting di dalamnya.

Luasnya ruang lingkup pengembangan kompetensi SDM dan LKS juga menegaskan bahwa distribusi kewenangan ke wilayah regional juga masih urgen dan relevan. Tidak kurang ada lima bentuk amanah terkait itu, yaitu: (1) UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yang kemudian dijabarkan dalam PP Nomor 11 Tahun 2017 dan diubah ke dalam PP Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen PNS, dimana pada pasal 212 dinyatakan bahwa setiap PNS berhak mendapatkan pengembangan kapasitas sebesar 20 JP/tahun; (2) UU Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, dimana pada pasal 12 dinyatakan bahwa sosial menjadi salah satu dari 6 urusan pemerintahan wajib yang berkaitan dengan pelayanan dasar di daerah; (3) Visi Presiden Joko Widodo pada periode kedua (2019-2024), yaitu SDM Unggul Indonesia Maju; (4) PerMenPAN

dan RB Nomor 17 Tahun 2021 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke dalam Jabatan Fungsional, yang berimplikasi pada munculnya kebutuhan pengembangan kapasitas untuk pejabat fungsional dari penyetaraan, termasuk JFT Pekerja Sosial dan Penyuluh Sosial yang instansi pembinaanya adalah Kementerian Sosial; dan (5) PerMensos Nomor 6 Tahun 2020 tentang Renstra Kemensos 2020-2024, dalam rumusan isu strategis ke-2, yaitu: “meningkatkan layanan yang berkualitas oleh pelaku penyelenggara kesos yang profesional,” dan rumusan arah kebijakan ke-2, yaitu: “meningkatnya kualitas pemberi layanan kesos melalui peningkatan kapasitas SDM dan kelembagaan sosial dalam penyelenggaraan kesos”. Besarnya jumlah populasi SDM Kesos (aparatur maupun non aparatur, bertugas di kementerian/lembaga maupun pemerintah daerah) dan LKS (dikelola oleh pemerintah maupun masyarakat) yang menjadi *target group*. Luasnya wilayah NKRI dengan berbagai keragaman karakteristik topografi (pesisir, pedalaman, pinggiran sungai, pegunungan, perbatasan, pulau terluar), demografi (etnik, agama, status sosial ekonomi) maupun sosial budaya (adat, tradisi, kearifan lokal), dinamika perkembangan permasalahan sosial (konvensional maupun kontemporer) juga semakin menguatkan urgensi dan relevansinya. Mengamanahkan tugas dan fungsi pengembangan kapasitas SDM dan

LKS dengan ruang lingkup yang sedemikian luas hanya kepada satu unit kerja semata, misalnya, akan memunculkan potensi ketidakoptimalan dalam aktualisasinya.

G. PENUTUP

Poin akhir yang ingin disampaikan adalah, meminjam istilah Nancy Birdsall (1993) dalam tulisannya bertajuk “Social Development is Economic Development”, maka posisi, urgensi, dan relevansi pengembangan kapasitas SDM dan LKS dalam kelembagaan multi layanan adalah analog dengan keberadaan “dua sisi yang berbeda namun dari satu uang koin yang sama” (*different sides of the same coin*), sehingga saling melengkapi dan saling mengisi, agar ke-6 peran strategis BBPPKS di enam wilayah regional dalam menginisiasi terbentuknya Unit Multi Layanan Sosial Terpadu oleh Pemerintah Daerah pada 34 Provinsi dan 514 Kabupaten/Kota di Indonesia, yaitu: (1) mengadvokasi pemerintah daerah di wilayah kerjanya, baik di level provinsi maupun kabupaten dan kota, untuk membentuk Sentra Terpadu Layanan Sosial; (2) mengasistensi proses persiapan yang diperlukan untuk itu; (3) memformulasikan standar kompetensi SDM yang akan ditugaskan; (4) menyiapkan dan melaksanakan pengembangan kapasitas SDM agar memenuhi standar kompetensi; (5)

melaksanakan uji kompetensi SDM dan akreditasi kelembagaan; serta (6) menjadi *role model* pengimplementasian dan pusat sumber belajar (*learning resources center*) terkait multi layanan di wilayah kerjanya, dapat teraktualisasikan dengan maksimal.

Referensi

- Bappenas (2019). *Rancangan Teknokratik RPJMN IV (2020-2024)*. Naskah. Tidak dipublikasikan.
- Birdsall, Nancy (1993). *Social Development is Economic Development*. Policy Research Working Papers Series. Washington DC: The World Bank.
- Dunn, W.N. (2003). *Analisis Kebijakan Publik*. (Penerjemah: Samodra Wibawa, dkk.). Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Midgley, J. (2005). *Social Development: The Developmental Perspective in Social Welfare*. London : Sage Publications.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2021 tentang *Penyetaraan Jabatan Administrasi ke dalam Jabatan Fungsional*.
- Peraturan Menteri Sosial Nomor 6 Tahun 2020 tentang *Renstra Kemensos 2020-2024*.
- Peraturan Presiden Nomor 46 Tahun 2015 tentang *Kementerian Sosial*.
- Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang *Manajemen Pegawai Negeri Sipil*.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2009
tentang *Kesejahteraan Sosial*.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014
tentang *Aparatur Sipil Negara*

Perubahan: Sebuah Kebutuhan Menuju Kesuksesan dan Keberlangsungan Hidup Sebuah Organisasi

Sri Tjahjorini Sugiharto

Widyaiswara Ahli Utama, Pusdiklatbangprof Kementerian Sosial

E-mail: tjahyorini@yahoo.com

Abstrak

Organizational Change atau perubahan organisasional merupakan isu penting dalam organisasi yang terjadi sebagai reaksi terhadap lingkungan yang selalu berubah, respon terhadap situasi krisis yang terjadi, atau sengaja dilakukan oleh pimpinan organisasi. *Perubahan lingkungan saat ini begitu sering terjadi dan setiap perubahan memberikan begitu banyak tantangan yang dapat menyebabkan keuntungan ataupun kerugian bagi organisasi sehingga para pimpinan organisasi perlu waspada terhadap perubahan tersebut.* Pada dasarnya pasar dipenuhi oleh perusahaan atau organisasi bisnis yang saling bersaing. Oleh karena itu, agar tetap sukses dan untuk menjaga keberlangsungan hidupnya, perusahaan atau organisasi dituntut untuk melakukan perubahan internal yang mencakup : pola perilaku anggota organisasi, pengenalan kebijakan baru, perubahan proses, modifikasi strategi, teknologi, desain organisasi, sistem, cara kerja, budaya, struktur atau perubahan yang lebih luas serta menjaga interaksi secara terus menerus dengan lingkungan di sekitar organisasi dan terus mencari serta menemukan kekuatan yang dimilikinya untuk menghadapi tantangan pasar dan persaingan yang semakin besar.

Kata Kunci: Organisasi, lingkungan organisasi, perubahan organisasional, model perubahan organisasional, proses perubahan.

Abstract

Organizational Change is an important issue in organizations that occurs as a reaction to an ever-changing environment, a response to a crisis situation that occurs, or is deliberately carried out by the leadership of the organization. Changes in the current environment occur so often and each change provides so many challenges that can cause advantages or disadvantages to the organization so that organizational leaders need to be aware of these changes. Basically the market is filled with companies or business organizations that compete with each other. Therefore, in order to remain successful and to maintain its survival, companies or organizations are required to make internal changes which include: patterns of behavior of members of the organization, introduction of new policies, process changes, strategy modifications, technology, organizational design, systems, ways of working, culture , structure, or broader changes as well as maintaining continuous interaction with the environment around the company and continuing to seek and find the strengths it has to face market challenges and ever-increasing competition.

Keywords: *Organization, organizational environment, Organizational Change, Organizational Change model, change process.*

A. PENDAHULUAN

Perubahan yang terjadi dalam suatu organisasi, terutama sekali disebabkan oleh adanya pengaruh faktor lingkungan baik itu lingkungan internal maupun lingkungan eksternal dan akan memerlukan perubahan perilaku yang sepenuhnya baru dari anggota organisasi. Perubahan tersebut harus terencana dengan baik dan selaras dengan strategi organisasi, karena hal tersebut akan mempengaruhi sistem organisasi secara keseluruhan. Organisasi berusaha membuat diri mereka lebih mudah beradaptasi terhadap lingkungan dengan mengubah struktur, proses, dan budaya kerjanya.

Lingkungan di mana organisasi berada bersifat dinamis, berubah ubah, mengikuti trend perkembangan dan perubahan zaman. Perubahan yang terjadi pada lingkungan organisasi penuh ketidakpastian. Apabila organisasi ingin tetap bertahan dan berkembang, maka organisasi harus fleksibel dan mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan, setiap organisasi dituntut untuk melakukan perubahan dan pengembangan organisasi. Dengan mengetahui keadaan lingkungan, organisasi diharapkan dapat mengantisipasi dan mengambil keputusan-keputusan yang tepat demi kemajuan organisasi (Senge, 2010).

Sebuah Organisasi perlu mempertahankan daya saing dan kelangsungan hidup mereka, dengan terus menerus beradaptasi terhadap keadaan yang berubah melalui inisiasi dan implementasi perubahan fundamental dalam skala besar pada saat beroperasi dan melakukan bisnis, jika tidak, mereka berisiko keluar dari lingkungan bisnis (Bharioo, 2005).

Perubahan organisasi merupakan proses di mana organisasi mengoptimalkan kinerja untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Perubahan organisasi terjadi sebagai reaksi terhadap lingkungan yang selalu berubah, respon terhadap situasi krisis yang terjadi, atau merupakan inisiatif pimpinan organisasi.

Untuk bertahan dan tetap terdepan dalam persaingan, organisasi dituntut untuk melakukan perubahan organisasi dari waktu ke waktu. Meskipun perubahan ini dapat membantu organisasi mendapatkan pangsa pasar, namun perubahan tersebut juga dapat menimbulkan efek stres pada anggota organisasi. Perubahan organisasi diperlukan untuk menghadapi masa depan dan organisasi harus dapat mengantisipasi adanya hambatan atau penghalang yang mungkin dihadapi pada saat penerapannya.

Perubahan organisasi yang berhasil tidak hanya sekedar dalam hal proses penyesuaian terhadap perubahan yang

sudah dilakukan, tetapi juga membutuhkan kemampuan pengelolaan perubahan yang memadai. Merupakan hal yang sulit untuk mengelola perubahan, khususnya aspek perubahan sumber daya manusia, ketika kebutuhan akan perubahan tersebut sangat mendesak.

B. ORGANISASI

Konsep organisasi secara umum mencakup karakteristik orang, tujuan, dan struktur. Orang adalah makhluk sosial dan pada umumnya, cenderung bekerja sama dalam hubungan yang saling tergantung untuk mencapai tujuan bersama. Pada awalnya orang membentuk struktur keluarga dan suku secara sederhana. Saat ini kita telah berkembang menjadi masyarakat yang kompleks yang dicirikan oleh struktur yang besar, formal, dan semakin global.

Organisasi adalah unit sosial yang dikoordinasikan secara sadar, terdiri dari sekelompok orang, yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama secara relatif terus menerus. Perusahaan manufaktur dan jasa adalah organisasi, demikian pula sekolah, rumah sakit, gereja, unit militer, toko ritel, departemen kepolisian, organisasi sukarelawan, perusahaan baru, lembaga pemerintah lokal, provinsi dan federal (Robbins, 2013).

Dimensi pokok teori organisasi terdiri atas dimensi teknis, konsep, dan manusia. Dimensi teknis merupakan

dimensi yang menekankan pada kecakapan atau kemampuan yang dibutuhkan untuk menggerakkan organisasi. Dimensi ini berisi keahlian manajerial di bidang teknis atau orang yang mempunyai kemampuan yang diperlukan untuk menggerakkan organisasi.

Dimensi konsep adalah pedoman yang dibuat oleh seluruh atau sebagian anggota organisasi yang mempunyai wewenang dan dijadikan sebagai acuan dalam menjalankan setiap kegiatan. Selain itu, dimensi konsep merupakan motor penggerak dimensi pertama dan sangat erat hubungannya dengan dimensi ketiga yakni dimensi manusia.

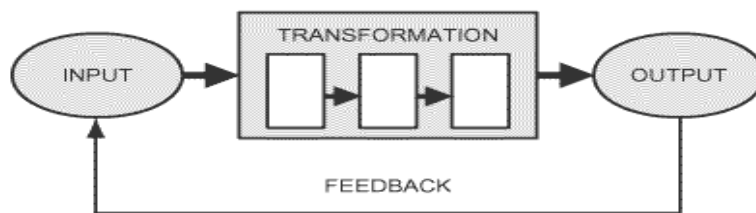
Dimensi manusia adalah dimensi yang paling utama dalam sebuah organisasi, karena tanpa adanya dimensi manusia, suatu organisasi tidak akan pernah terbentuk. Namun, dimensi manusia tidak akan berfungsi secara utuh jika dimensi teknis dan konsep tidak ada.

Menurut Nadler, D. A. & Tushman, M. L. (1995), organisasi dipandang sebagai sistem terbuka yang memiliki hubungan yang dinamis dengan lingkungannya, mengimpor input dari lingkungan, mengubahnya menjadi output yang kemudian diekspor, seperti terlihat pada Gambar 1.

Sistem terbuka cenderung condong pada keadaan di mana semua bagian komponen sistem berada dalam keseimbangan dan dalam keadaan yang

stabil. Setiap kali terjadi perubahan yang mengganggu keseimbangan, maka komponen yang berbeda dari sistem akan

bergerak (menyesuaikan) untuk kembali ke keadaan semula untuk menyeimbangkan. Hal ini terkait dengan Teori Sistem.



Gambar 1. The organisation as an open system
Sumber : Nadler, D. A. & Tushman, M. L. (1995)

Seorang pimpinan organisasi adalah seseorang yang mengkoordinasikan dan mengawasi pekerjaan orang lain sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Pekerjaan seorang pimpinan organisasi bukanlah tentang pencapaian pribadi, namun hal ini berkaitan dengan cara membantu orang lain untuk melakukan pekerjaan mereka (Global Innovative Leadership Module, 2015).

Berbekal apresiasi terhadap kekuatan yang dimiliki organisasi, seorang pimpinan organisasi harus berfikir secara strategis untuk memahami bagaimana struktur dan dinamika persaingan dapat mempengaruhi kinerja dan profitabilitas, sehingga mampu membuat keputusan strategis yang lebih baik. Pimpinan organisasi tidak dapat membuat strategi yang tepat hanya berdasarkan tebakan dan insting mereka. Mereka harus menggunakan informasi yang

relevan berdasarkan hasil analisis lingkungan yang dilakukan oleh organisasi.

C. LINGKUNGAN ORGANISASI

Kita hidup di lingkungan yang dinamis yang berubah setiap saat. Setiap organisasi harus memahami perubahan lingkungan yang terjadi dan bagaimana perubahan ini dapat mempengaruhi kinerja organisasi yang dapat menguntungkan atau merugikan.

Perubahan lingkungan saat ini begitu sering terjadi dan setiap perubahan memberikan begitu banyak tantangan sehingga para pimpinan organisasi perlu waspada terhadap perubahan tersebut.

Sifat lingkungan organisasi adalah:

1. *Dynamic*: Perubahan lingkungan yang konstan baik secara sosial, politik, ekonomi dan teknologi

menghasilkan sifat dinamis dari lingkungan bisnis.

2. *Unpredictable*: Karena sifatnya yang dinamis, suasana ketidakpastian selalu ada. Tidak ada cara untuk meramalkan peristiwa masa depan yang mungkin berdampak pada lingkungan organisasi.
3. *Complex*: Keterkaitan berbagai faktor yang membentuk lingkungan organisasi yang agak kusut seringkali sulit untuk dianalisis, sehingga sulit untuk mengukur dampak relatif yang mungkin ditimbulkan oleh kekuatan tertentu terhadap organisasi.
4. *Susceptible*: Perubahan lingkungan yang tidak signifikan sulit untuk diidentifikasi namun dapat mempengaruhi sebagian besar operasi organisasi, pendapatan, dan pengembangannya.
5. *Relative*: Lingkungan organisasi bervariasi antara satu tempat dengan tempat lainnya. Krisis politik yang terjadi di satu negara hanya akan mempengaruhi organisasi yang ada di negara itu saja.
6. *Multiple angle*: Masalah sosial, politik, atau ekonomi dapat memiliki dampak yang berbeda pada bisnis yang berbeda. Kondisi politik yang tampaknya bermanfaat bagi satu organisasi mungkin akan menjadi ancaman bagi organisasi lainnya.

Keberhasilan atau pun kegagalan sebuah organisasi tidak dapat dilepaskan dari masalah lingkungan yang dihadapinya (Luthans, 2011). Lingkungan organisasi melalui elemen-elemennya, disamping dapat mendorong sekaligus dapat menghambat aktivitas dan perkembangan organisasi. Sebagai suatu sistem yang terbuka, organisasi berinteraksi dengan faktor-faktor lingkungan di sekelilingnya, organisasi secara langsung maupun tidak langsung akan dipengaruhi oleh lingkungan dan sebaliknya lingkungan juga akan dipengaruhi oleh organisasi.

Lingkungan organisasi memainkan peran penting dalam pencapaian profitabilitas, pertumbuhan dan keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, organisasi harus melakukan analisis lingkungan yang lebih baik untuk mengeksplorasi adanya peluang serta menilai kemungkinan adanya ancaman untuk perencanaan strategi organisasi di masa depan yang lebih baik.

Lingkungan organisasi adalah segala sesuatu yang berada di sekitar organisasi yang memiliki pengaruh, baik secara langsung maupun tidak langsung pada proses operasi sebuah organisasi (Kamble, 2021).

Lingkungan organisasi mengacu pada faktor-faktor yang secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi produktivitas dan kinerja organisasi. Lingkungan Organisasi terdiri dari dua

jenis yaitu: *Lingkungan Internal (Internal Environment)* dan *Lingkungan Eksternal (External Environment)*.

Lingkungan internal, merupakan lingkungan di dalam organisasi itu sendiri dan berada di dalam kendali organisasi. Faktor-faktor paling utama yang mempengaruhi lingkungan Internal, yaitu:

1. *Culture and Value System*: Budaya organisasi dapat dilihat sebagai sistem nilai dan keyakinan bersama yang membentuk norma perilaku organisasi.
2. *Vision, Mission and Objectives*: Visi, Misi dan tujuan organisasi akan memandu arah, pengembangan, filosofi bisnis, dan kebijakan organisasi.
3. *Organization Structure*: Pengaturan dan pengorganisasian unsur-unsur yang saling terkait dalam sistem yang terorganisir.
4. *Human Resource*: Berkaitan dengan faktor-faktor seperti perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, seleksi dan pengembangan, kompensasi, komunikasi dan penilaian.

Selain itu lingkungan internal ini meliputi sumber daya yang berasal dari dalam organisasi, produksi/operasi barang dan jasa, sistem dan metode keuangan, akuntansi, pemasaran dan distribusi (Kamble, 2021).

Lingkungan Eksternal, merupakan lingkungan diluar kendali organisasi yang

dapat mempengaruhi kegiatan organisasi yang terdiri dari faktor-faktor yang berdampak pada kinerja organisasi. Jika sebuah organisasi ingin sukses, ia harus menyesuaikan faktor internalnya sesuai dengan perubahan yang terjadi di lingkungan eksternal.

Lingkungan eksternal terbagi lagi menjadi dua macam, yaitu lingkungan eksternal mikro (*task environment*) dan lingkungan eksternal makro (*general environment*).

Lingkungan eksternal mikro merupakan lingkungan eksternal yang memberikan pengaruh secara langsung terhadap kegiatan organisasi. Faktor eksternal mikro yang paling utama adalah:

1. *Pemasok*: Pihak yang menunjang kelangsungan operasional organisasi melalui pasokan kebutuhan organisasi seperti bahan mentah, peralatan, dan sumber daya lain yang diperlukan oleh organisasi.
2. *Perantara*: Distributor dan pengecer yang berperan dalam pendistribusian hasil-hasil produksi kepada konsumen atau pasar.
3. *Konsumen*: Merupakan sumber pendapatan dan alasan keberadaan organisasi.
4. *Investor atau kreditor*: Pihak yang mendukung kebutuhan pendanaan bagi kelangsungan operasi organisasi melalui suatu kesepakatan tertentu.

5. *Pesaing*: Pesaing juga merupakan faktor yang mempengaruhi organisasi karena mereka bersaing untuk memperoleh pelanggan serta sumber daya (Kamble, 2021).

Lingkungan eksternal makro merupakan lingkungan eksternal yang memberikan pengaruh secara tidak langsung terhadap organisasi. Lingkungan ini sangat dinamis dan tidak terkendali, oleh karena itu setiap organisasi perlu mengubah dirinya sesuai dengan perubahan yang terjadi di lingkungan eksternal makro.

Lingkungan eksternal makro mencakup factor-faktor sebagai berikut:

1. *Faktor teknologi*: Berkaitan dengan inovasi dalam bidang teknologi. Ini mengacu pada otomatisasi, kegiatan penelitian dan pengembangan, kesadaran teknologi, keterampilan dan kemampuan karyawan yang terlibat dalam produksi dan teknologi yang digunakan dalam pembuatan produk.
2. *Faktor sosial budaya*: Mencakup faktor-faktor sosial-budaya seperti kebiasaan membeli, *tingkat* pertumbuhan penduduk, agama, kepercayaan, kelas sosial, struktur/ukuran keluarga, kebiasaan, gaya hidup, adat istiadat dan lain lain.
3. *Faktor politik dan hukum*: Faktor politik termasuk kebijakan pemerintah, stabilitas politik, korupsi, kebijakan pajak, undang-

undang perburuhan, dan pembatasan perdagangan yang mempengaruhi bisnis atau industri, kondisi politik yang terjadi di tingkat nasional dan internasional. Faktor hukum, merupakan peraturan atau undang-undang yang berlaku untuk setiap bisnis seperti undang-undang ketenagakerjaan, undang-undang perburuhan, undang-undang perlindungan konsumen, undang-undang keselamatan, undang-undang impor dan ekspor, dan lain lain.

4. *Faktor ekonomi*: Merupakan faktor yang berhubungan dengan tingkat produksi, daya beli pelanggan, inflasi, pajak, nilai tukar, suku bunga resesi, permintaan, penawaran dan lain lain.
5. *Faktor demografi*: Merupakan faktor yang berkaitan dengan masalah demografi seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pekerjaan, nilai budaya, wilayah, negara dan lain-lain (Kamble, 2021).

Pada dasarnya pasar dipenuhi oleh perusahaan atau organisasi dengan kegiatan-kegiatan yang saling bersaing. Oleh karena itu, perusahaan atau organisasi dituntut untuk dapat menjaga interaksi secara terus menerus dengan lingkungan di sekitarnya dan terus mencari serta menemukan kekuatan yang dimilikinya untuk menghadapi tantangan pasar yang semakin besar.

Organisasi/perusahaan komersial kecil harus beradaptasi untuk bertahan melawan pesaing yang lebih besar. Mereka juga harus belajar untuk berkembang di lingkungan itu. Perusahaan atau organisasi besar harus beradaptasi dengan cepat ketika muncul pesaing yang lebih kecil dan inovatif. Untuk menghindari ketertinggalan, atau untuk tetap selangkah lebih maju dari para pesaingnya, maka sebuah organisasi harus mencari cara untuk beroperasi dengan lebih efisien dan efektif.

Dengan mempelajari dan memahami berbagai faktor dan masalah yang terjadi di sekitar lingkungan, diharapkan perusahaan dapat : membuat rencana jangka panjang berdasarkan pemahaman yang baik tentang lingkungan, mengidentifikasi adanya peluang dan trend berdasarkan analisis yang tepat, mengidentifikasi potensi ancaman yang berpotensi merugikan perusahaan, mengidentifikasi permintaan pasar pada waktu yang tepat yang memungkinkan perusahaan untuk menciptakan merek dan mendapatkan pengakuan mereknya untuk keuntungan perusahaan dalam jangka panjang.

D. PERUBAHAN ORGANISASI

Menurut kamus Merriam-Webster, perubahan berarti mengubah atau mengkonversi, membuat perbedaan dalam beberapa hal tertentu atau perbedaan secara radikal atau memberikan perbedaan posisi, jalur atau arah yang berbeda pada sesuatu

(Merriam-Webster, 2022). Tentu saja, perubahan tidak hanya terbatas pada hal-hal, tetapi juga tentang orang-orang, bangsa, dan semua hal di alam semesta. Perubahan merupakan proses penyesuaian ulang dan adaptasi ulang yang tidak pernah berakhir, karena manusia bereaksi melalui perilakunya terhadap situasi dan inovasi yang terus berkembang, sehingga perubahan biasanya dianggap sebagai tanda kemajuan dan peningkatan kinerja.

Proses perubahan tidaklah mudah karena sebelum berhasil meluncurkan transformasi dan mengubah struktur serta operasi organisasi, pimpinan organisasi harus mengubah perilaku dan sudut pandang anggota organisasi. Oleh karena itu, anggota organisasi harus mengadopsi tujuan dan nilai baru secara sukarela dan mulai bekerja dalam bentuk dan cara yang lebih baru karena alat atau proses yang baru belum cukup untuk mencapai perubahan organisasi (Bicer, 2021).

Chen, *et al.*, (2013) mengungkapkan bahwa perubahan organisasi selalu terjadi sebagai reaksi terhadap lingkungan yang berubah, respon terhadap situasi krisis yang terjadi, atau dipicu oleh kebijakan seorang pemimpin. Perubahan organisasi yang berhasil bukan hanya dalam proses penyesuaian, tetapi juga memerlukan kemampuan pengelolaan yang memadai. Banyak faktor yang menjadi penyebab terjadinya perubahan organisasi, meliputi unsur-unsur, pendekatan, proses, resistensi,

manajemen, dan termasuk faktor yang mungkin menyebabkan kerusakan organisasi.

Perubahan organisasi terjadi sebagai suatu reaksi terhadap lingkungan yang selalu berubah. Di sisi lain, sudut pandang yang lebih proaktif menyatakan bahwa hal itu lebih dipicu oleh manajer yang progresif. Selain itu, perubahan organisasi sangat jelas terlihat ketika organisasi baru saja mengalami perubahan kepemimpinan (Haveman, *et al.*, 2001).

Perubahan organisasi adalah proses yang dilakukan untuk mengubah aspek kunci dari suatu organisasi menggunakan serangkaian proyek perubahan atau program. Perubahan aspek melalui program ini dapat mencakup: pengenalan kebijakan baru, perubahan proses, modifikasi strategi, desain organisasi, sistem, cara kerja, budaya, struktur, atau perubahan yang lebih luas dengan tujuan untuk membantu organisasi menjadi lebih siap dalam mencapai tujuan strategisnya.

Perubahan organisasi adalah proses membentuk pola pikir dan perilaku yang baru. Pada saat terjadi konflik antara pola pikir baru dengan pola pikir lama, maka akan menimbulkan resistensi yang cenderung menyebabkan kegagalan. Hal ini disebabkan anggota organisasi seringkali menolak atau resisten terhadap terjadinya perubahan-perubahan di internal organisasi maupun di eksternal organisasinya. Biasanya orang-orang yang resisten dengan

perubahan ini adalah mereka yang merasa berada pada zona aman dan zona nyaman. Mereka cenderung menganggap bahwa perubahan yang terjadi akan menjadi ancaman bagi dirinya dan membuat dirinya menjadi tidak aman dan tidak nyaman. Mereka adalah orang-orang yang cenderung mempertahankan Status Quo-nya.

Perubahan organisasi dapat membawa tantangan baru, pasar baru dan teknologi baru, tetapi juga dapat menjadi sumber ketidakstabilan, ketidakpastian dan tidak dapat diprediksi (Hodge, *et al.*, 2003).

Perubahan organisasi dapat mengakibatkan terjadinya perubahan budaya organisasi di tempat kerja seperti sistem nilai, misi dan lingkungan kerja yang dapat menimbulkan rasa takut dan khawatir pada karyawan/pegawai.

Proses perubahan organisasi yang terjadi secara dramatis dan melintasi batas kementerian/departemen, dapat mempengaruhi banyak pegawai/karyawan, memicu kecemasan dan menyebabkan penolakan yang meluas. Namun, semua jenis perubahan akan memberikan potensi yang positif, terutama bagi karyawan dengan kesenjangan pengetahuan akan menyambut baik kesempatan untuk mengisinya.

Robbins & Coulter (2002) memaparkan perubahan sebuah organisasi terkait dengan orang, struktur atau teknologi yang mengharuskan organisasi

untuk terus menerus melakukan perubahan. Keberhasilan organisasi melakukan perubahan tergantung pada sejauh mana organisasi dapat mengatasi permasalahan yang timbul dari perubahan tersebut.

Tujuan perubahan organisasi yang paling umum adalah untuk meminimalkan biaya, mengurangi kesalahan, meningkatkan kepuasan pelanggan, memperbaiki organisasi, merger, krisis intervensi, atau mengatasi persaingan dan organisasi harus menerapkan program pelatihan yang komprehensif untuk memastikan bahwa pegawai/karyawan memiliki keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang mereka perlukan untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Berdasarkan sifatnya, perubahan dapat diklasifikasikan menjadi dua yaitu *perubahan internal* dan *perubahan eksternal*. *Perubahan internal*: perubahan yang dipicu oleh adanya dorongan dari dalam organisasi, seperti pergantian

pimpinan, perubahan gaya manajemen, mobilisasi sumber daya, alat perlengkapan, mesin, metode, teknologi, teknik yang digunakan, proses dan prosedur serta struktur organisasi. *Perubahan eksternal*: merupakan perubahan yang diakibatkan karena adanya dorongan dari luar lingkungan organisasi seperti perubahan kebijakan ekonomi, struktur sosial, kebijakan pemerintah, undang-undang dan peraturan, ilmu pengetahuan dan teknologi, perubahan politik dan pasar tenaga kerja dll (Bharjoo, 2005).

Nadler, *et al.*, (1995) mengklasifikasikan jenis perubahan organisasi menggunakan konsep perubahan *incremental* serta *discontinuous* dikombinasikan dengan perubahan antisipatif/Anticipatory dan perubahan Reaktif/Reactive yang memunculkan 4 bentuk perubahan yaitu: *Tuning*, *Adaptation*, *Reorientation* dan *Recreation* seperti terlihat pada Gambar 2

	Incremental	Discontinuous
Anticipatory	Tuning	Re-orientation
Reactive	Adaptation	Re-creation

Gambar 2: Types of organisational change Nadler
Sumber: Nadler, *et al.*, (1995)

Perubahan Incremental: adalah perubahan yang secara kontinu dilakukan oleh suatu organisasi untuk memelihara keseimbangan organisasi. Biasanya perubahan ini dilakukan terbatas pada salah satu bagian organisasi dan dampaknya relatif hanya dirasakan oleh bagian itu sendiri.

Perubahan discontinuous atau transformasional: merupakan perubahan yang paling radikal sehingga memerlukan pergeseran budaya, pola pikir dan perilaku dari organisasi agar perubahan ini bisa diimplementasikan dan bertahan dalam jangka waktu yang lama. Perubahan ini akan dilakukan jika kondisi organisasi sangat kritis sehingga harus dilakukan perubahan secara menyeluruh untuk menyelamatkan kondisi organisasi.

Perubahan antisipatif: perubahan yang disebabkan karena adanya dorongan yang bersifat internal. Dilakukan untuk memperoleh keunggulan kompetitif atau persiapan menghadapi peristiwa destabilisasi yang mungkin terjadi di masa depan.

Perubahan reaktif: perubahan yang disebabkan karena adanya dorongan yang bersifat eksternal. Perubahan ini tidak direncanakan dan merupakan tanggapan atau tindakan segera yang diambil oleh organisasi, karena pengaruh perubahan yang berkembang di lingkungan organisasi.

Perubahan reaktif terjadi ketika beberapa ancaman atau peluang muncul secara tiba-tiba.

Empat bentuk perubahan organisasi yang berbeda diidentifikasi oleh Nadler, *et al.*, (1995) adalah:

1. *Tuning:* adalah perubahan yang terjadi ketika tidak ada kebutuhan mendesak untuk melakukan perubahan. Perubahan ini berupaya mencari cara yang lebih baik untuk mencapai atau mempertahankan visi strategis. Misalnya memperbaiki kebijakan, metode, prosedur, memperkenalkan teknologi baru, mendesain ulang proses untuk mengurangi biaya, mengembangkan karyawan dengan kompetensi yang dibutuhkan. Pendekatan perubahan ini dimulai secara internal untuk menjaga keselarasan antara unsur-unsur internal organisasi dan antara strategi organisasi serta lingkungan eksternal.
2. *Adaptation:* adalah respon reaktif terhadap permintaan eksternal yang mendesak. Pada dasarnya perubahan ini melakukan lebih banyak hal yang sama tetapi melakukannya dengan lebih baik agar tetap kompetitif.
3. *Reorientation:* perubahan ini dilakukan untuk mengantisipasi peluang atau masalah di masa depan.

Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa organisasi akan selaras dan efektif di masa depan, meskipun dalam jangka pendek ini melibatkan pengabaian pola penyelarasan yang ada. Karena permintaan untuk perubahan ini tidak terlihat mendesak, maka manajemen perlu bekerja keras untuk menciptakan rasa urgensi dan mendapatkan komitmen dari pegawai/karyawan untuk melakukannya.

4. *Recreation*: adalah perubahan reaktif yang melibatkan transformasi organisasi melalui perubahan cepat dan simultan dari semua elemen dasarnya.

E. MODEL PERUBAHAN ORGANISASI

Konsep perubahan terencana cenderung terfokus pada bagaimana perubahan dapat diimplementasikan dalam

organisasi, sehingga perubahan dapat dilaksanakan dengan sukses.

Ada banyak model perubahan organisasi yang berusaha menjelaskan bagaimana perubahan tersebut terjadi. Beberapa model yang perlu dipertimbangkan diantaranya adalah Model Perubahan 3 (tiga) langkah Lewin dan Model Perubahan 8 (delapan) Langkah Kotter.

1. Model Perubahan Tiga Langkah Lewin

Model ini mendeskripsikan tahapan-tahapan dalam melakukan perubahan terencana dan perbaikan secara terus menerus membantu dalam keberlanjutan jangka panjang dalam suatu manajemen organisasi. Kurt Lewin berpendapat bahwa perubahan yang sukses dalam organisasi seharusnya mengikuti proses perubahan tiga langkah, yaitu *unfreezing*, *moving* dan *refreezing* seperti terlihat pada Gambar 3 (Robbins, 2013).



Gambar 3 : Lewin's Three change Model
Sumber: Robbins (2013)

Unfreezing: adalah proses mencairkan situasi atau status quo yang ada.

Status quo disini dianggap sebagai keadaan kondisi yang ada saat ini. Dalam kondisi ini,

terdapat beberapa aktivitas yang dapat membantu proses mencairkan, diantaranya adalah memotivasi peserta perubahan (pegawai/karyawan) untuk melakukan perubahan, membangun kepercayaan dan mengenali kebutuhan akan perubahan serta secara aktif berpartisipasi dalam mengidentifikasi permasalahan dan berdiskusi secara berkelompok untuk menemukan solusinya.

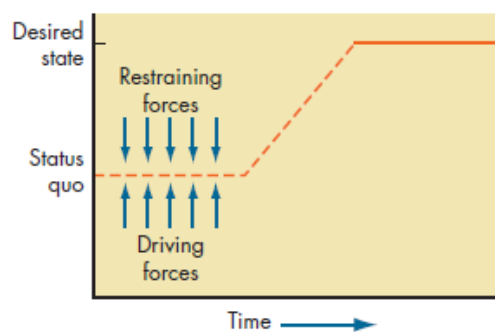
Moving: mengambil tindakan tertentu berdasarkan orientasi pemecahan masalah, atau orientasi visi untuk mengubah organisasi menuju kondisi yang diharapkan.

Refreezing: tahap yang dilakukan setelah perubahan diimplementasikan dengan tujuan untuk mempertahankan keberlanjutannya. Jika tahap ini tidak dilakukan, perubahan yang terjadi akan berlaku secara singkat dan perilaku akan kembali ke kondisi yang lama. Tahapan ini merupakan proses integrasi dari nilai-nilai yang baru untuk diterapkan pada komunitas yang ada.

Menurut model analisis Lewin, sebuah organisasi memiliki sistem terbuka. Ada dua kekuatan dalam perubahan organisasi, salah satunya adalah *driving forces* atau kekuatan pendorong yang mendorong organisasi ke arah perubahan yang baru; yang lainnya adalah *restraining forces* atau kekuatan penahan yang mencegah terjadinya perubahan organisasi seperti terlihat pada Gambar 4.

Ketika kekuatan pendorong lebih kuat dari kekuatan penahan, maka perubahan organisasi dapat terjadi dan organisasi akan bergerak ke arah yang baru. Jika kekuatan penahan lebih kuat dari kekuatan pendorong, maka organisasi akan tetap berada di tempatnya, dan ketika kedua kekuatan ini sama kuatnya, maka organisasi tersebut akan tetap stabil untuk sementara (Robbins, 2013).

Unfreezing the Status Quo



Gambar 4. *Unfreezing Status Quo*
Sumber: Robbins (2013)

2. Model Perubahan Delapan Langkah Kotter

Empat langkah pertama Kotter pada dasarnya mewakili tahap "*unfreezing*". Langkah 5 sampai 7 mewakili tahap "*moving*" Langkah 8 merupakan tahap "*refreezing*" (Robbins, 2013).

- a. Langkah 1 – *Establishing a sense of urgency*

Tahap pertama proses transformasi adalah menumbuhkan rasa urgensi dan kebutuhan akan kolaborasi dengan memberikan alasan yang tepat mengapa proses perubahan itu diperlukan.

b. Langkah 2 – *Building the guiding team*

Membentuk koalisi dengan kekuatan yang memadai untuk memulai proses perubahan. Membentuk grup untuk bekerja sama sebagai satu tim.

c. Langkah 3 – *Creating a vision*

Menciptakan visi yang baru sesuai dengan rencana perubahan dan strategi untuk mencapai visi tersebut. Kepemimpinan yang efektif memerlukan pendekatan berorientasi visi daripada pendekatan berorientasi tujuan.

d. Langkah 4 – *Communicating the vision*

Mengkomunikasikan visi harus dilakukan secara konstan terus menerus untuk membicarakan mengenai visi dan strategi perusahaan.

e. Langkah 5 – *Empowering the action and removing obstacles*

Tujuan utamanya adalah untuk memobilisasi sejumlah besar individu untuk mengambil tindakan dengan menghilangkan sebanyak mungkin hambatan untuk

mewujudkan visi perubahan. Memberdayakan karyawan dan membekali mereka dengan pengetahuan, keterampilan, kesempatan, otonomi, kepercayaan diri, dan sumber daya yang mereka butuhkan untuk mengelola dan bertanggung jawab atas perubahan. Menurut Kotter (1996) ada empat hambatan utama untuk pemberdayaan: sistem informasi dan personalia, kurangnya keterampilan yang dibutuhkan, pimpinan yang mencegah karyawan untuk bertindak, dan struktur formal yang mempersulit karyawan untuk bertindak.

f. Langkah 6 – *Creating short term wins*

Menciptakan kemenangan jangka pendek dengan menetapkan program dan memberikan penghargaan keberhasilan jangka pendek yang menggerakkan organisasi menuju visi yang baru. Orang lebih cenderung menyerah atau menjadi resisten terhadap perubahan jika mereka tidak segera melihat hasil proses (Kotter, 1996). Keuntungan jangka pendek harus jelas dan harus dikaitkan dengan upaya transformasi.

g. Langkah 7 – *Consolidating improvements*

Mengkonsolidasikan peningkatan proses perubahan merupakan masalah yang sangat pribadi dan emosional bagi banyak individu, mereka bisa menjadi sulit untuk menerima perubahan, terutama jika menyangkut lingkungan kerja mereka. Resistensi karyawan akan menjadi penghalang yang signifikan dalam proses perubahan, terutama untuk proyek yang bertujuan mengubah cara orang bekerja.

Kotter mengusulkan sejumlah tindakan untuk mengkonsolidasikan peningkatan kredibilitas, struktur dan kebijakan untuk mengubah sistem yang tidak sejalan dengan visi, mempekerjakan, mempromosikan, dan mengembangkan karyawan yang dapat menjalankan visi yang telah ditetapkan serta memberikan dorongan pada proses perubahan dengan proyek, tema, dan agen perubahan baru (Kotter, 1996).

h. Langkah 8 – *Anchoring new approaches in the culture and making change stick*

Mengaitkan pendekatan-pendekatan baru dalam budaya dan membuat perubahan melekat. Tidak mudah untuk mengintegrasikan pendekatan baru ke dalam budaya yang sudah

mapan. Agar proses perubahan dapat berhasil, maka pertama-tama harus mengubah budaya organisasi (Robbins, 2013).

F. PROSES PERUBAHAN

Proses perubahan organisasi mungkin merupakan urusan yang rumit dan berlarut-larut yang melibatkan banyak orang, sejumlah besar sumber daya organisasi dan menghabiskan banyak waktu. Meskipun demikian, dalam banyak hal, proses perubahan organisasi sangat mirip dengan proses pengambilan keputusan secara umum.

Berikut adalah 12 langkah dalam proses perubahan organisasi terencana (Hodge, *et al.*, 2003):

1. Pemindaian kondisi lingkungan dan internal.
2. Mengenali kesenjangan antara kondisi saat ini dengan kondisi yang diinginkan.
3. Mengkristalkan persepsi dan penilaian.
4. Perencanaan dan analisis.
5. Menentukan tujuan perubahan.
6. Menentukan taktik dan program perubahan.
7. *Unfreezing* perilaku.
8. Mengevaluasi rencana perubahan.
9. Menyesuaikan atau memodifikasi rencana perubahan.
10. Melaksanakan rencana.
11. Menindaklanjuti.

12. *Refreezing* perilaku dan sikap

Perubahan organisasi diperlukan untuk kesuksesan dan keberlangsung hidup masa depan organisasi. Organisasi harus dapat mengantisipasi adanya hambatan atau penghalang yang mungkin dihadapi pada saat penerapannya. Hambatan atau penghalang tersebut diantaranya adalah:

1. *Perencanaan yang kurang tepat*: tanpa perencanaan yang tepat, perubahan dalam organisasi kemungkinan besar akan gagal atau menyebabkan lebih banyak masalah daripada manfaat.
2. *Moral karyawan yang rendah*: moral karyawan yang rendah menjadi penghalang perubahan organisasi, karyawan cenderung tidak menyukai adanya perubahan.
3. Kurangnya *consensus*: keputusan untuk mengimplementasikan perubahan harus datang dari tingkat atas organisasi. Semua staf tingkat manajemen harus siap dan mampu menangani perubahan.
4. Keengganan mengadopsi teknologi baru: mengintegrasikan teknologi baru dengan platform yang sudah ada dengan cara yang tidak menimbulkan masalah logistik yang besar.
5. Kurang berkomunikasi: kurangnya komunikasi antara pihak manajemen dengan pegawai/karyawan akan menimbulkan rasa ketidakpastian

terhadap proses perubahan yang dilakukan.

6. Karyawan takut kehilangan pekerjaan: bagi karyawan, kata perubahan memiliki konotasi yang sama dengan kata perampangan, itulah sebabnya penolakan merupakan respons alami terhadap perubahan di tempat kerja. Dalam banyak kasus, perubahan dalam organisasi/perusahaan disertai dengan penghapusan pekerjaan yang mungkin tidak lagi penting bagi kesuksesan organisasi/perusahaan.
7. Karyawan tidak memahami peran baru mereka: perubahan dalam suatu organisasi seringkali berarti bahwa posisi dan jabatan pekerjaan juga berubah. Perlawanan terjadi ketika pegawai/karyawan tidak memahami bagaimana mereka cocok dengan cara baru dalam melakukan pekerjaannya.

Organisasi/perusahaan yang melakukan perubahan secara terencana memiliki peluang untuk mencegah terjadinya resistensi dengan mendorong iklim adaptasi dan saling percaya, karyawan akan merasa aman untuk berbicara terus terang untuk menyampaikan ide-ide perubahan. Pimpinan organisasi harus menyadari bahwa penolakan karyawan terhadap perubahan tidak selalu merupakan hal yang buruk.

Karyawan cenderung resisten terhadap perubahan karena beberapa alasan tetapi dalam jangka panjang perubahan organisasi tetap diperlukan dan tak terelakkan jika organisasi ingin berkembang. Kotter (1996) mengidentifikasi enam metode untuk menghadapi resistensi karyawan terhadap perubahan yaitu :

1. *Pendidikan dan persuasi: strategi edukatif* bertujuan untuk memberikan penyajian fakta agar dapat memberikan pembenaran rasional atas suatu tindakan. *Strategi persuasif* bertujuan untuk memotivasi orang-orang agar berubah.
2. *Partisipasi dan keterlibatan:* keuntungan dari partisipasi dan keterlibatan adalah dapat mendorong, memotivasi dan membantu menciptakan persepsi bersama akan kebutuhan untuk perubahan dalam suatu kelompok sasaran.
3. *Fasilitasi dan dukungan:* pendekatan yang efektif untuk memotivasi perubahan adalah dengan menawarkan fasilitasi dan dukungan.
4. *Negosiasi dan kesepakatan:* kesepakatan-kesepakatan yang dinegosiasikan dapat menjadi cara yang mudah untuk menghindari resistensi.

5. *Manipulasi dan cooption:* manipulasi adalah usaha tersembunyi untuk mempengaruhi orang lain melakukan perubahan. Sedang *cooption* adalah memberikan peran yang diinginkan dalam rancangan atau pelaksanaan perubahan.
6. *Pemaksaan:* Strategi pemaksaan melibatkan para manajer perubahan untuk menggunakan kekuatan mereka agar dapat memotivasi orang-orang untuk berubah.

G. PENUTUP

Perubahan organisasi terjadi sebagai suatu reaksi terhadap lingkungan yang selalu berubah. Lingkungan organisasi melalui elemen-elemennya, disamping dapat mendorong sekaligus dapat menghambat aktivitas dan perkembangan organisasi. Sebagai suatu sistem yang terbuka, organisasi berinteraksi dengan faktor-faktor lingkungan di sekelilingnya, organisasi secara langsung maupun tidak langsung akan dipengaruhi oleh lingkungan dan sebaliknya lingkungan juga akan dipengaruhi oleh organisasi.

Di sisi lain, perubahan merupakan satu-satunya fenomena yang tidak dapat diubah. Seiring berjalannya waktu, semuanya akan berubah, baik dalam hal dimensi, situasi, maupun keberadaannya. Demikian halnya dengan organisasi, tidak dapat menghindari adanya perubahan agar

dapat bertahan dalam pasar yang berubah dengan cepat. Dengan adanya perubahan tersebut persaingan antar organisasi sesuai dengan *core* bisnisnya menjadi semakin ketat dan setiap organisasi dituntut untuk segera mengimplementasikan perubahan kapanpun diperlukan demi kelangsungan hidupnya.

Perubahan organisasi dapat membawa tantangan baru, pasar baru dan teknologi baru yang diperlukan untuk mencapai kesuksesan dan keberlangsung hidup masa depan di era persaingan dan pasar global yang semakin ketat. Namun organisasi harus dapat mengantisipasi adanya hambatan atau penghalang yang mungkin dihadapi pada saat menerapkan perubahan didalam oorganisasinya. Hambatan atau penghalang tersebut diantaranya adalah: perencanaan yang kurang tepat, moral pegawai/karyawan yang rendah, kurangnya konsensus, keengganan mengadopsi teknologi baru, kurangnya komunikasi, karyawan takut kehilangan pekerjaan, karyawan tidak memahami peran baru mereka.

Tujuan perubahan organisasi adalah untuk meminimalkan pemborosan, menurunkan biaya, mengurangi kesalahan, meningkatkan kepuasan pelanggan, memperbaiki kinerja organisasi, merger, krisis intervensi, atau mengatasi persaingan, organisasi harus menerapkan program pelatihan yang komprehensif untuk memastikan bahwa

pegawai/karyawan memiliki keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang mereka perlukan untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Tujuan ini juga yang yang ingin dicapai oleh Kementerian Sosial dengan adanya Perubahan Susunan Organisasi Tata Kerja (SOTK).

Dalam perjalanannya perubahan SOTK di lingkungan Kementerian Sosial dilakukan sebagai antisipasi dan upaya mengatasi hambatan dan penghalang di atas. Termasuk dilakukannya rolling dan atau promosi pegawai. Harapan dari dilakukannya hal tersebut adalah dapat meningkatnya kinerja individu (*High Performance Person*) yang berdampak pada terjadinya peningkatan kinerja organisasi (*High Performance Organization*) sehingga Kementerian Sosial bisa mencapai Wajar Tanpa Pengecualian (WTP).

Referensi

- Bharjoo S.B (2005), *Organizational Change: An Emerging Need for Survival and Success*, The Journal of Nepalese Business Studies Vol. II No. 1 Dec. 2005.
- Bicer, Can,, (2021), *Organizational Change and Development*, Karabuk University, Turkey, <https://www.researchgate.net/publication/353915158>.
- Chen, J., Suen, M., Lin, M., & Shieh, F. (2013), *Organizational Change and*

- Development*. National Academy of Civil Service, 100(2).
- Global Innovative Leadership Module, (2015), *Bussiness Management and Organisation*, Erasmus Strategic Partnership for Youth,-2-TR01-KA205-022935| www.eleaderstochange.com.
- Haveman H.A., Michael V. R., & Alan D. Meyer, (2001), *Organizational Environments in Flux*, Organization Science , Informs, Vol. 12, No. 3, May–June 2001, pp. 253–273.
- Hodge B. J., William P. A., & Lawrence M. Gales, (2002), *Organization Theory: A Strategic Approach 6thEd.*, New Jersey: Prentice-Hall International, Inc. ISBN0130330647, 9780130330642.
- Kamble, S. (2021), *Business Environment – Definition, Components, & Features*, an article of feedough, the entrepreneurs guide.
- Kotter, J. P, (1996). *Leading Change*. Boston, MS: Harvard Business Review Press.
- Luthans, F, (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*, (12th edition). New York: McGraw-Hill Book. ISBN-13: 978-0-07-353035-2, ISBN-10: 0-07-353035-2.
- Merriam-Webster, (2022), Merriam-Webster online Dictionary, <https://www.merriam-webster.com/dictionary/change>.
- Nadler, D.A, & Tushman, M. L, (1995), *Types of Organization Change: From Incremental Improvements to Discontinuous Transformation*. In Discontinuous Change, edited by E. Walton, D. Nadler, and R. Shaw. San Francisco: Jossey-Bass.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A, (2013), *Organizational Behavior*, (15th edition). New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Robbins S.P. & Mary A. Coulter, (2002), *Management (14th edition)*, Prentice-Hall, Inc. A Pearson Education Company, Upper Saddle River, New Jersey 07458
- Senge, P.M, (2010), *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. Random House Publishing.

Peningkatan Kompetensi Jabatan Fungsional Penyuluh Sosial di Pusat dan Daerah

Tati Nugrahati S.¹ & Syauqi²

¹Asesor SDM Ahli Utama Kemensos RI

²Analisis Kebijakan Ahli Madya, Pusdiklat dan Pengembangan Profesi, Kementerian Sosial.

Abstrak

Peraturan Menteri Sosial Nomor 10 Tahun 2014 tentang Penyuluhan Sosial, bahwa untuk mewujudkan penyelenggaraan keberhasilan kesejahteraan sosial dan agar dapat tercipta kesepahaman, kesadaran dan tanggung jawab sosial masyarakat, perlu dilakukan penyuluhan sosial yang merupakan suatu proses perubahan perilaku yang dilakukan melalui penyebaran informasi, komunikasi, motivasi dan edukasi oleh penyuluh sosial baik secara lisan, tulisan maupun kegiatan penyuluhan sosial. Peraturan Menteri Sosial tentang Penyuluhan Sosial perlu diharmonisasikan dengan perubahan peraturan Organisasi Tata Kerja Kementerian Sosial, perubahan fungsi menjadi multilayanan dan jangkauan wilayah kerja serta kerjasama dan koordinasi program pusat dan daerah yang efektif dan layanan sosial yang berbasis sistem. Terkait hal tersebut dibutuhkan peran fungsional Penyuluh Sosial sebagai gerak dasar dari awal untuk dapat lebih memberikan kesiapan dan manfaat program bagi sasaran yang ditandai dengan adanya peningkatan pengetahuan, adanya kepercayaan dan keyakinan akan perubahan serta kesadaran dari sasaran agar mempunyai tanggung jawab penuh dalam diri sendiri sehingga penyelenggaraan program kesejahteraan sosial dapat dikelola dan dimanfaatkan dengan baik dalam setiap program penyelenggaraan kesejahteraan sosial.

Kata Kunci: Peran dan fungsi, Penyuluh Sosial, urusan pemerintahan bidang sosial, Pusat dan Daerah

Abstract

Regulation of the Minister of Social Affairs Number 10 of 2014 concerning Social Counseling, that in order to realize the successful implementation of social welfare and in order to create understanding, awareness and social responsibility in the community, it is necessary to carry out social counseling which is a process of changing behavior carried out through the dissemination of information, communication, motivation and education by social extension workers both orally, in writing and in social outreach activities. The Regulation of the Minister of Social Affairs on Social Counseling needs to be harmonized with changes to the Organizational Regulations of the Ministry of Social Affairs, changes in functions to multi-services and coverage of work areas as well as effective cooperation and coordination of central and regional programs and system-based social services and the functional role of social extension workers as the basic movement from the start to be able to provide more readiness and benefits for the target program which is marked by an

increase in knowledge, there is trust and confidence in change and awareness of the target to have full responsibility within themselves so that the implementation of social welfare programs can be managed and utilized properly in every social welfare program.

Keywords: Roles and functions, Social Extension Officers, the government task of social affairs, Central and Regions

A. PENDAHULUAN

Penyelenggaraan kesejahteraan sosial dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2009 tentang Kesejahteraan Sosial merupakan upaya yang terarah, terpadu dan berkelanjutan yang dilakukan pemerintah, pemerintah daerah dan masyarakat dalam bentuk pelayanan sosial guna memenuhi kebutuhan dasar setiap warga negara yang meliputi rehabilitasi sosial, jaminan sosial, pemberdayaan sosial dan perlindungan sosial.

Fungsional Penyuluh Sosial sebagai alah satu garda depan dalam respon kasus dan Sentra Kreasi ATENSI (SKA) dalam Sentra Layanan Sosial yang terdiri atas pelaksanaan rehabilitasi sosial, pemberdayaan sosial, perlindungan dan jaminan sosial, sertifikasi, akreditasi, sentra kreasi atensi dan/atau fungsi lainnya sesuai dengan penugasan Menteri, dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan berdasarkan:

1. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2009 pada Pasal 7 ayat (3), Alur Kerja ATENSI dari mulai akses ke pendekatan dan kesepakatan kemudian ke asesmen komprehensif;
2. Peraturan Presiden Nomor 110 Tahun

2021 tentang Kementerian Sosial;

3. Asistensi Rehabilitasi Sosial dengan Peraturan Menteri Sosial Nomor 16 Tahun 2020 dengan perubahan Peraturan Menteri Sosial Nomor 7 Tahun 2021, yang dirubah menjadi Peraturan Menteri Sosial Nomor 7 Tahun 2022;
4. Peraturan Menteri Sosial Nomor 1 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Sosial;
5. Peraturan Menteri Sosial Nomor 2 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial;
6. Peraturan Menteri Sosial Nomor 3 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis di Lingkungan Direktorat Jenderal Rehabilitasi Sosial Kementerian Sosial;
7. Keputusan Menteri Sosial Nomor 221/HUK/2022 tentang Sentra Layanan Sosial pada Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial, Politeknik Kesejahteraan Sosial Bandung, dan Pusat Pendidikan, Pelatihan, dan

Pengembangan Profesi, sebagai wahana bagi pemerlu pelayanan kesejahteraan sosial untuk mendapatkan layanan Asistensi Rehabilitasi Sosial (ATENSI) secara efektif, efisien, dan berkelanjutan.

8. Keputusan Menteri Sosial Nomor 223/HUK/2022 tentang Jangkauan Wilayah Kerja Unit Pelaksana Teknis Di Lingkungan Direktorat Jenderal Rehabilitasi Sosial dengan pertimbangan bahwa Asistensi Rehabilitasi Sosial (ATENSI) dilaksanakan untuk mewujudkan sinergitas rehabilitasi sosial terarah, terpadu, dan berkelanjutan yang dilaksanakan oleh Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah Provinsi, Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota, dan masyarakat.

Dalam Peraturan Menteri Sosial Nomor 10 Tahun 2014 tentang Penyuluhan Sosial, bahwa untuk mewujudkan penyelenggaraan keberhasilan kesejahteraan sosial dan agar dapat tercipta kesepahaman, kesadaran dan tanggung jawab sosial masyarakat, perlu dilakukan penyuluhan sosial yang merupakan suatu proses pengubahan perilaku yang dilakukan melalui penyebaran informasi, komunikasi, motivasi dan edukasi oleh penyuluh sosial baik secara lisan, tulisan maupun kegiatan penyuluhan sosial.

Penyuluh sosial merupakan seseorang yang mempunyai tugas, tanggung jawab dan

wewenang untuk melaksanakan kegiatan penyuluhan sosial bidang penyelenggaraan kesejahteraan sosial yang dimaksudkan sebagai gerak dasar dari awal untuk dapat lebih memberikan kesiapan dan manfaat program bagi sasaran yang ditandai dengan adanya peningkatan pengetahuan, adanya kepercayaan dan keyakinan akan perubahan serta kesadaran dari sasaran untuk mempunyai tanggung jawab penuh dalam diri sendiri sehingga penyelenggaraan program kesejahteraan sosial dapat dikelola dan dimanfaatkan dengan baik dalam setiap program penyelenggaraan kesejahteraan sosial.

Peraturan Menteri Sosial Nomor 08 Tahun 2012 tentang Pedoman Pendataan dan Pengelolaan Data Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) atau yang disebut Pemerlu Pelayanan Kesejahteraan Sosial (PPKS) dalam Peraturan Menteri Sosial Nomor 16 Tahun 2020 dengan perubahan Peraturan Menteri Sosial Nomor 7 Tahun 2021, yang dirubah menjadi Peraturan Menteri Sosial Nomor 7 Tahun 2022 tentang Asistensi Rehabilitasi Sosial (ATENSI), pada lampiran Peraturan Menteri Sosial Nomor 08 Tahun 2012, terdapat 26 jenis PMKS atau PPKS dan 12 Potensi Sumber Kesejahteraan Sosial (PSKS) yang diantaranya adalah Penyuluh Sosial.

Penyuluh Sosial fungsional merupakan Pegawai Negeri Sipil yang mempunyai jabatan ruang lingkup, tugas,

tanggung jawab wewenang untuk melaksanakan kegiatan penyuluhan bidang penyelenggaraan kesejahteraan sosial, dengan kriteria: a. berijazah Sarjana (S-1) atau Diploma-IV; b. paling rendah memiliki pangkat penata muda Golongan III-a; c. memiliki pengalaman dalam kegiatan penyuluhan sosial paling singkat 2 tahun; d. telah mengikuti pendidikan dan pelatihan fungsional penyuluh sosial; e. usia paling tinggi lima puluh (50) tahun dan f. setiap unsur penilaian prestasi kerja atau pelaksanaan pekerjaan dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP-3) paling kurang bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir.

Dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2018 tentang Standar Pelayanan Minimal, Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2021 tentang Penerapan Standar Pelayanan Minimal, Peraturan Menteri Sosial Nomor 9 Tahun 2018 tentang Pelaksanaan Petunjuk Teknis SPM Bidang Sosial Di Daerah Provinsi dan Daerah Kabupaten/Kota, bahwa mutu dan jenis Sumber Daya Manusia (SDM) pemberi pelayanan dasar bidang sosial di daerah provinsi adalah pelayanan publik rehabilitasi sosial dasar di dalam panti bagi penyandang disabilitas telantar, anak telantar, lanjut usia telantar, gelandangan dan pengemis di panti sosial dan serta perlindungan sosial korban bencana alam

SDM pemberi pelayanan dasar minimal 1 orang fungsional pekerja sosial, penyuluh sosial, tenaga kesejahteraan sosial (TKS) dan relawan sosial dan di daerah kabupaten/kota dengan rehabilitasi sosial dasar di luar panti melalui lembaga kesejahteraan sosial dan Pusat Kesejahteraan Sosial (Puskesos) di tingkat desa/kelurahan. Peraturan yang sama juga terkait dengan standar mutu kualitas dan jumlah kebutuhan sumber daya manusia kesejahteraan sosial.

Dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah pada lampiran bidang sosial bahwa kewenangan tanggung jawab sertifikasi pekerja sosial, penyuluh sosial, tenaga kesejahteraan sosial (TKS) dan relawan sosial menjadi kewenangan tanggung jawab Pemerintah Pusat sebagai pembina teknis daerah provinsi dan kabupaten/kota.

Adapun peran fungsional Penyuluh Sosial bekerjasama dengan fungsional Pekerja Sosial dan fungsional lainnya dalam program Rehabilitasi Sosial meliputi layanan tidak langsung dan langsung bersama melakukan kampanye, publikasi, sosialisasi, edukasi, dan perluasan informasi rehabilitasi sosial di seluruh sektor masyarakat; bimbingan teknis kompetensi bagi pengelola dan pendamping rehabilitasi sosial, refleksi kebijakan, supervisi, monitoring dan evaluasi, serta pelaporan; perumusan pedoman umum dan pedoman operasional, rapat koordinasi teknis, dan advokasi sosial.

B. RESPON KASUS

Manajemen kasus merupakan suatu langkah sistematis mengatur dan melakukan layanan dalam rangka mengatasi masalah perlindungan dan/atau kesejahteraan yang kompleks terkait Pemerlu Pelayanan Kesejahteraan Sosial (PPKS) secara tepat

waktu melalui dukungan langsung dan rujukan sesuai dengan tujuan pelayanan melalui proses manajemen kasus dilakukan supervisi pekerjaan sosial oleh Pekerja Sosial dalam hal situasi darurat dengan layanan Asistensi Rehabilitasi Sosial (ATENSI). Contoh kegiatan respon kasus ditunjukkan Gambar 1.



Gambar 1

C. PENYESUAIAN OTK DAN REVISI DIPA

Penyesuaian Organisasi Tata Kerja (OTK) baru dan revisi Daftar Isian Penggunaan Anggaran (DIPA) Kementerian Sosial Tahun 2022 dengan Surat Menteri Sosial Republik Indonesia kepada Presiden Republik Indonesia, Nomor S-

17/MS/A/PR.01/7/2022 tanggal 1 Juli 2022, Hal: Tanggapan Penyesuaian menanggapi Surat Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/ Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Nomor T.511/M.PPN/D.4/PP.01.02/06/2022, Hal: Laporan revisi DIPA OTK baru Kementerian Sosial Tahun 2022 tanggal 29

Juni 2022 serta Surat Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor S-520/MK.02/2022 tanggal 17 Juni 2022, Hal: Perubahan Susunan Organisasi Tata Kerja Kementerian Sosial dan Pelaksanaan Bantuan Sosial Program Keluarga Harapan dan Kartu Sembako.

Pembagian pengelolaan anggaran kepada Ditjen Rehabilitasi Sosial, Ditjen Perlindungan dan Jaminan Sosial serta Ditjen Pemberdayaan Sosial akan semakin memperkuat capaian kinerja PKH dan Program Sembako dalam pengurangan kemiskinan dapat dilaksanakan berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 110 Tahun 2021 tentang Kementerian Sosial.

Pelaksanaan bantuan sosial Program Keluarga Harapan (PKH) dan Program Sembako tidak merubah konsepsi dan desain program dengan target PKH 10 juta Keluarga Penerima Manfaat (KPM) dan target program sembako 18,8 juta KPM.

Akuntabilitas dan efisiensi birokrasi bahwa perangkat Sistem Informasi pengelolaan Data Terpadu Kesejahteraan Sosial (DTKS) telah mampu menjamin afisiensi dan akuntabilitas pelaksanaan PKH dan program sembako. Sistem Informasi berbasis aplikasi SIKS-NG, cek bansos, usul sanggah dan geotagging. Setiap bulan pemutakhiran DTKS dengan perubahan SK Menteri Sosial atas bulan sebelumnya dan seluruh proses dipantau oleh Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan

(BPKP) dan aparat penegak hukum yaitu Kejaksaan Agung, Bareskrim POLRI.

Akurasi penerima program PKH dan Sembako dari temuan PDTT BPK Tahun 2021 Nomor 3,2,8 mengenai penetapan dan penyaluran Bansos tidak sesuai ketentuan telah diselesaikan dengan bukti terlampir. Opini Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) terhadap laporan keuangan Kementerian Sosial telah mendapat Predikat Wajar Tanpa Pengecualian (WTP).

Penilaian DTKS berdasarkan Stranas KPK bahwa kualitas data bantuan sosial Kementerian Sosial sesuai dengan data Kependudukan dan kriteria data kemiskinan mencapai 98 persen. Jumlah ketepatan Penerima Bantuan Iuran Jaminan Kesehatan Nasional (PBI-JKN) sesuai data kependudukan mencapai 100 persen. Tingkat kepuasan masyarakat berdasarkan survey Litbang Kompas per Juni 2022 atas kinerja pemerintah bidang kesejahteraan sosial mencapai nilai 73,4 persen dibanding tahun 2020 sebesar 61,6 persen.

Perbaikan DTKS Tahun 2021 dengan pendataan ulang data kemiskinan telah dianggarkan tahun 2021 sebesar Rp. 1,3 Triliun tidak digunakan berdasarkan rekomendasi KPK yang disampaikan bahwa berpotensi kerugian negara sebesar Rp. 581 Miliar, menunjukkan DTKS tahun 2020 terdapat data dengan NIK yang tidak valid, duplikasi data, tidak layak/tidak miskin, pindah/tidak ditemukan, meninggal tanpa

ahli waris sebanyak 56,6 juta jiwa dan pentidaklayakan sebanyak 2,6 juta jiwa.

Penyelenggaraan PKH dan Program Sembako dengan anggaran Kementerian Sosial senilai Rp. 78,2 Triliun terdiri atas anggaran PKH senilai Rp. 28,7 Triliun dan anggaran Program Sembako senilai Rp. 45,1 Triliun sehingga total anggaran Bansos senilai Rp. 73,8 Triliun atau 94,4 persen dari anggaran Kementerian Sosial sehingga integrasi dalam 1 (satu) Ditjen Perlindungan dan Jaminan Sosial tidak mungkin dilaksanakan karena beresiko terhadap akuntabilitas dan ketimpangan beban kerja.

Pembagian pengelolaan anggaran kepada Ditjen Rehabilitasi Sosial, Ditjen Perlindungan dan Jaminan Sosial serta Ditjen Pemberdayaan Sosial akan semakin memperkuat capaian kinerja PKH dan Program Sembako dalam pengurangan kemiskinan dapat dilaksanakan berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 110 Tahun 2021 tentang Kementerian Sosial.

Menindaklanjuti usulan Kementerian Sosial untuk adanya revisi DIPA, maka Kementerian Keuangan, Kementerian PPN/Bappenas, dan Kementerian Sosial telah melakukan Trilateral Meeting (TM). Dalam TM dimaksud diperoleh informasi bahwa Kementerian Sosial akan mengubah mekanisme dan kriteria penerima manfaat bansos PKH dan Kartu Sembako, yaitu membagi PKH dan Kartu Sembako berdasarkan kategori usia dan/atau kerentanan fisik, untuk selanjutnya

dilaksanakan oleh 3 (tiga) unit eselon I berdasarkan pemilahan kelompok usia dan kerentanan fisik tersebut. Menteri Keuangan berpandangan bahwa hal ini akan menyebabkan perubahan desain dan konsepsi PKH dan Kartu Sembako.

Bantuan Sosial Program Keluarga Harapan (PKH) dan Kartu Sembako merupakan bagian integral dari kebijakan pemerintah untuk mengurangi kemiskinan yang memerlukan dukungan dari beberapa Kementerian Negara/Lembaga terkait, antara lain Kementerian Keuangan, Kementerian PPN/Bappenas, Kemenko PMK, dan TNP2K, serta perlunya arahan dari Presiden. Untuk itu, dalam rangka menjaga tata kelola dan efektifitas program dimaksud, perlu dilakukan pembahasan bersama terlebih dahulu apabila akan mengubah konsep atau mekanisme bansos.

D. HIMPUNAN PERMASALAHAN

Berikut adalah sejumlah permasalahan yang sejauh ini dapat dihipunkan:

1. Bagaimana peran fungsional Penyuluh Sosial dalam pelaksanaan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2009 tentang Kesejahteraan Sosial merupakan kondisi terpenuhinya kebutuhan material, spiritual dan sosial warga negara agar dapat hidup layak dan mampu mengembangkan diri sehingga dapat melaksanakan fungsi sosialnya?

2. Bagaimana peran fungsional Penyuluh Sosial dalam pelaksanaan Peraturan Menteri Sosial Nomor 10 Tahun 2014 tentang Penyuluhan Sosial, bahwa untuk mewujudkan penyelenggaraan keberhasilan kesejahteraan sosial dan agar dapat tercipta kesepahaman, kesadaran dan tanggung jawab sosial masyarakat, perlu dilakukan penyuluhan sosial yang merupakan suatu proses pengubahan perilaku yang dilakukan melalui penyebaran informasi, komunikasi, motivasi dan edukasi oleh penyuluh sosial baik secara lisan, tulisan maupun kegiatan penyuluhan sosial?
3. Apa dan bagaimana bahwa peraturan terkait Penyuluhan Sosial perlu di harmonisasikan dengan perubahan peraturan Organisasi Tata Kerja Kementerian Sosial, perubahan fungsi menjadi multilayanan dan jangkauan wilayah kerja serta Kerjasama dan koordinasi program pusat dan daerah yang efektif dan layanan sosial yang berbasis sistem dan peran fungsional penyuluh sosial sebagai gerak dasar dari awal untuk dapat lebih memberikan kesiapan dan manfaat program bagi sasaran yang ditandai dengan adanya peningkatan pengetahuan, adanya kepercayaan dan keyakinan akan perubahan serta kesadaran dari sasaran untuk mempunyai tanggung jawab penuh dalam diri sendiri sehingga penyelenggaraan program kesejahteraan sosial dapat dikelola dan dimanfaatkan dengan baik dalam setiap program penyelenggaraan kesejahteraan sosial?
4. Bagaimana peran fungsional Penyuluh Sosial dalam pelaksanaan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), pada Pasal 11 disebutkan bahwa pegawai ASN bertugas melaksanakan kebijakan publik dan memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas?
5. Bagaimana peran fungsional Penyuluh Sosial dalam pelaksanaan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Pusat dan Daerah, pada Pasal 144 disebutkan bahwa belanja daerah daerah diprioritaskan untuk membiayai urusan pelayanan publik dasar yang berpedoman pada Standar Pelayanan Minimal (SPM)?
6. Bagaimana peran fungsional Penyuluh Sosial dalam pelaksanaan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2018 tentang Standar Pelayanan Minimal, Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2021 tentang Penerapan

Standar Pelayanan Minimal, Peraturan Menteri Sosial Nomor 9 Tahun 2018 tentang Pelaksanaan Petunjuk Teknis SPM Bidang Sosial Di Daerah Provinsi dan Daerah Kabupaten/Kota, bahwa mutu dan jenis Sumber Daya Manusia (SDM) pemberi pelayanan dasar bidang sosial di daerah provisini adalah pelayanan publik rehabilitasi sosial dasar di dalam panti bagi penyandang disabilitas telantar, anak telantar, lanjut usia telantar, gelandangan dan pengemis di panti sosial dan serta perlindungan sosial korban bencana alam SDM pemberi pelayanan dasar minimal 1 orang fungsional pekerja sosial, penyuluh sosial, tenaga kesejahteraan sosial (TKS) dan relawan sosial dan di daerah kabupaten/kota dengan rehabilitasi sosial dasar di luar panti melalui lembaga kesejahteraan sosial dan Pusat Kesejahteraan Sosial (Puskesmas) di tingkat desa/kelurahan?

7. Bagaimana peran fungsional Penyuluh Sosial dalam pelaksanaan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2019 tentang Pekerja Sosial, pada Pasal 17 standar kompetensi Pekerja Sosial meliputi standar pengetahuan, keterampilan dan nilai dalam praktik pekerjaan sosial dan Pasal 21 syarat untuk mengikuti pendidikan profesi Pekerja Sosial; a. Sarjan

Kesejahteraan Sosial; b. Sarjana Terapan Pekerjaan Sosial atau c. Sarjana ilmu sosial lainnya terkait kesejahteraan sosial?

8. Bagaimana strategi Pusat Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Profesi (PUSDIKLATBANGPROF) Kementerian Sosial sebagai Unit dan instansi “Pembina Teknis Daerah” dalam Sertifikasi fungsional Penyuluh Sosial di Pusat, Daerah Provinsi dan Daerah Kabupaten/ Kota dalam pelaksanaan “Urusan Pelayanan Publik Dasar yang berpedoman pada Standar Pelayanan Minimal (SPM) berdasarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Pusat dan Daerah, mengingat masih sangat kurang Pekerja Sosial di Dinas Sosial Daerah Provisni dan Daerah Kabupaten/ Kota yang kebanyakan merupakan Sarjana non kesejahteraan sosial sehingga di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) lebih banyak *fungsional Penyuluh Sosial* dibandingkan dengan fungsional Pekerja Sosial sehingga potensi fungsional Penyuluh Sosial dapat menggantikan fungsi Pekerja Sosial yang belum ada.
9. Bagaimana peran fungsional Penyuluh Sosial dalam pelaksanaan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah

- pada lampiran bidang sosial bahwa kewenangan tanggung jawab sertifikasi Pekerja Sosial, Penyuluh Sosial, Tenaga Kesejahteraan Sosial (TKS) dan Relawan Sosial menjadi kewenangan tanggung jawab Pemerintah Pusat sebagai pembina teknis daerah provinsi dan kabupaten/kota?
10. Bagaimana pelaksanaan Peraturan Menteri Sosial Nomor 08 Tahun 2012 tentang Pedoman Pendataan dan Pengelolaan Data Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) atau yang disebut Pemerlu Pelayanan Kesejahteraan Sosial (PPKS) dalam Peraturan Menteri Sosial Nomor 16 Tahun 2020 dengan perubahan Peraturan Menteri Sosial Nomor 7 Tahun 2021, yang dirubah menjadi Peraturan Menteri Sosial Nomor 7 Tahun 2022 tentang Asistensi Rehabilitasi Sosial (ATENSI), pada lampiran Peraturan Menteri Sosial Nomor 08 Tahun 2012, terdapat 26 jenis PMKS atau PPKS dan 12 Potensi Sumber Kesejahteraan Sosial (PSKS) yang diantaranya adalah Penyuluh Sosial sebagai Potensi Sumber Kesejahteraan Sosial (PSKS) di Daerah Provinsi dan Daerah Kabupaten/Kota yang belum ada atau kekurangan Pekerja Sosial?
 11. Bagaimana pelaksanaan fungsional Penyuluh Sosial yang merupakan Tenaga Kesejahteraan Sosial (TKS) yang dididik dan dilatih secara profesional untuk melaksanakan tugas-tugas pelayanan dan penanganan masalah sosial dan/atau seseorang yang bekerja baik di lembaga pemerintah maupun swasta yang ruang lingkup kegiatannya di bidang kesejahteraan sosial?
 12. Bagaimana pelaksanaan Penyuluh Sosial Masyarakat yang merupakan Relawan Sosial yang merupakan seseorang dan/atau kelompok masyarakat, baik yang berlatar belakang pekerjaan sosial maupun bukan berlatar belakang pekerjaan sosial tetapi melaksanakan kegiatan penyelenggaraan di bidang sosial bukan di instansi sosial pemerintah atas kehendak sendiri dengan atau tanpa imbalan?
 13. Bagaimana peran fungsional Penyuluh Sosial hasil penyetaraan di Daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota yang non ilmu kesejahteraan sosial di instansi/Dinas yang menangani urusan pemerintahan bidang sosial sebagaimana amanat Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2018 tentang Standar Pelayanan Minimal dan Peraturan

Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2021 tentang Penerapan Standar Pelayanan Minimal dalam pelaksanaan rehabilitasi sosial yang merupakan proses refungsionalisasi dan pengembangan untuk memungkinkan seseorang mampu melaksanakan fungsi sosialnya secara wajar dalam kehidupan masyarakat?

14. Bagaimana peran Penyuluh Sosial dalam perlindungan sosial merupakan semua upaya yang diarahkan untuk mencegah dan menangani risiko dari guncangan dan kerentanan sosial. Pemberdayaan sosial merupakan semua upaya yang diarahkan untuk menjadikan warga negara yang mengalami masalah sosial mempunyai daya, sehingga mampu memenuhi kebutuhan dasarnya. Jaminan sosial adalah skema yang melembaga untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasarnya yang layak?

15. Bagaimana pelaksanaan Peraturan Menteri Sosial Nomor 10 Tahun 2014 tentang Penyuluhan Sosial, bahwa untuk mewujudkan penyelenggaraan keberhasilan kesejahteraan sosial dan agar dapat tercipta kesepahaman, kesadaran dan tanggung jawab sosial masyarakat, perlu dilakukan penyuluhan sosial yang merupakan suatu proses pengubahan perilaku yang dilakukan melalui

penyebarluasan informasi, komunikasi, motivasi dan edukasi oleh penyuluh sosial baik secara lisan, tulisan maupun kegiatan penyuluhan sosial?

16. Bagaimana peran fungsional Penyuluh sosial melaksanakan tugas dan fungsinya yang merupakan seseorang yang mempunyai tugas, tanggung jawab dan wewenang untuk melaksanakan kegiatan penyuluhan sosial bidang penyelenggaraan kesejahteraan sosial yang dimaksudkan sebagai gerak dasar dari awal untuk dapat lebih memberikan kesiapan dan manfaat program bagi sasaran yang ditandai dengan adanya peningkatan pengetahuan, adanya kepercayaan dan keyakinan akan perubahan serta kesadaran dari sasaran untuk mempunyai tanggung jawab penuh dalam diri sendiri sehingga penyelenggaraan program kesejahteraan sosial dapat dikelola dan dimanfaatkan dengan baik dalam setiap program penyelenggaraan kesejahteraan sosial?

17. Bagaimana peran fungsional Penyuluh Sosial dalam Respon Kasus (RK) pada proses manajemen kasus dilakukan supervisi pekerjaan sosial oleh Pekerja Sosial. Dalam hal terjadi situasi darurat, layanan Asistensi Rehabilitasi Sosial dapat diberikan melalui respon kasus. Dukungan

pemenuhan kebutuhan hidup layak merupakan upaya untuk membantu memenuhi standar kebutuhan PPKS untuk dapat hidup layak secara fisik, mental, dan psikososial ?

18. Bagaimana peran fungsional Penyuluh Sosial dalam Sentra Kreasi ATENSI (SKA) dalam pelaksanaan Asistensi Rehabilitasi Sosial (ATENSI) yang dilaksanakan untuk mewujudkan sinergitas rehabilitasi sosial terarah, terpadu, dan berkelanjutan yang dilaksanakan oleh Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah Provinsi, Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota, dan masyarakat, ditetapkan Peraturan Menteri Sosial Nomor 16 Tahun 2020 dengan perubahan Peraturan Menteri Sosial Nomor 7 Tahun 2021 tentang Asistensi Rehabilitasi Sosial dan diubah menjadi Peraturan Menteri Sosial Nomor 7 Tahun 2022 tentang Asistensi Rehabilitasi Sosial?

19. Bagaimana peran fungsional Penyuluh Sosial bekerjasama dengan fungsional Pekerja Sosial dan fungsional lainnya dalam program Rehabilitasi Sosial meliputi layanan tidak langsung dan langsung berperan dengan kampanye, publikasi, sosialisasi, edukasi, dan perluasan informasi rehabilitasi sosial di seluruh sektor masyarakat; bimbingan teknis kompetensi bagi pengelola dan

pendamping rehabilitasi sosial, refleksi kebijakan, supervisi, monitoring dan evaluasi, serta pelaporan; perumusan pedoman umum dan pedoman operasional, rapat koordinasi teknis, dan advokasi sosial?

E. PERAN PENYULUH SOSIAL PADA LAYANAN ATENSI

Dalam Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 pada Pasal 28 H disebutkan bahwa setiap orang berhak hidup sejahtera lahir dan batin, bertempat tinggal, dan mendapatkan lingkungan hidup yang baik dan sehat serta berhak memperoleh pelayanan kesehatan.

Peran fungsional Penyuluh Sosial dalam pemberian layanan Asistensi Rehabilitasi Sosial dengan menggunakan metode manajemen kasus yang merupakan suatu langkah sistematis untuk mengatur dan melakukan layanan dalam rangka mengatasi masalah perlindungan dan/atau kesejahteraan yang kompleks terkait Pemerlu Pelayanan Kesejahteraan Sosial (PPKS) secara tepat, sistematis, dan tepat waktu melalui dukungan langsung dan rujukan sesuai dengan tujuan pelayanan.

Satuan kerja di lingkungan Direktorat Jenderal Rehabilitasi Sosial dan unit pelaksana teknis di lingkungan Direktorat Jenderal Rehabilitasi Sosial melaksanakan layanan Rehabilitasi Sosial terintegrasi dengan perlindungan sosial, jaminan sosial,

dan pemberdayaan sosial. Satuan kerja di lingkungan Direktorat Jenderal Rehabilitasi Sosial dan unit pelaksana teknis di lingkungan Direktorat Jenderal Rehabilitasi Sosial merupakan representasi fungsi strategis Kementerian Sosial.

Peran fungsional Penyuluh Sosial dalam layanan langsung dilaksanakan melalui ATENSI. Sasaran Program Rehabilitasi Sosial terdiri atas 5 (lima) kluster meliputi anak; penyandang disabilitas; tuna sosial dan korban perdagangan orang; korban penyalahgunaan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya; dan lanjut usia. Pelaksanaan ATENSI bertujuan untuk mencapai Keberfungsian Sosial individu, keluarga, dan komunitas dalam memenuhi kebutuhan dan hak dasar, melaksanakan tugas dan peranan sosial dan mengatasi masalah dalam kehidupan. Peran fungsional Penyuluh Sosial dalam Asistensi Rehabilitasi Sosial bekerja sama dengan fungsional Pekerja Sosial dan fungsional lainnya dalam pembinaan kewirausahaan, bantuan dan asistensi sosial, dan/atau dukungan aksesibilitas.

Layanan ATENSI diberikan berdasarkan prinsip holistik, sistematis, terstandar, berbasis hak, multiprofesi, multilevel intervensi, multiaktor kolaborasi, dinamis, integratif, komplementer dan berjejaring. Peran fungsional Penyuluh Sosial terkait prinsip holistik untuk memastikan pelaksanaan ATENSI harus

memandang individu PPKS sebagai bagian dari kesatuan sistem biologis, psikologis, sosiologis, dan spiritual. Prinsip sistematis untuk memastikan tahapan program ATENSI yang terencana melalui manajemen kasus sehingga dapat dievaluasi *outcome* dan *impact*nya. Prinsip terstandar untuk memastikan pelaksanaan ATENSI sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Prinsip berbasis hak untuk memastikan pelaksanaan ATENSI memperhatikan norma dan prinsip hak asasi manusia. Peran fungsional Penyuluh Sosial terkait prinsip multiprofesi untuk memastikan pelaksanaan ATENSI melibatkan profesi lain guna meningkatkan efektivitas program bagi penerima manfaat. Prinsip multilevel intervensi untuk memastikan pelaksanaan ATENSI diberikan kepada individu, keluarga, komunitas, dan masyarakat. Prinsip multiaktor kolaborasi untuk memastikan pelaksanaan ATENSI tidak hanya dilaksanakan Pekerja Sosial namun melibatkan sumber daya manusia kesejahteraan sosial lainnya. Prinsip dinamis untuk memastikan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi ATENSI harus memperhatikan segala sesuatu atau kondisi yang berubah, bergerak secara aktif, dan berkembang di masyarakat.

F. PENUTUP

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan

Pembangunan Nasional, bahwa Perencanaan Pembangunan Nasional terdiri atas perencanaan pembangunan yang disusun secara terpadu oleh Kementerian/Lembaga dan perencanaan pembangunan oleh Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangannya dengan menghasilkan: (1) rencana pembangunan jangka panjang; (2). rencana pembangunan jangka menengah; dan (3) rencana pembangunan tahunan.

Peran fungsional Penyuluh Sosial dalam pemberian layanan Asistensi Rehabilitasi Sosial dengan menggunakan metode manajemen kasus yang merupakan suatu langkah sistematis untuk mengatur dan melakukan layanan dalam rangka mengatasi masalah perlindungan dan/atau kesejahteraan yang kompleks terkait Pemerlu Pelayanan Kesejahteraan Sosial (PPKS) secara tepat, sistematis, dan tepat waktu melalui dukungan langsung dan rujukan sesuai dengan tujuan pelayanan.

Satuan kerja di lingkungan Direktorat Jenderal Rehabilitasi Sosial dan unit pelaksana teknis di lingkungan Direktorat Jenderal Rehabilitasi Sosial melaksanakan layanan Rehabilitasi Sosial terintegrasi dengan perlindungan sosial, jaminan sosial, dan pemberdayaan sosial. Satuan kerja di lingkungan Direktorat Jenderal Rehabilitasi Sosial dan unit pelaksana teknis di lingkungan Direktorat Jenderal Rehabilitasi Sosial merupakan representasi fungsi strategis Kementerian Sosial.

Peran fungsional Penyuluh Sosial dalam layanan langsung dilaksanakan melalui ATENSI. Sasaran Program Rehabilitasi Sosial terdiri atas 5 (lima) kluster meliputi anak; penyandang disabilitas; tuna sosial dan korban perdagangan orang; korban penyalahgunaan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya; dan lanjut usia. Pelaksanaan ATENSI bertujuan untuk mencapai Keberfungsian Sosial individu, keluarga, dan komunitas dalam memenuhi kebutuhan dan hak dasar, melaksanakan tugas dan peranan sosial dan mengatasi masalah dalam kehidupan. Peran fungsional Penyuluh Sosial dalam Asistensi Rehabilitasi Sosial bekerja sama dengan fungsional Pekerja Sosial dan fungsional lainnya dalam pembinaan kewirausahaan, bantuan dan asistensi sosial, dan/atau dukungan aksesibilitas.

Layanan ATENSI diberikan berdasarkan prinsip holistik, sistematis, terstandar, berbasis hak, multiprofesi, multilevel intervensi, multiaktor kolaborasi, dinamis, integratif, komplementer dan berjejaring. Peran fungsional Penyuluh Sosial terkait prinsip holistik untuk memastikan pelaksanaan ATENSI harus memandang individu PPKS sebagai bagian dari kesatuan sistem biologis, psikologis, sosiologis, dan spiritual. Prinsip sistematis untuk memastikan tahapan program ATENSI yang terencana melalui manajemen kasus sehingga dapat dievaluasi

outcome dan *impactnya*. Prinsip terstandar untuk memastikan pelaksanaan ATENSI sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Prinsip berbasis hak untuk memastikan pelaksanaan ATENSI memperhatikan norma dan prinsip hak asasi manusia.

Referensi

- Dunn, W.M. (1999). *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*, Edisi Kedua, Gajah Mada University.
- Dye, T.R., (2011). *Understanding Public Policy*, Fifteenth Edition. Mc Kenzie Professor of Government Emeritus Florida State Universty; Copyright 2017, 2013, 2011 by Pearsons Education, Inc, or its affiliates, All Right Reserved.
- Nugroho, R. (2014). *Kebijakan Publik di Negara-Negara Berkembang*. Pustaka Pelajar.
- Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang *Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional*.
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2009 tentang *Kesejahteraan Sosial*.
- Undang-undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang *Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional tahun 2005-2025*.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang *Penanganan Fakir Miskin*.
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang *Pemerintahan Daerah*.
- Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang *Badan Penyelenggara Jaminan Sosial*.
- Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang *Sistem Jaminan Sosial Nasional*.
- Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang *Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah*.
- Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2012 tentang *Penyelenggaraan Kesejahteraan Sosial*.
- Peraturan Presiden Nomor 63 Tahun 2017 tentang *Penyaluran Bantuan Sosial Secara Non Tunai*.
- Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2013 tentang *Jaminan Kesehatan*.
- Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2013 tentang *Jaminan Kesehatan*.
- Peraturan Pemerintah Nomor 76 Tahun 2015 tentang *Perubahan Atas Peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2012 tentang Penerima Bantuan Iuran Jaminan Kesehatan Nasional*.
- Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2012 tentang *Penyelenggaraan Kesejahteraan Sosial*.
- Peraturan Pemerintah Nomor 63 Tahun 2013 tentang *Pelaksanaan Upaya Penanganan Fakir Miskin melalui Pendekatan Wilayah*.
- Peraturan Menteri Sosial Nomor 5 Tahun 2016 tentang *Pelaksanaan Peraturan Pemerintah No. 76 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2012 tentang Penerima Bantuan Iuran Jaminan Kesehatan Nasional*.

Peraturan Menteri Sosial Nomor 6 Tahun 2020 tentang *Rencana Strategis Kementerian Sosial Tahun 2020-2024*.

Keputusan Menteri Sosial Nomor 15 Tahun 2022 tentang *Tata Cara Proses Usulan Data Serta Verifikasi Dan Validasi Data Terpadu Kesejahteraan Sosial*.

Rapat Kerja Komisi VIII DPR-RI dengan Menteri Sosial RI di Gedung Parlemen Senayan Jakarta pada Senin 6 Juni 2022 dengan agenda pembicaraan pendahuluan RAPBN Tahun Anggaran 2023 dan evaluasi pelaksanaan anggaran tahun 2021 dan evaluasi kinerja pelaksanaan anggaran tahun 2022. (<https://www.dpr.go.id/akd/index/id/Laporan-Singkat-Komisi-VIII>).

Rapat Kerja Komisi VIII DPR-RI dengan Menteri Sosial RI di Gedung Parlemen Senayan Jakarta, 6-6-2022; RAPBN 2023 dan evaluasi

pelaksanaan anggaran dan kinerja tahun 2021-2022; (<https://www.dpr.go.id/PerbaikanDataKemensos>).

Surat Deputi Bidang Kependudukan dan Ketenagakerjaan, Badan Perencanaan Nasional (Bappenas) Nomor 09510/PP.01.03/D.4/B/07/2022 tanggal 19 Juli 2022, Hal: tanggapan dokumen pedoman pelaksanaan program di lingkungan Kementerian Sosial kepada Sekretaris Jenderal Kementerian Sosial.

Konton.co.id; Raker Dirjen Dukcapil Kemendagri Zudan Arif Fakrulloh bersama Komisi IX DPR RI; Rabu 26 Mei 2021; DPR-RI.

Konton.co.id; Rabu 26 Mei 2021; Mensos Risma jelaskan soal 21 juta data ganda penerima bansos ke DPR-RI

Pemanfaatan Kearifan Lokal pada Pencegahan Bencana Alam di Papua

La Usman

Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Jayapura
Email: lausman-03@yahoo.com

Abstrak

Wilayah Papua yang sering dilanda gempa bumi setiap tahun, berdampak kerugian harta benda dan korban jiwa. Maka pemanfaatan pengelolaan lingkungan hidup berbasis lokal untuk pencegahan bencana alam, perlu dipertahankan. Kajian ini ingin melihat kondisi lingkungan alam Kampung Skouw Sae, hubungan masyarakat dengan lingkungan alam, penguasaan sumber daya alam, pengaturan pemanfaatan lingkungan alam serta bagaimana penguatan kearifan lokal untuk mendukung upaya di atas. Melalui penelitian lapangan, kajian ini menemukan: pertama, kampung Skouw Sae termasuk dalam wilayah Distrik Muara Tami, Kota Jayapura. Kedua, terdapat hubungan yang erat warga dengan lingkungan alamnya. Lahan yang terdapat pada komunitas dikuasai oleh keluarga, klan dan pemimpin adat. Ketiga, pengaturan pemanfaatan lahan menurut: daerah utama (zona inti) yang ditandai dengan rumput hijau yang sering ditutupi embun, wilayah padat tumbuhan dengan berbagai jenis pohon dan jenis tali, wilayah yang memiliki tumbuhan berbuah, serta wilayah untuk perladangan warga. Penguatan pewarisan kearifan lokal di atas, dengan cara mendorong pembuatan peraturan kampung tentang pengaturan pemanfaatan lahan, penguatan kepemilikan hak ulayat warga serta intervensi untuk penguatan kapasitas masyarakat setempat.

Kata kunci: Kearifan lokal, pencegahan bencana alam

Abstract

The Papua region is frequently hit by earthquakes every year, resulting in loss of property and loss of life. So the preservation of local-based environmental management for the prevention of natural disasters needs to be maintained. This study wants to look at the condition of the natural environment in Skouw Sae Village, community relations with the natural environment, control of natural resources, regulation of the use of the natural environment and how to strengthen local wisdom to support the above efforts. Through field research, this study found: first, Skouw Sae village is included in the Muara Tami District area, Jayapura City. Second, there is a close relationship between residents and their natural environment. Land in the community is controlled by families, clans and traditional leaders. Third, the regulation of land use according to: the main area (core zone) which is marked by green grass that is often covered with dew, areas densely planted with various types of trees and types of rope, areas with fruiting plants, and areas for farming residents. Strengthening the inheritance of local wisdom above, by encouraging the making of village

regulations regarding regulation of land use, strengthening the ownership of community customary rights and interventions to strengthen the capacity of local communities.

Keywords: *Local wisdom, natural disaster prevention*

A. PENDAHULUAN

Kondisi Papua yang berada di antara dua samudera dan dua benua ikut memberikan dampak kebencanaan di wilayah ini (BPBD Papua, 2020). Hal ini mengakibatkan Papua seringkali dilanda gempa bumi serta pergeseran tanah pada pemukiman warga pada beberapa daerah. Data BPBN Propinsi Papua menunjukkan bahwa bencana alam yang pernah melanda daerah ini seperti tanah longsor, banjir bandang, banjir rob, kebakaran serta belakangan gempa bumi yang melanda Kota Jayapura tidak terduga sebelumnya. Bencana alam tidak hanya disebabkan oleh sifat alami dari alam saja, melainkan juga disebabkan oleh ulah manusia yang sewenawena terhadap lingkungannya. Ketidaksiapan masyarakat akibat kurangnya sosialisasi kesiap-siagaan bencana oleh instansi terkait serta ketidakmampuan dalam memprediksi terjadinya bencana, mengakibatkan sering kali membawa kerugian yang besar bagi masyarakat setempat, baik nyawa ataupun harta benda. Selain itu, kondisi masyarakat terdampak bencana pada beberapa kabupaten kota yang terpencil bahkan terisolir, keterbatasan akses transportasi serta komunikasi, menyebabkan pemberian bantuan tidak bisa

langsung didistribusikan terhadap warga. Kondisi ini berdampak pada penderitaan warga terdampak bencana yang berkepanjangan.

Kondisi di atas menunjukkan masyarakat yang berada pada kerentanan oleh faktor atau proses fisik, sosial, ekonomi, dan lingkungan sehingga perlu meningkatkan kesiap-siagaan warga masyarakat terhadap terjadinya bencana. Kerentanan lebih menekankan aspek manusia di tingkat komunitas yang langsung berhadapan dengan ancaman (bahaya) sehingga kerentanan menjadi faktor utama dalam suatu tatanan sosial yang memiliki resiko bencana lebih tinggi apabila tidak didukung oleh kemampuan seperti kurangnya pendidikan dan pengetahuan, kemiskinan, kondisi sosial, dan kelompok rentan yang meliputi lansia, balita, ibu hamil dan cacat fisik atau mental. Maka diperlukan sebuah kombinasi dari semua kekuatan dan sumber daya yang tersedia di dalam sebuah komunitas, masyarakat atau lembaga yang dapat mengurangi tingkat resiko atau dampak suatu bencana. Dalam kajian resiko bencana ada faktor kerentanan rendahnya daya tangkal masyarakat dalam menghadapi bencana, yang mempengaruhi tingkat resiko bencana, kerentanan dapat dilihat dari faktor

lingkungan, sosial budaya, kondisi sosial seperti kemiskinan, tekanan sosial dan lingkungan yang tak strategis, yang menemukan daya tangkal dalam menerima ancaman.

Oleh karena itu, berbagai upaya untuk mencegah terjadinya bencana alam terhadap suatu wilayah perlu didukung. Upaya ini dapat dilakukan secara struktural maupun kultural. Namun pada kajian ini lebih difokuskan pada aspek kultural. Hal ini sejalan dengan paradigma penanggulangan bencana saat ini yang sudah bergeser dari penanganan darurat menjadi upaya pencegahan dan kesiapsiagaan. Salah satunya melalui mitigasi vegetatif untuk mengurangi dampak dengan memanfaatkan vegetasi atau menanam kembali vegetatif. Namun pada kajian ini lebih menekankan pada upaya menjaga pemanfaatan lingkungan alam menurut budaya masyarakat setempat. Hal ini ingin didalami pada kampung Skouw Sae, Distrik Muara Tami, Kota Jayapura. Upaya di atas, akan melihat empat hal:

1. Kondisi lingkungan alam kampung
2. Bagaimana hubungan masyarakat dengan lingkungan alam sekitarnya.
3. Bagaimana penguasaan lingkungan (sumber daya) alam masyarakat setempat
4. Bagaimana pengaturan pemanfaatan lingkungan alamnya?
5. Perlunya penguatan kearifan lokal untuk mendukung mitigasi bencana?

Menurut kamus Bahasa Indonesia, bencana mempunyai arti sesuatu yang menyebabkan atau menimbulkan kerusakan, kerugian atau penderitaan. Sedangkan bencana alam, artinya adalah bencana yang disebabkan oleh alam. Menurut UU No 24 tahun 2007 bencana adalah peristiwa atau rangkaian peristiwa yang mengancam dan mengganggu kehidupan dan penghidupan masyarakat yang disebabkan, baik faktor alam dan atau non alam maupun faktor manusia, sehingga mengakibatkan timbulnya kerugian jiwa manusia, kerusakan lingkungan, kerugian harta benda. Dampak bencana alam yang diakibatkan oleh peristiwa atau serangkaian peristiwa alam antara lain berupa gempa bumi, tsunami, banjir, kekeringan, angin topan dan tanah longsor. Dalam menghadapi bencana, masyarakat disamping sebagai *key elemen* juga merupakan *end to end* penanggulangan bencana. Artinya apapun upaya dalam penanggulangan bencana harus bermuara pada pengetahuan modern dan kearifan lokal masyarakat. Pengetahuan modern akan memberikan informasi penyebab bencana berdasarkan berbagai pengetahuan dan penerapan teknologi yang tepat serta didukung dengan tindakan berdasarkan kearifan lokal.

Maka kearifan lokal menjadi sebuah tatanan dalam kehidupan komunitas ini. Dimiliki setelah melalui interaksi waktu yang lama masyarakat setempat dengan lingkungan alam yang ditempatinya.

Keseimbangan dalam interaksi dengan alam ini merupakan kebutuhan yang dilakukan masyarakat setempat agar keberlangsungan hidup mereka bisa bertahan dari waktu ke waktu. Upaya ini diwujudkan melalui pengawasan yang ketat oleh pemimpin adat terhadap masyarakat dalam menerapkan kearifan lokal mereka. Untuk meningkatkan pemahaman tiap orang terhadap hal tersebut, maka dilakukan sosialisasi sejak dini dalam kehidupan keluarga serta rumah adat. Bahkan termasuk dalam menerapkan sanksi yang tegas bagi setiap warga dalam kehidupan sehari-hari. Kesemua bertujuan untuk pencegahan bencana alam.

Mitigasi bencana komunitas ini menjadi sebuah pemahaman yang muncul dan berkembang secara alami di dalam interaksi kehidupan keluarga, klan serta masyarakat. Jadi merupakan upaya yang dilakukan untuk tujuan mengurangi dampak dari bencana yang terjadi, baik bencana alam, bencana ulah manusia ataupun gabungan dari keduanya yang terjadi dalam suatu masyarakat atau negara (Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 33 Tahun 2006). Mitigasi yang dilakukan dapat berupa mitigasi struktural dan non-struktural (Peraturan Kepala Badan Penanggulangan Bencana Nasional No. 4 Tahun 2008). Mitigasi dilakukan untuk dapat mengurangi risiko bencana, hal ini dilakukan dengan pembangunan fisik, penyadaran, ataupun peningkatan kemampuan dalam penanganan bencana. Termasuk kearifan lokal

komunitas ini yang dapat mencegah terjadinya bencana dalam kampung mereka.

Penelitian ini sendiri menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Pengumpulan data melalui observasi dan wawancara. Pengamatan pada kegiatan observasi ini dilakukan pada penguasaan dan pemanfaatan ruang yang dibagi secara budaya, termasuk pada pemanfaatan tumbuhan untuk kebutuhan warga setempat. Informasi yang dikumpulkan meliputi awal pembagian lahan pada penguasaan klan, batas-batas lahan, penguasaan lahan, pengaturan pemanfaatan lahan bagi aktivitas keluarga sehari-hari.

B. HASIL

1. Kondisi lingkungan Kampung Skouw Sae

Lokasi kampung ini terletak 143° – 43° bujur timur dan 02° – 52° lintang selatan. Posisi demikian menempatkan kampung ini berbatasan dengan lautan Pasifik di sebelah utara, sebelah selatan berbatasan dengan Kelurahan Koya Timur (*To ong powangpa*), sebelah barat berbatasan dengan Kampung Skouw Mabo, serta sebelah timur berbatasan dengan Sungai Tami. Musim hujan terjadi antara bulan Desember hingga April sedangkan musim panas terjadi antara bulan Mei sampai November. Berdasarkan data dari badan meteorologi dan geofisika wilayah V Jayapura menunjukkan bahwa suhu rata-

rata berkisar antara 23,77° C-31,5°C dengan kelembaban antara 82-83 % sedangkan curah hujan rata-rata pertahun 233,1 mm yang tertinggi terjadi pada bulan April dan terendah terjadi pada bulan Desember.

Secara geografis, lokasi kampung ini termasuk dalam wilayah Distrik Muara Tami, terletak pada dataran rendah sejajar dengan bibir pantai yang melintang dari timur ke barat dengan ketinggian 1–3 meter di atas permukaan laut dan memanjang hingga pemukiman RW II sekaligus merupakan bagian dari dataran sekoli yang sangat luas, bahkan berlanjut ke arah pedalaman selatan hingga ke Distrik Arso, Kabupaten Kerom dan juga ke arah barat bersatu dengan dataran Nimboran, Kabupaten Jayapura. Permukaan dataran sekitar kanan kiri jalan tersebut masih diliputi hutan dengan beraneka tumbuhan yang digunakan untuk kebutuhan bahan pangan, sandang serta papan. Jenis tanah di wilayah ini adalah lempung berpasir berwarna kehitam-hitaman dengan tingkat kesuburan sedang sampai tinggi. Kampung ini memiliki kawasan hutan lindung sebesar 3.530.44 ha, kawasan hutan 6.801.35 ha, permukiman 27.25 ha serta kawasan aktivitas ekonomi 147.87 ha (Pemerintah Kota Jayapura, 2009: 45). Hutan lindung yang terdapat di kawasan ini termasuk bagian dari pegunungan Bougenvile. Musim hujan terjadi antara bulan Desember hingga April, sedangkan musim panas terjadi antara bulan Mei

sampai November tiap tahun. Berdasarkan data dari Badan Meteorologi dan Geofisika Wilayah V Jayapura bahwa suhu rata-rata berkisar antara 23,77° C-31,5°C dengan kelembaban antara 82-83 %, sedangkan curah hujan rata-rata pertahun 233,1 mm yang tertinggi terjadi pada bulan April dan terendah terjadi pada bulan Desember, ikut pula mempengaruhi kondisi lingkungan serta aktivitas warga di wilayah ini. Misalnya, warga menyesuaikan waktu tanam dengan musim penghujan, waktu untuk melaut serta mencari sumber daya di kali dan rawa untuk menambah asupan protein menyesuaikan dengan keadaan cuaca. Juga memutuskan kapan harus berburu serta meramu sayur dan sagu untuk kebutuhan dapur. Juga memutuskan wilayah (lahan) yang cocok untuk bertani.

Wilayah kampung ini dapat di bagi dalam tiga zona geomorfologis dengan karakteristik wilayah yang sangat berbeda karena dipengaruhi oleh posisi sungai Tami sebagai salah satu sungai yang cukup besar, yang bermuara di sebelah utara dan berhadapan dengan samudera pasifik. Sungai ini membagi wilayah kampung ini terdiri dari tiga zona. Pertama, zona selatan merupakan daerah perbukitan, dataran bergelombang dan dataran dengan kemiringan lereng antara 0-30 % dengan jenis tanah aluvial. Pada sisi kiri dan kanan sungai berupa dataran banjir (*flood plain*) yang sangat luas yang di sebut dengan Koya. Terdapat hutan hujan tropis dengan tipe

campuran yang didominasi oleh jenis kayu besi. Kedua, zona tengah yang merupakan dataran aluvial sungai Tami yang sangat subur dengan jenis tanaman kayu Matoa dan kayu besi yang merupakan tanaman dominan. Pemukiman penduduk juga berada pada zona ini. Kondisi geomorfologis sungai tami masuk dalam stadium tua dengan ciri-ciri utama penampang sungai berbentuk U yaitu telah mencapai *base level*. Ketiga, zona hilir sungai ditandai dengan bertumpuknya material pasir dan lempung yang merupakan hasil dari proses erosi dan sedimentasi pada sungai Tami. Adanya kondisi geomorfologis yang demikian ikut mempengaruhi aktivitas ekonomi penduduk. Terutama dalam pemanfaatan sumber daya alam yang terdapat di sekitar sungai ini.

2. Hubungan Masyarakat dengan Lingkungan Alam Setempat

Interaksi antara warga Skou Sae, Distrik Muara Tami, Kota Jayapura dengan lingkungan alamnya sudah berlangsung sejak mereka melakukan mobilitas dari Kampung Wutung (PNG) dan tinggal di wilayah tersebut. Sifat interaksi itu timbal balik. Mereka membutuhkan alam dan segala sumber daya alam yang ada di dalamnya untuk bertahan hidup. Sebaliknya, alam menuntut mereka untuk melestarikannya. Kondisi ini lalu mendorong mereka mengelola alam secara

berhati-hati. Pengalaman yang lama dalam berinteraksi dengan alam, kemudian menyebabkan mereka berhasil memperoleh pola-pola tertentu dalam menjaga keseimbangan lingkungannya. Pengalaman tersebut, kemudian dilegalkan dalam bentuk pranata budaya terutama pranata keluarga dan diwariskan dari satu generasi ke generasi berikutnya. Maka pranata budaya ini pada dasarnya merupakan sebuah sistem dalam tatanan kehidupan sosial, politik, budaya, ekonomi, serta lingkungan yang hidup di tengah-tengah masyarakat lokal. Ciri yang melekat dalam kearifan tradisional adalah sifatnya yang dinamis, berkelanjutan dan dapat diterima oleh komunitasnya. Terwujud dalam bentuk seperangkat aturan, pengetahuan, dan juga keterampilan serta tata nilai dan etika yang mengatur tatanan sosial komunitas yang terus hidup dan berkembang dari generasi ke generasi. Pewarisan pengetahuan ini biasanya diwariskan melalui sosialisasi orang tua terhadap anak dalam kehidupan keluarga serta dalam rumah adat. Mereka yang muncul dari komunitas lokal inilah yang hidup, tumbuh, dan bergelut dengan problem sosial, politik, budaya, ekonomi, dan lingkungan, mempelajari kegagalan-kegagalan sampai menemukan solusi praktis untuk keberlangsungan komunitasnya. Ilmu yang mereka dapat menjadi milik bersama komunitasnya tanpa diperdagangkan.

3. Penguasaan Lingkungan (Sumber Daya) Alam

Lahan termasuk kawasan hutan (sumber daya alam) di dalamnya yang merupakan sumber daya alam yang langsung memiliki jaringan klan. Terdapat tiga tipe penguasaan lahan pada komunitas ini. Pertama lahan yang dikuasai tokoh adat dan dapat digunakan setiap orang untuk membangun rumah serta berkebun. Kedua, lahan yang dikuasai pimpinan klen dan dimanfaatkan anggota klen untuk kegiatan bercocok tanam. Ketiga, lahan yang dikuasai sebuah keluarga melalui pewarisan terhadap anak lelaki. Dengan penguasaan lahan, maka anak lelaki dalam komunitas setempat berkewajiban merawat kedua orang tuanya yang masih hidup serta saudara perempuannya yang belum menikah. Upaya ini dapat dilalukan melalui pemanfaatan sumber daya alam yang dikuasanya. Setiap orang harus mendapat izin bila ingin memasuki dan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki ketiga pihak di atas.

Terdapat juga kesepakatan penentuan batas wilayah di antara mereka. Kesepakatan ini dilakukan oleh orang tua mereka untuk menghindari munculnya potensi konflik dikemudian hari. Wilayah ulayat klan Lomo berbatasan dengan batas antara kampung Skow Sae dengan kampung Skouw Mabo. Selain itu, wilayah tersebut meliputi sebagian daerah pemukiman baru dan berakhir di sekitar dusun sagu milik klan

Mutang. Selanjutnya, wilayah ulayat kepemilikan klan Mutang, dimulai dari daerah dusun sagu yang berbatasan dengan klan Lomo, berlanjut sampai sebuah kali kecil yang dangkal, mengalir terus sampai ke pemukiman tradisional. Selanjutnya, wilayah kepemilikan klan Reto berawal dari sebuah kali yang dangkal dan berakhir pada sungai Moso yang berbatasan dengan wilayah klan Nali. Selanjutnya, hak kepemilikan klan Nali dimulai dari sungai Moso terus berlanjut dan berakhir pada sungai Tami. Batas wilayah tiap klan ini terus dijaga dan diwariskan secara turun temurun. Kondisi ini secara kelembagaan telah menempatkan keempat klan asli tersebut berkedudukan sebagai komunitas asli sehingga menjadi lebih kuat. Mereka juga memiliki legitimasi untuk mengontrol pengaturan pemanfaatan sumber daya alam darat dan laut yang terdapat dalam wilayah adatnya masing-masing bagi kepentingan anggota klan atau warga pendatang yang bersifat sementara atau yang menikah dengan warga setempat dan tinggal secara permanen.

Pemahaman tentang penguasaan lahan ini terus disosialisasikan dalam kehidupan keluarga dan rumah adat. Hal ini akan membentuk kesamaan pemahaman dan perilaku mereka dalam kehidupan keluarga, klan serta komunitas. Hal ini sejalan dengan pendapat Hari Poerwanto (2000: 88) bahwa kebudayaan suatu komunitas terdiri atas segala sesuatu yang harus dipelajari untuk

diketahui atau dipercayai seseorang agar dia dapat berperilaku sesuai dengan cara yang dapat diterima oleh anggota-anggota komunitas tersebut. Jadi apa yang dipikirkan, dirasakan, dan dihayati mereka merupakan harapan-harapan kolektif yang terekspresikan. Maka nuansanya tidak bisa dipisahkan dari konteks waktu dan tempat atau aspek fisik yang melingkupinya. Menurut Manan (2011: 16) pengetahuan memberikan sejumlah kekuasaan pada tiap orang, karena hal tersebut memungkinkan mengontrol, jika bukan kepada kekuatan kebudayaan itu sendiri, paling kurang pada tingkat penyesuaian terhadap budaya. Sampai suatu batas tertentu hal tersebut juga mempengaruhi evolusi masa depan mereka, karena penyesuaian yang berhasil adalah merupakan sebuah faktor dalam urutan peristiwa budaya dan karena itu bukan tanpa pengaruh terhadap peristiwa yang kemudian. Jadi pemahaman keberadaan pemimpin adat sangat penting dalam menjaga sekaligus melestarikan perannya dalam komunitas setempat. Fungsi kontrol sosialnya mendukung dan mempertahankan pengontrolan kepemimpinan adat yang disebut Y. Budisanto (1986: 51) sebagai kewenangan sosial dalam bentuk melindungi, menjaga, dan bertanggung jawab atas masalah-masalah yang terdapat pada lingkungan klannya, termasuk menyelesaikan masalah kesalahpahaman yang terjadi di antara anggota klannya, mengatur pemanfaatan lahan bagi anggota

klannya. Juga menunjang anggota keluarga klannya yang meninggal dengan memberikan lahan untuk aktivitas ekonomi. Adanya kewenangan serta penerapannya yang diikuti sanksi pada komunitas setempat, menyebabkan kehidupan sosial menjadi aman. Selain itu, kedekatan dengan pimpinan adat juga berfungsi memenuhi kebutuhan ekonomi, melalui pemanfaatan sumber daya alam dalam penguasaan pimpinan adat.

4. Pengaturan Pemanfaatan Lingkungan Alam

Tanah (*hitama*) merupakan aspek penting dalam memenuhi kebutuhan dasar untuk keberlanjutan kehidupan mereka. Dari aspek ini pula dilakukan pengaturan kegiatan ekonomi serta pemanfaatan sumber daya alam. Oleh karena itu, tanah mempunyai makna penting bagi komunitas ini. Secara umum tanah dipandang sebagai mama atau ibu yang melahirkan, memberi makan, memelihara, mendidik dan membesarkan sampai sekarang. Tanah dianggap sebagai rahim dan buah kandung yang membentuk dan menciptakan manusia. Kehadiran penyinjil Agustinus Mahulete tahun 1914, yang melakukan pembaptisan terhadap warga dalam wilayah Skouw, dengan sepotong doa yang bersumber dari penyinjil Johann Gotlob Geissler dan Carl Ottow di Mansinam tanggal 5 Februari tahun 1855 yang berbunyi 'barang siapa yang bekerja di tanah ini dalam iman dan

dengan dengar, akan berjalan dari satu pendapatan heran ke pendapatan heran yang lain. Menurut Karel Phil Erari (1999: 250) hal di atas telah ikut melahirkan makna agamis tanah sebagai sumber kekuatan, sumber harapan bahkan sumber inspirasi bagi masa depan masyarakat Skouw. Selain itu, tanah juga memiliki aspek historis, mitologi, struktur sosial serta genealogi. Menurut Power dalam Johsz R Monsoben (1995) di antara subetnis Papua terdapat kolektifa-kolektifa pengaturan tanah melalui keluarga inti atau hak individual seperti terdapat pada subetnis Mee. Terdapat pula kolektifa-kolektifa subetnik Papua yang pengaturan sistem hak ulayat melalui klen Pola kedua ini seperti yang ditemukan dalam subetnis Skouw Distrik Muara Tami, Kota Jayapura. Pemanfaatan tanah yang tidak memperhatikan aspek atau prinsip hak ulayat yang dianut pada tiap kelompok komunitas ini akan berujung pada konflik dan bencana alam.

Oleh karena itu, telah dilakukan pengaturan pemanfaatan tanah (lahan) menurut fungsinya. Pertama, daerah utama (zona inti) yang ditandai dengan rumput hijau yang sering ditutupi embun, dan diyakini sebagai tempat tinggal para penguasa alam setempat. Kedua, wilayah yang padat dengan berbagai jenis pohon dan jenis tali, seperti rotan dan lain sebagainya. Pada daerah ini orang dilarang melakukan penebangan. Anak sungai yang mengalir beserta bebatuan yang terdapat di atasnya,

diyakini merupakan mata rantai kelangsungan hidup mereka. Klan Retto sering mengawasi perilaku warga komunitas pada kawasan ini, terutama yang terkait dengan pemanfaatan kayu besi, kayu matoa untuk kepentingan pembuatan rumah, perahu, dan lain sebagainya. Ketiga, daerah yang memiliki tumbuhan berbuah, sehingga sering menjadi lokasi perburuan hewan. Keempat, wilayah perladangan warga disertai dengan pembuatan pagar. Pengaturan yang merupakan mekanisme kesadaran berbasis kearifan sebenarnya juga merupakan bentuk kesadaran menghargai adanya relasi seimbang antara alam dan manusia yang bertujuan menghindari adanya dampak destruktif sehingga apabila manusia tidak menghargai alam dengan sepatasnya maka akan merugikan komunitas secara keseluruhan.

Pada komunitas ini terdapat pula batas tanah (*keho*) tiap klan secara jelas. Pada komunitas ini, kata tersebut bermakna batas antara 2 pemilik wilayah, baik antarperorangan, antarklan, antar komunitas ataupun antarnegara. Pemahaman tapal batas secara budaya pada komunitas ini berpijak pada batas yang sudah ada secara alamiah (*natural boundaries*) yang diwariskan secara turun menurun. Konsep batas seperti ini tercipta dalam konteks ekologis, nilai-nilai struktur sosial, dan mitologi, yang dipercaya atau dianut komunitas pendukungnya. Berdasarkan informasi yang diperoleh selama penelitian,

diketahui bahwa penetapan pemilikan batas wilayah tradisional tiap klan yang berisi sumber daya alam dalam kerangka komunitas setempat telah diatur secara jelas. Pengaturan pemanfaatan lahan untuk aktivitas ekonomi bagi anggota klan dikuasai dan dilakukan oleh pimpinan klan. Apabila ada warga di luar klan yang ingin mengelola lahan klan lain, yang bersangkutan harus meminta izin terlebih dahulu kepada pimpinan klan sebagai pemilik wilayah tradisional klan’.

Terdapat pula batas wilayah kultural antara komunitas Skouw Sae, Mabo, dan Yambe yang ditandai dengan keberadaan sungai, gunung, lembah, dan jenis pohon tertentu, disamping batas-batas yang bersifat abstrak yang mempunyai makna yang dapat membedakan kekerabatan, bahasa, perkawinan dan mitologi pada kondisi lingkungan alam setempat. Dengan pemahaman demikian, menurut masyarakat yang memiliki pemahaman batas seperti ini, maka secara ekonomi, segala sumber daya alam seperti kayu dan non kayu yang terdapat di dalamnya, merupakan pemilik wilayah tersebut. Tanda-tanda nyata di atas yang masih diakui bersama didasarkan atas tiga fakta, yaitu pertama, berupa tanda bekas kebun dengan tanamannya, seperti tanaman sagu, kelapa, pinang, dan lain-lain. Kedua, cerita-cerita rakyat yang terkait dengan wilayah itu, seperti perang antar suku untuk mempertahankan wilayah kultural tersebut. Ketiga, nama-nama lokasi sangat terkait

dengan bahasa penutur lokal dari komunitas yang bersangkutan. Terkait dengan hal tersebut, apabila terjadi silang pendapat tentang tanah adat atau wilayah kultural, bukti faktual di atas dijadikan sebagai rujukan alat bukti untuk memperkuat bagi klan tertentu atas gugatan suatu wilayah kultural tertentu. Sementara itu, Sungai Tami dijadikan pembatas tradisional antara komunitas Skouw yang berada Distrik Muara Tami, Kota Jayapura dengan komunitas Wutung, PNG. Batas wilayah komunitas Skouw diawali dari Sebelah Barat sungai ini hingga wilayah Koya Timur, sebaliknya batas wilayah komunitas Wutung berada di sebelah Timur sungai ini hingga ke wilayah PNG. Batas tradisional tersebut termasuk untuk aktivitas berladang, memancing, meramu, serta berburu.

Pada sisi lain, dengan adanya usaha pemerintah dalam rangka ‘taat azas’, khususnya mengenai pemerintahan desa (UU No. 5/1979) batas kultural seringkali sama dengan batas administratif, sehingga kedua pemahaman batas ini dapat dikatakan tumpah tindih. Batas antarkampung sekarang ditentukan oleh pemerintah ketika dilakukan pemekaran wilayah pemerintahan distrik atau kampung. Batas antara wilayah pemerintahan kampung yang ditetapkan oleh pihak pemerintah berbeda dengan yang ditetapkan oleh pihak adat. Namun, komunitas lokal lebih patuh dan menghargai batas yang telah ditentukan berdasarkan adat, yang kemudian disebut tanah ulayat

adat. Dalam banyak hal, penentuan dan penetapan batas wilayah pemerintahan kampung oleh pihak pemerintah selalu dilakukan dengan mendekati tokoh masyarakat dan adat untuk mempertegas batas wilayah kultural tersebut agar tidak terjadi saling tumpah tindih atau saling menyalahkan atas ketentuan yang sudah disepakati. Hal tersebut dianggap penting untuk menghindari kesalahan penetapan garis pembatas antara pemerintahan kampung, agar tidak terjadi masalah antarkampung yang berdekatan secara geografi. Dalam kenyataannya, komunitas pemilik wilayah kultural tersebut berpegang pada batas yang ditentukan oleh pihak adat yang diperkuat oleh pihak pemerintah.

Warga selalu melakukan pengawasan terhadap batas wilayah adat mereka atas kelompok luar yang ingin mengolah kawasan hak ulayat adat mereka. Bahkan, masuknya negara seperti saat ini, tidak mengubah sistem pranata dan batas-batas tanah secara adat yang sudah ada sejak dulu. Status tanah yang demikian menyebabkan setiap klan diakui memiliki wilayah kekuasaan tanah ulayatnya. Hak pengelolaan dan pemanfaatan tanah atau hutan yang melekat pada struktur sosial komunitas semacam ini menyebabkan aktivitas ekonomi tradisional seperti berkebun, pengambilan hasil hutan, mencari ikan, meramu, dan berburu, dimiliki secara bersama. Menurut Carol Warren (2002: 240) seiring dengan pelaksanaan era

reformasi telah diidentifikasi secara kolektif sumber-sumber daya lokal, pola-pola kepemilikan dan penggunaan tanah, menelusuri secara historis dan kultural situs-situs signifikan, dan menegosiasikan kontrol individu dan komunitas terhadap sumber daya lokal yang memberikan manfaat bagi komunitas setempat.

5. Penguatan Kearifan Lokal untuk Mendukung Mitigasi Bencana

Untuk mendukung peran kearifan lokal dalam mendukung mitigasi bencana, maka terdapat beberapa hal yang perlu dilakukan.

- a. Mendorong pembuatan peraturan kampung tentang pengaturan pemanfaatan lahan

Upaya ini dapat dilakukan melalui musyawarah kampung yang melibatkan berbagai unsur dalam kampung. Pengesahannya melibatkan unsur adat, tokoh pemuda, Wanita, pimpinan klan yang ada dalam kampung. Selain dapat mengikat mereka untuk konsisten menerapkannya dalam kehidupan sehari-hari. Juga dapat mengontrol warga masyarakat asli ataupun pendatang yang tinggal dalam kampung. Mereka dapat juga mensosialisasikan kepihak lain di luar kampung.

- b. Mendukung penguatan kepemilikan hak ulayat warga setempat bersifat komunal dan individu

Upaya ini dapat dilakukan dengan mendorong pemerintah daerah yang memiliki kewenangan untuk hal tersebut. Pengakuan pemerintah atas kepemilikan lahan yang bersifat komunal ataupun individu, akan melindungi lahan masyarakat dari pihak yang sering kali merugikan mereka. Pengakuan ini juga akan menjamin aktivitas ekonomi ataupun pemanfaatan lahan untuk pemenuhan berbagai kebutuhan warga baik sandang, papan ataupun pangan warga. Juga dapat mencegah pihak luar untuk mengeksploitasi lahan mereka secara berlebihan. Kondisi ini tentu akan membuka terjadinya konflik dengan pihak luar. Pada sisi lain, keseimbangan ruang yang sudah dipetakan secara budaya akan terus terjaga. Fungsi mitigasi bencana ini seperti akan terus melindungi warga komunitas akan kerusakan lingkungan alam mereka sebagai sumber pemenuhan kebutuhan mereka.

- c. Mendorong intervensi untuk penguatan kapasitas masyarakat setempat

Intervensi terhadap warga masyarakat setempat dapat dilakukan melalui program dalam bidang ekonomi,

Pendidikan dan Kesehatan. Penguatan kapasitas ini dapat dilakukan melalui bimbingan pelatihan keterampilan praktis dalam mendukung pemanfaatan sumber daya alam mereka secara berkelanjutan. Selain dapat meningkatkan kualitas produksi juga diharapkan dapat meningkatkan pendapatan mereka yang akan berdampak pula pada perbaikan bidang-bidang lain. Maka pengelolaan lingkungan alam dengan memperhatikan wilayah-wilayah yang sudah dipetakan warga sesuai peruntukannya akan mampu menyendalikan terjadinya bencana alam seperti banjir, erosi dan lain sebagainya pada komunitas ini.

C. PEMBAHASAN

Dari paparan di atas diperlihatkan bahwa tanah sebagai sistem gagasan yang digunakan untuk mengabsahkan, mengatur dan menuntun perilaku warga memiliki beberapa manfaat. Dari fungsi pendidikan, tanah dipandang sebagai mama atau ibu yang melahirkan, memberi makan, memelihara, mendidik serta membesarkan. Juga dianggap sebagai rahim atau buah kandungan yang membentuk dan menciptakan manusia sehingga perlu mendapat perhatian yang serius. Dari sisi agamis, tanah dianggap sebagai sumber kekuatan, harapan, bahkan sumber bagi

masa depan komunitas Skouw. Fungsi kontrol sosialnya, mengontrol pemanfaatan tanah (lahan) melalui pembagian wilayah (zone) dengan disertai sanksi yang tegas. Fungsi kelembagaannya, menentukan kekuasaan individu, pimpinan klan serta *ondoafi* dalam pengaturan lahan. Termasuk pula lahan yang berbatasan dengan komunitas Kampung Wutung ataupun dengan komunitas Kampung Skouw Yambe, Skouw Mabo serta Kampung Mosso.

Kesadaran pemahaman makna yang demikian, menyebabkan warga komunitas ini berusaha memanfaatkannya secara bijaksana sesuai dengan kesepakatan tradisional yang berlaku. Kesadaran menjaga dan memanfaatkan lahan sesuai peruntukannya selanjutnya menjadi acuan dalam tingkah laku seseorang ataupun klan, sekaligus menjadikan kehidupan penuh dengan keadaban. Tingkah laku sebagai perbuatan yang dilakukan dalam kehidupan ekonomi sehari-hari menjadi perhatian khusus. Pijakan perilaku ini dilakukan baik terhadap sesama manusia, alam, dan segala apa pun yang ada di sekitarnya. Hal ini memberikan manfaat pelestarian lingkungan masyarakat secara berkelanjutan, dimana kearifan menjadi tatanan nilai yang terbaik dan diwariskan dari generasi ke generasi. Jadi kesadaran bersama dalam pengaturan pemanfaatan lingkungan alam pada dasarnya merupakan pola kehidupan masyarakat yang selaras

dengan alamnya. Oleh karena itu, mereka selalu berusaha menjaga dan melestarikan lingkungan hidup beserta isinya. Upaya diwujudkan dalam bentuk larangan bahwa keberadaan hutan lindung yang tidak boleh dimasuki dan digunakan secara sembarang. Menurut warga komunitas hutan yang dilestarikan terdapat sungai atau didalamnya dianggap terdapat tempat keramat dan diyakini sebagai tempat leluhur mereka. Komitmen tersebut termasuk pada wilayah garapan untuk dijadikan ladang oleh warga komunitas setempat. Oleh karena itu, komitmen dan keterlibatan para pihak yang berkepentingan diperlukan untuk lebih menjamin tercapainya kepatutan pihak-pihak pada tingkat tertentu, khususnya dalam menjaga keseimbangan fungsi-fungsi ekologi, ekonomi dan sosial dari ekosistem lingkungan setempat. Dengan hal tersebut, para pihak dapat dilibatkan dalam penentuan tujuan-tujuan yang ingin dicapai, analisis keadaan serta pemecahan masalah dan pengembangan upaya-upaya perbaikan dalam hutan.

Hal di atas juga menunjukkan bahwa pengetahuan masyarakat lokal didasarkan atas beberapa karakter penggunaan sumberdaya. Pertama, sepenuhnya komunitas atau menggambarkan karakteristik sebuah wilayah budaya. Kedua, sepenuhnya didasarkan atas produksi lingkungan fisik setempat. Ketiga, integrasi nilai ekonomi, sosial, budaya serta institusi dengan hubungan keluarga sebagai

kunci sistem distribusi dan keluarga sebagai dasar pembagian kerja. Juga terkait dengan pemilik lahan (keluarga, klan, pemimpin adat) dalam mengontrol pemanfaatan lahan sesuai peruntukannya. Keempat, sistem distribusi yang mendorong adanya kerjasama anggota keluarga, klan, serta warga pendatang di wilayah ini. Kelima, sistem pemilikan sumberdaya yang terbangun atau terpetakan secara adat, tetapi dimanfaatkan untuk bersama. Keenam, pemanfatannya sepenuhnya tergantung pada pengetahuan dan pengalaman lokal yang diwariskan secara turun temurun melalui sosialisasi dalam kehidupan keluarga dan rumah adat. Adanya intervensi pemerintah dalam mendorong perbaikan ekonomi keluarga melalui program disertifikasi tanaman pangan, membuat lahan yang dimiliki warga semakin meningkat produksinya. Perbaikan pemenuhan kebutuhan yang meningkat akan mendukung kesadaran untuk menjaga lingkungan hidup mereka secara berkelanjutan.

Perilaku pengaturan pemanfaatan alam (kearifan lokal) ditemukan pada komunitas ini sebenarnya telah berlangsung sejak lama. Konsep ini mengandung berbagai pengetahuan, keyakinan, pemahaman atau wawasan serta adat kebiasaan atau etika yang menuntut perilaku warga dalam interaksi mereka dengan lingkungan sekitarnya. Modal sosial ini terbentuk karena adanya hubungan antara

masyarakat setempat dengan ekosistem lingkungan sekitarnya. Sering pula dijadikan pegangan, kepercayaan, hukum serta pranata adat, pengetahuan dan cara mengelolah sumber daya alam secara lokal dan berkelanjutan (Arafa dkk, 2011). Wujud modal sosial ini bisa berbentuk sistem pengetahuan, sistem sosial, sistem budaya yang tercermin dalam pengelolaan lingkungan. Pencapaian kearifan lokal ini biasanya melalui proses yang panjang dalam berinteraksi dengan alam sekitarnya. Hal ini menghasilkan pemahaman secara rasional. Maka usaha pelestarian alam dalam konteks pencegahan bencana alam merupakan upaya mitigasi bencana. Didalam hutan terdapat berbagai interaksi yaitu sebuah ekosistem hutan memiliki sistem sosial yang terdiri dari manusia dengan proses-proses sosial dan kemudian terdapat lingkungan ekosistem hutan itu sendiri. Ada berbagai dimensi yang membentuk kearifan lokal masyarakat kampung baik secara struktural ataupun kultural. Secara struktural diakibatkan oleh adanya proses sosial yang panjang yang menyebabkan adanya struktur masyarakat dalam sosial paling rendah untuk mendapatkan hak atas sumber daya alam setempat. Secara kultural kearifan lokal berkaitan dengan keterbukaan akses atas sumber daya lingkungan hutan. Hal ini juga mendorong munculnya budaya masyarakat dalam bentuk ide-ide, perilaku serta berbagai benda yang dipergunakan dalam keseharian mereka.

Maka pandangan hidup dan pengetahuan serta berbagai strategi kehidupan yang berwujud aktivitas, dilakukan masyarakat lokal dalam menjawab berbagai masalah dalam pemenuhan kebutuhan mereka. Implementasi pegangan hidup mereka diterapkan dengan prinsip-prinsip dan cara-cara tertentu yang dianut, dipahami dan diaplikasikan oleh masyarakat lokal dalam cara berinteraksi dengan lingkungan dan ditransformasikan dalam bentuk nilai dan norma. Komitmen warga serta pihak luar terhadap kearifan lokal komunitas setempat, akan dapat mendukung upaya pencegahan bencana di wilayah komunitas ini.

Maka kearifan lokal dalam konsep komunitas ini merupakan pandangan hidup dan ilmu pengetahuan serta berbagai strategi kehidupan yang berwujud aktivitas yang dilakukan oleh masyarakat lokal dalam menjawab berbagai masalah dalam pemenuhan kebutuhan mereka. Dalam bahasa asing sering juga dikonsentrasikan sebagai kebijakan setempat "*local wisdom*" atau pengetahuan setempat "*local Knowledge*" atau kecerdasan setempat "*local Genius*". Keberadaan sains modern juga mengakomodir kebudayaan dengan mengobyektifkan semua kehidupan alamiah dan batiniah dengan menghadirkan unsur "nilai" dan "moralitas". Sains modern menganggap unsur "nilai" dan "moralitas" sebagai unsur yang relevan untuk memahami ilmu pengetahuan. Karena

implementasi teknologi harus sejalan dengan nilai budaya setempat.

Oleh karena itu, kajian kearifan lokal pada komunitas ini terfokus pada pengetahuan lokal dalam menjaga keseimbangan dan pelestarian lingkungan alam. Pengetahuan dalam kearifan lokal dalam kaitan dengan mitigasi bencana didokumentasikan pada kebiasaan penduduk dalam mengatur atau membagi lahan yang terdapat pada lingkungannya untuk berbagai aktivitas hidup. Hal ini juga menjadi kekayaan budaya yang disadari serta menjadi potensi lokal bagi daerah setempat. Juga menjadi daerah yang memiliki identitas yang sangat spesifik. Budaya komunitas ini selalu menjadi kearifan lokal yang memberikan peranan penting dalam kehidupan warganya. Aspek ini juga menjadi kekayaan pengetahuan yang dijadikan referensi keilmuan di dunia komunitas setempat. Pengetahuan ini biasanya terjabarkan dalam bentuk nilai-nilai budaya yang telah menjadi kebiasaan atau adat-istiadat pada suatu kelompok masyarakat atau daerah. Oleh karena itu, aspek ini merupakan potensi lokal yang harus dipertahankan dan dikelola secara bijaksana. Upaya ini menurut Fathurahman (2018) merupakan upaya penguatan sadar bencana terhadap warga masyarakat. Dan menurut Mabel (2019) menjadi bagian dari kesiapsiagaan masyarakat dalam mendukung pemerintah Kota Jayapura dalam mencegah terjadinya bencana alam

yang sering kali mengakibatkan kerugian harta benda dan jiwa manusia.

D. PENUTUP

Pencegahan terjadinya kebencanaan dalam kehidupan masyarakat dapat dilakukan secara struktural serta kultural. Secara kultural dengan mendorong kearifan lokal masyarakat setempat. Upaya ini dapat dilakukan dengan mendorong warga setempat konsisten menerapkan pengaturan pemanfaatan lingkungan alam secara ketat. Upaya ini dapat didukung dengan penguatan sanksi melalui penerapan peraturan kampung yang tegas. Pengawasan yang dilakukan secara ketat oleh unsur-unsur masyarakat seperti tokoh masyarakat, agama, pemuda, perempuan terhadap aktivitas warga dalam memanfaatkan sumber daya alam yang dikuasanya yang berada pada wilayah yang sudah terpetakan secara jelas, akan mampu mencegah terjadinya bencana alam seperti banjir, erosi serta kerusakan alam lainnya.

Referensi

- Budisanto, Y. (1986). *Antropologi Politik Georges Balandier*. Jakarta: CV. Rajawali.
- Erari, K.P. (1999). *Tanah Kita, Hidup Kita. Hubungan Manusia dan Tanah di Irian Jaya Sebagai Persoalan Teologis*. Jakarta: Pustakan Sinar Harapan.
- Faturahman dkk. (2018). *Membangun Pulau Tangguh Bencana Berbasis Kearifan Lokal Di Pulau Arar Propinsi Papua Barat*. Jurnal Abdimasa Pengabdian Masyarakat; Volume 1 Nomor 1 Juli 2018; 6 – 14
- Herlina, M. (2019). *Kearifan Lokal Untuk Integrasi Bencana Pada Masyarakat Rawan Bencana Gempa, Tsunami, Longsor, Banjir di Kabupaten Pesisir Barat, Propinsi Lampung*. Thesis. Program Studi Pendidikan Geografi Pascasarjana Universitas Negeri Semarang.
- Mabel, N.M.. (2019). *Kesiapsiagaan Kampung Tangguh Bencana Dalam Menghadapi Bencana Banjir dan Tanah Longsor di Distrik Jayapura Utara, Kota Jayapura, Propinsi Papua*. Tesis S2 Program Studi Manajemen Keamanan dan Keselamatan Publik. Jayapura: Universitas Cenderawasih Jayapura
- Manan, I. (1989). *Antropologi Pendidikan*. Jakarta: Proyek Pengembangan Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan.
- Mansoben, J.R. (1995). “Kebinekaan Sistem Kepemimpinan di Propinsi Irian Jaya”, dalam *Membangun Masyarakat Irian Jaya*. Jakarta: Puslitbang Kependudukan dan Ketenagakerjaan LIPI.
- Poerwanto, H. (2000). *Kebudayaan dan Lingkungan Dalam Perspektif Antropologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2007 tentang Penanggulangan Bencana
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1979 tentang Pemerintahan Desa.

Warren, C. (2002). “Membangkitkan Hak Ulayat: Pemetaan Partisipatif, Kedaulatan Masyarakat Adat, dan Peranan Mediatornya pada Era

Reformasi” *dalam Berebut Tanah Beberapa Kajian Berperspektif Kampus dan Kampung*. Yogyakarta: Insist Press

PANDUAN PENULISAN NASKAH JURNAL PUSDIKLAT KESOS

Jurnal Pusdiklat Kesos menerima naskah dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Naskah merupakan hasil penelitian lapangan atau kelas pembelajaran, kajian teori/konsep, dan pengalaman praktik terkait isu kesejahteraan sosial dan bidang kediklatan.
2. Asli karya penulis.
3. Belum pernah dipublikasikan sebelumnya atau tidak di-submit pada saat bersamaan ke jurnal lain.
4. Naskah harus memenuhi kaidah penulisan ilmiah.
5. Naskah dapat menggunakan bahasa Indonesia atau bahasa Inggris.
6. Tema yang diangkat bersifat baru dan menunjukkan perkembangan terkini dari suatu bidang atau isu.
7. Rujukan (referensi) diambil dari sumber primer mutakhir dan tidak menggunakan referensi yang kurang kredibel. Jumlah referensi minimal 10 buah, berasal dari buku, jurnal, laporan, hasil penelitian, dan lain-lain.
8. Format naskah menggunakan MS Word, *font Times New Roman, fontsize: 11, spasi 1,5.*
9. Jumlah halaman naskah sepanjang 8 - 15 halaman atau total 2500 - 4000 kata (dari halaman judul sampai daftar referensi)
10. Struktur atau format tulisan dapat dilihat dalam “Sistematika Naskah Jurnal Pusdiklat Kesos” pada bagian akhir panduan ini.
11. Tabel dan Gambar diberi keterangan dengan penomoran urut dan menyertakan sumber. Ukuran font 11.
12. Naskah dapat dikirim ke alamat e-mail: jurnal.pusdiklat@kemsos.go.id
13. Tata cara penulisan referensi mengacu ke APA style dengan sejumlah penyesuaian. Berikut ini adalah contoh penyusunan referensi:

- **Buku dengan satu atau lebih pengarang**

Cameron, L.J. (2019). *Everyday Mindfulness: Finding Focus, Calm, and Joy*. Washington: National Geographic Partners, LLC.

Christensen, C.M., Horn, M.B. & Johnson, C.W. (2008). *Disrupting Class: How Disruptive Innovation will Change the Way the World Learns*. New York: McGraw Hill.

- **Buku terjemahan**

Marcuse, H. (2000). *Manusia Satu Dimensi*. Terj. Silvester G. Sukur & Yusup Priasudiarja. Yogyakarta: Bentang Budaya.

- **Buku bunga rampai atau antologi (book chapters)**

Collins, L. M. (2014). Optimizing Family Intervention Programs: The Multiphase Optimization Strategy (MOST). Dalam A. Booth, P. Amato, & S. M. McHale (Eds.).

Emerging Methods in Family Research (pp. 231-244). New York: Springer International Publishing.

▪ **Jurnal dan/atau e-journal atau proceeding**

Bah, A., Bazzi, S., Sumarto, S., & Tobias, J. (2019). Finding the Poor vs. Measuring Their Poverty: Exploring the Drivers of Targeting Effectiveness in Indonesia. *The World Bank Economic Review*, Volume 33, Issue 3, pp. 573-597. <https://doi.org/10.1093/wber/lhx020>

Morawska, A. & Sanders, M. (2011). Parental Use of Time Out Revisited: A Useful or Harmful Parenting Strategy? *Journal of Child and Family Studies*, 20 (1), 1-8. doi:[10.1007/s10826-010-9371-x](https://doi.org/10.1007/s10826-010-9371-x)

▪ **Buku atau artikel online**

ADB (2019). *Guidelines for Preparing a Design and Monitoring Framework*. Manila: ADB. DOI: <http://dx.doi.org/10.22617/TIM199901-2>

▪ **Artikel dari koran/majalah cetak & online**

Nadia, A. (2020). *Aku Bangga Jadi Rakyat Indonesia*. Diakses dari <https://republika.co.id/berita/q88kas440/aku-bangga-jadi-rakyat-indonesia> (15 April 2020)

Salahudin, A. (2018). *Melampaui Narasi Kebencian*. Kompas, 26 Februari 2018.

Zakaria, R.Y. (2019). *Omnibus Law untuk Masyarakat Adat*. Tempo, 9-15 Desember 2019.

▪ **Berita dari koran/majalah cetak & online**

Grab Gelontorkan Investasi Rp 9,1 Triliun. Koran Tempo, 3 Februari 2017.

Jumlah Kasus HIV/AIDS di Padang Tertinggi di Sumbar (18 Januari 2020). Diakses dari <https://republika.co.id/berita/q4atf1383/jumlah-kasus-hivaidis-di-padang-tertinggi-di-sumbar> (7 April 2020)

Tajuk Rencana: Pesan di Balik Bencana. Kompas, 26 Februari 2018.

▪ **Ensiklopedia atau kamus online**

“Learning Management System” dalam *Wikipedia Ensiklopedia Bebas*. Diakses dari https://id.wikipedia.org/wiki/Learning_Management_System (28 Januari 2020)

“Stereotype” dalam *Encyclopaedia Britannica*. Diakses dari <https://www.britannica.com/topic/stereotype-social> (7 April 2020)

▪ **Laporan, modul, seminar/diklat, dan skripsi/thesis/disertasi**

Ariyanto, S. (2020). *Tantangan Pengelolaan Talenta Indonesia*. Bahan tayang pada Knowledge Sharing di Pusdiklat DPR, 11 Februari 2020.

Cahyono, E.D. (2014). *Challenges Facing Extension Agents in Implementing the Participatory Extension Approach in Indonesia: A Case Study of Malang Regency in the East Java Region*. Disertasi di The Ohio State University.

Hariadi, S.S. (2012). *History and Experiences of Agricultural Extension in Indonesia*. Paper yang dipresentasikan pada Roundtable “Agricultural Extension in Asia” di Beijing, 15-17 Maret 2012.

LAN (2011). *Evaluasi Pembelajaran dan Tindak Lanjut*. Modul Diklat Calon Widyaiswara.

UNESCO (2007). *Report of the 10th UN Inter-Agency Round Table on Communication for Development*. 12-14 Februari 2007, Addis Ababa, Ethiopia.

▪ **Peraturan & perundang-undangan**

Kementerian Sosial (2016). *Petunjuk Teknis Kampung Siaga Bencana (KSB)*. Jakarta: Direktorat PSKBA, Direktorat Jenderal Perlindungan dan Jaminan Sosial.

Peraturan Menteri Sosial Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2020 tentang *Asistensi Rehabilitasi Sosial*.

▪ **Media sosial (youtube, twitter, facebook, instagram, dll.)**

Facebook Pusdiklat Kesos. Diakses dari
<https://www.facebook.com/search/top?q=pusdiklat%20kesos> (30 Mei 2021)

Karikatur Budaya Restorasi Sosial, 4 Januari 2016. Diakses dari
<https://www.youtube.com/watch?v=cJwcFoXfmoo> (30 Juni 2017)

Twitter @KemensosRI, 2 April 2020. Diakses dari
<https://twitter.com/juliaribatubara/status/1247831661426819073> (12 April 2020)

Judul Naskah
(Sistematika Naskah Jurnal Pusdiklat Kesos)

Nama Penulis (tanpa gelar)

Jabatan dan nama instansi

Alamat e-mail

Abstrak

Bahasa Indonesia, 100 sampai 150 kata, dan 3-5 kata kunci.

Abstract

Abstract in English version with 3-5 keywords.

A. PENDAHULUAN

Pendahuluan dapat berupa latar belakang, perumusan masalah (*presenting problems*), alur berpikir, signifikansi artikel, dan/atau penjelasan sistematika penyajian naskah.

B. POKOK BAHASAN SATU

1. Subpokok Bahasan Satu

2. Subpokok Bahasan Dua

- a. Tema subpokok bahasan poin 2a
- b. Tema subpokok bahasan poin 2b

C. POKOK BAHASAN DUA

1. Subpokok Bahasan Satu

2. Subpokok Bahasan Dua

3. Subpokok Bahasan Tiga

D. POKOK BAHASAN TIGA

E. PENUTUP

Penutup dapat berisi kesimpulan, rekomendasi, dan/atau saran.

Referensi

Penulisan daftar referensi secara umum mengacu ke *APA Style* dan disusun secara alfabetis.



JURNAL PUSDIKLAT KESOS

diterbitkan oleh:

**Pusat Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Profesi
Kementerian Sosial RI**

ISSN 1907-5677



9 771907 567781