

KEBIJAKAN NASIONAL TENTANG MUTU PEKERJA SOSIAL (Studi Evaluasi Tentang Implementasi Kebijakan Pekerja Sosial Pemerintah Pusat dan Daerah)

Chazali H. Situmorang¹

Abstract: This research is aimed to analyse : (1) Policy substance which is guiding the social workers, especially related to the quality of the social workers, (2) The policy implementation which is implemented by the stakeholders of the social ministry (The directorate General of social rehabilitation services, The head of Research and training Board, The head of Employee and organization Biro, All directors and heads of Training and education centers, (3) and the result of policy implementation which is done in the operational level. The resources of the primary data as an analysis unit is the stakeholders of social ministry, social workers and the head of care management centers in the local and central government. The conclusion of this research is : (1) The National Policy in the form of regulation (Constitution, government President and Minister regulation), (2) In the policy implementation of the social workers' quality, during the five year period (2004-2009) has not been implemented well. (3) The Evaluation of national policy implementation about the quality of the social workers in providing social services is : (a) 40% of the social workers who are competence in providing social services, (b) the qualification of social workers mostly in the skilled level (65 %) and the small part is in the expert level (35 %), (c) The ratio of social workers to the clients is about 1 : 22 (1156 social workers handle 25.000 clients), (d) the limited number of social workers and budget, lack of training and education are regarded as the causes of the low target of social services and the low quality of the the PMKS output, (4) There are some head of the care management center who do not give the sufficient opportunities for the social workers to implement their main job and function. This problem brings bad impact to the performance and competencies of the social workers in developping their profession.

Keywords: Policy, Quality.

Pendahuluan

Dimensi pelayanan sosial sebagaimana di atur dalam Pasal 1 ayat 2 Undang-Undang No.11 Tahun 2009 tentang Kesejahteraan Sosial meliputi rehabilitasi sosial, jaminan sosial, pemberdayaan sosial dan perlindungan sosial. Pelaksanaan pelayanan sosial tersebut pendekatannya melalui pelayanan sosial di dalam Panti Sosial dan pelayanan sosial di luar Panti Sosial (di masyarakat). Yang dimaksud dengan Pekerja Sosial, adalah pejabat fungsional yang berkedudukan sebagai pelaksana teknis fungsional yang menyelenggarakan kegiatan pelayanan kesejahteraan sosial pada instansi pemerintah maupun badan/organisasi sosial lainnya. Pekerja Sosial dimaksud adalah jabatan karier yang hanya dapat diduduki oleh seseorang yang telah berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil. (Permenpan Nomor: KEP/03/M.PAN/1/2004). Latar belakang menjadi Pekerja Sosial sekitar 20 persen bukan keinginan sendiri tetapi ditunjuk atasan dan himbauan pimpinan. Terkait dengan kesesuaian antara jabatan fungsional dengan pelaksanaan tugas, sebanyak 24 persen Pekerja Sosial menyatakan tidak/kurang sesuai.

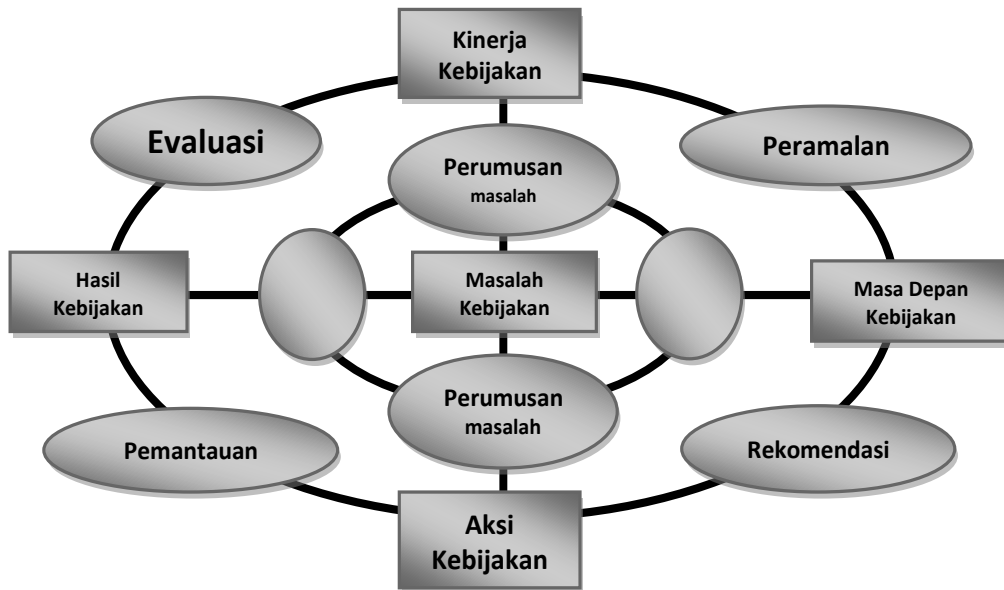
¹ Sekretaris Jenderal Kementerian Sosial RI/Anggota Dewan Jaminan Sosial Nasional/Anggota Dewan Pengarah Badan Nasional Penanggulangan Bencana

Bagaimana dengan besarnya tunjangan jabatan, sebanyak 74 persen menyatakan besarnya tunjangan jabatan yang diperoleh setiap bulan tidak sesuai dengan besarnya biaya hidup saat ini, dan 24 persen menyatakan kurang sesuai dengan biaya hidup. Gambaran diatas adalah mencakup problematika Pekerja Sosial di Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah. Khusus di Kementerian Sosial, potret Pekerja Sosial adalah sebagian besar berada pada Direktorat Jenderal Pelayanan dan Rehabilitasi Sosial khususnya di Balai Besar Rehabilitasi Sosial dan Panti Sosial berjumlah 432 orang di Balai Besar Diklat Kessos dan STKS 22 orang, di Kantor Depsos Pusat 27 orang, totalnya berjumlah 481 orang (25% dari total Pekerja Sosial). Dari jumlah tersebut yang berlatar belakang pendidikan Kesejahteraan Sosial adalah 195 orang dan selebihnya tidak berlatar belakang pendidikan Kesejahteraan sosial.

Dari latar belakang yang diuraikan diatas, ada 2 (dua) masalah besar yang dihadapi pemerintah dan juga masyarakat, yaitu pertama, berkaitan dengan besarnya target sasaran pembangunan kesejahteraan sosial (PMKS), khususnya di Panti Sosial Pusat dan Daerah jumlah Pekerja Sosial sekitar 1.156, jumlah klien di 250 unit Panti Sosial Pusat dan Daerah lebih kurang 25.000 klien. Artinya, 1 orang Pekerja Sosial melayani 22 klien. Menurut Standarisasi Panti Sosial, idealnya 1 orang Pekerja Sosial melayani 5 orang klien, dan **kedua**, ada kesenjangan antara Kebijakan yang telah digariskan oleh pemerintah tentang upaya menjaga mutu Pekerja Sosial dengan implementasi dan hasil pelaksanaan yang sesuai dengan standar pelayanan sosial di Panti Sosial

Analisis Kebijakan.

Menurut Versi Dunn, mengemukakan bahwa:” *Policy analysis is an applied sosial science discipline which use multiple methods of inquiry and argument to produce and transform policyrelevant information that my be utilized in political setting to resolve policy problems*”. Dunn mendefinisikan analisis kebijakan adalah aktivitas intelektual dan praktis yang ditujukan untuk menciptakan, secara kritis menilai, dan mengomunikasikan pengetahuan tentang dan dalam proses kebijakan. Analisis kebijakan adalah disiplin ilmu sosial terapan yang menggunakan berbagai metode pengkajian multipel dalam konteks argumentasi dan debat politik untuk menciptakan, secara kritis menilai, dan mengomunikasikan pengetahuan yang relevan dengan kebijakan. Dunn sendiri melukiskan proses analisis kebijakan (yang berorientasi pada masalah kebijakan) sebagai berikut pada gambar 1:



Gambar 1
 Analisis Kebijakan yang Berorientasi pada Masalah

Patton dan Savicky mengatakan: *"Policy analyst are often required to give advice to policy maker in incredibly short periods of time, in contrast to university researcher and think tank consultant who are hired specifically to conduct intensive research on publik policy issues."* Lain juga disampaikan oleh Quade dan Jenkis-Smith E.S. Quade, Quade mempunyai credo yang dikutip oleh ahli kebijakan bahwa (disiplin) analisis kebijakan muncul karena perumusan kebijakan publik tidak memuaskan- *unsatisfactory state of public policy-making*. Oleh karena itu, tujuan analisis kebijakan adalah untuk memperbaiki pembuatan keputusan kebijakan. Dalam kebijakan, digunakan istilah "analisis" yang sebenarnya menyiratkan penggunaan "intuisi" dan "judgement".

Pendekatan Analisis Kebijakan. Analisis kebijakan memiliki tiga pendekatan, yaitu (1) pendekatan empiris, berupaya menjawab per-masalahan fakta-fakta; (2) pendekatan evaluatif, berupaya mencari beberapa nilai atas sesuatu; (3) pendekatan normatif, memberikan upaya tindakan atas apa yang harus dilakukan. Dalam penelitian ini, analisis kebijakan dipakai untuk menilai atau evaluasi suatu kebijakan. Artinya, sejauh mana substansi, implementasi dan hasil kebijakan tentang mutu Pekerja Sosial dalam pelayanan sosial sesuai dengan standar pelayanan sosial di Panti Sosial. Kebijakan yang dievaluasi adalah kebijakan Kementerian Sosial tentang Pekerja Sosial. Substansi kebijakan mencakup berbagai peraturan yang berhubungan dengan Pekerja Sosial, implementasi kebijakan mencakup bagaimana para stakeholder Kementerian Sosial melaksanakan berbagai ketentuan/ peraturan, dan apa saja hasil pelaksanaan kebijakan dimaksud pada tingkat operasional yaitu pelayanan sosial yang dilakukan Pekerja Sosial di Panti Sosial.

Ada tiga pendekatan dalam evaluasi kebijakan: (1) evaluasi semu; adalah pendekatan yang menggunakan metode-metode deskriptif untuk menghasilkan informasi yang valid dan dapat dipercaya mengenai hasil kebijakan, tanpa berusaha untuk menanyakan tentang manfaat atau nilai dari hasil-hasil tersebut terhadap individu, kelompok, atau masyarakat secara keseluruhan. (2) evaluasi formal; merupakan pendekatan yang menggunakan metode deskriptif untuk menghasilkan informasi yang valid dan cepat, dipercaya mengenai hasil-hasil kebijakan tetapi

mengevaluasi hasil tersebut atas dasar tujuan program kebijakan yang telah diumumkan secara formal oleh pembuat kebijakan dan administrator program. Asumsi utama dari evaluasi formal adalah bahwa tujuan dan target diumumkan secara formal dan merupakan ukuran yang tepat untuk manfaat dan nilai kebijakan serta program, dan (3) evaluasi teoritis keputusan, adalah pendekatan yang menggunakan metode-metode deskriptif untuk menghasilkan informasi yang dapat dipertanggung-jawabkan mengenai hasil-hasil kebijakan yang secara eksplisit dinilai oleh berbagai macam pelaku kebijakan.

Indikator Evaluasi Kebijakan

Menilai keberhasilan suatu kebijakan perlu dikembangkan beberapa indikator, karena penggunaan indikator yang tunggal akan membahayakan, dalam arti hasil penilaiannya dapat bias dari yang sesungguhnya. Indikator atau kriteria evaluasi yang dapat dikembangkan oleh Dunn (1994) mencakup lima indikator sebagai berikut:

Tabel 1
Tabel Indikator Evaluasi Kebijakan

No	Kriteria	Penjelasan
1.	Efektivitas	Apakah hasil yang diinginkan telah tercapai
2.	Efisiensi	Seberapa banyak usaha diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan?
3.	Kecukupan	Seberapa jauh hasil yang telah tercapai dapat memecahkan masalah?
4.	Pemerataan	Apakah biaya dan manfaat didistribusikan merata pada kelompok masyarakat yang berbeda?
5.	Responsivitas	Apakah hasil kebijakan memuat preferensi atau nilai kelompok dan dapat memuaskan mereka?
6.	Ketepatan	Apakah hasil yang dicapai bermanfaat?

Konsep Mutu

Pakar *Total Quality Control* berikutnya adalah Philip B. Crosby, dikutip dari Tjiptono dkk, (2001) yang dikenal dengan anjuran manajemen *zero defect* dan pencegahan, yang menentang tingkat kualitas yang dapat diterima secara statistik (*acceptable quality level*). Ia juga dikenal dengan *Quality Vaccine* dan *Crosby's Fourteen Steps to Quality Improvement*. Pandangan-pandangan Crosby dirangkumnya dalam ringkasan yang disebut sebagai Dalil-dalil Manajemen Kualitas. Dalil-dalil ini dikemukakan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan pokok berikut:

- a. Apa yang dimaksud dengan kualitas?
- b. Sistem seperti apa yang dibutuhkan untuk menghasilkan kualitas?
- c. Standar kinerja bagaimana yang harus digunakan?
- d. Sistem pengukuran seperti apa yang dibutuhkan?

Dalil pertama: definisi kualitas adalah sama dengan persyaratan. Definisi kualitas menurut Crosby adalah memenuhi atau sama dengan persyaratannya (*conformance to requirements*). Dalil kedua: sistem kualitas adalah pencegahan. Dalam suatu proses pasti ada input dan output. Di dalam proses kerja internal sendiri ada empat kendali input di mana proses pencegahan dapat dilakukan, yaitu: fasilitas dan perlengkapan; pelatihan dan pengetahuan; prosedur, pedoman/ manual operasi standar, dan pedoman standar kualitas; standar kinerja/ prestasi. Dalil ketiga: kerusakan nol (*zero defect*) merupakan standar kinerja yang harus digunakan. Konsep yang berlaku dimasa lalu, yaitu konsep mendekati (*close enough*), misalnya efisiensi mesin mendekati 95 persen. Tetapi coba dihitung berapa besarnya efisiensi 5 persen dikalikan penjualan. Orang sering terjebak dengan nilai persentase, sehingga Crosby mengaju-kan konsep kerusakan nol yang menurutnya dapat tercapai bila perusahaan melakukan sesuatu secara benar semenjak pertama kali dan setiap kali. Dalil keempat: ukuran kualitas adalah *price of non conformance*. Kualitas harus merupakan sesuatu yang dapat diukur. Biaya untuk menghasilkan kualitas juga harus terukur. Menurut Crosby, biaya mutu merupakan penjumlahan antara *Price of Non Conformance* dan *Price of Conformance*.

Crosby's Quality Vaccine Crosby's Quality Vaccine terdiri atas tiga unsur, yaitu Determinasi (*Determination*), Pendidikan (*Education*), dan Pelaksanaan (*Implementation*). Determinasi adalah suatu sikap dari manajemen untuk tidak menerima proses, produk atau jasa yang tidak memenuhi persyaratan, seperti *reject, scrap, lead delivery, wrong shipment*, dan lain-lain.

Mutu Pekerja Sosial

Dengan merujuk definisi mutu yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan bahwa: Mutu Pekerja Sosial adalah Pekerja Sosial yang mampu memberikan pelayanan yang diinginkan oleh masyarakat pengguna, dalam hal ini adalah para klien sebagai Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS). Sedangkan yang dimaksud Pekerja Sosial adalah pejabat fungsional (terampil dan ahli) yang berkedudukan sebagai pelaksana teknis fungsional yang menyelenggara-kan kegiatan pelayanan kesejahteraan sosial kepada klien (PMKS), pada instansi pemerintah maupun badan/ organisasi sosial lainnya. Pekerja Sosial dimaksud adalah jabatan karier yang hanya dapat diduduki oleh seseorang yang telah berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia

Pekerja Sosial sebagai Sumber Daya Manusia pembangunan kesejah-teraan sosial, dalam pengembangannya tentu tidak terlepas dan bagian integral dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Disamping itu, Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (PMSDM) secara teoritis merupakan rujukan dalam penentuan kebijakan pengembangan mutu Pekerja Sosial yang telah tercantum dalam berbagai peraturan perundang-undangan yang telah ada. Terkait mutu Pekerja Sosial sebagai pilar utama dalam pelayanan sosial, sebagaimana telah diuraikan diatas, tentunya masuk dalam sistem pengembangan manajemen Sumber Daya Manusia yang secara teoritis telah dikutip pendapat para pakar Manajemen Sumber Daya Manusia. Menurut Hariandja (2009) Manajemen Sumber Daya Manusia mencakup 14 pokok penting yang saling terkait satu dengan yang lainnya, yaitu: 1). Analisis Jabatan dan Perancangan Pekerjaan; 2) Perencanaan Sumber Daya Manusia; 3) Perekrutan; 4). Seleksi; 5) Orientasi dan Penempatan; 6) Pelatihan dan Pengembangan; 7) Penilaian Kinerja; 8) Pengelolaan dan Perencanaan Karier; 9) Manajemen Gaji dan Upah; 10) Insentif dan Bagi Hasil; 11)

Tunjangan dan Program Kesejahteraan; 12) Peningkatan Kepuasan Kerja dan Produktivitas Pegawai; 13) Motivasi; 14) Pemberhentian Pegawai.

METODE

Secara khusus penelitian ini bertujuan menganalisis: (1) substansi kebijakan yang mengatur tentang Pekerja Sosial, terutama terkait mutu Pekerja Sosial; (2) implementasi kebijakan yang dilaksanakan oleh stakeholder Kementerian Sosial (Dirjen Yanrehsos, Kepala Badiklit, dan Ka. Biro Organisasi dan Kepegawaian) dan para Direktur, Kepala Balai Diklat terkait; (3) dan hasil pelaksanaan kebijakan yang dilaksanakan pada level operasional (Pekerja Sosial yang melaksanakan pelayanan sosial di Panti Sosial). Sumber data sebagai unit analisis untuk data primer adalah stakeholder dilingkungan Departemen Sosial, Pekerja Sosial Kepala dan Panti Sosial Pemerintah Pusat dan Daerah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi substansi, implementasi dan hasil pelaksanaan kebijakan

Dalam penelitian ini kriteria evaluasi yang dilakukan adalah mencakup kriteria: **(1) Latar belakang pendidikan.** Proporsi yang berpendidikan SMA/SMPS, dengan S1 untuk Pekerja Sosial berimbang masing-masing 37% dan 38,5%, dibandingkan dengan para Kepala Panti Sosial 90% berpendidikan S1 dan S2, dan SMA hanya 1 orang. Dalam situasi seperti ini, seharusnya sudah perlu diprioritaskan meningkatkan pendidikan bagi Pekerja Sosial. Kondisi tersebut tentu sangat menyulitkan posisi Pekerja Sosial terhadap Kepala Panti Sosial, dilihat dari sudut pendidikan saja sudah cukup lebar kesenjangannya. **(2) Ketentuan jabatan fungsional Pekerja Sosial; (3) Kegiatan pelayanan sosial dan pengembangan kualitas pelayanan sosial; (4) Formasi; (5) Penilaian angka kredit; (6) Kompetensi profesi Pekerja Sosial dan (7) Partisipasi masyarakat.**

Kepala Panti Sosial, walaupun pendidikannya lebih tinggi dari Pekerja Sosial, banyak hal-hal yang belum dipahami, diketahui, dipedomani, dan dilaksanakan terkait dengan standar pelayanan sosial di Panti Sosial. Antara lain penerapan pembagian kewenangan antar jenjang Pekerja Sosial, hanya sekitar 59% dari Kepala Panti Sosial melaksanakannya. Contoh lain adalah penerapan Tim PAK, sekitar 62% menyatakan sudah menjalankannya tetapi belum efektif. Terkait dengan kriteria penilaian dan pengumpulan angka kredit, juga kondisinya sangat memprihatinkan, setengah dari Pekerja Sosial menyatakan cukup sulit dan sulit dalam memperoses pengumpulan angka kredit, dan sudah dapat dipastikan sekitar setengah dari Pekerja Sosial akan mengalami problem untuk kenaikan pangkat, kondisi ini akan menurunkan semangat dan kinerja para Pekerja Sosial. Bagaimana dukungan Kepala Panti Sosial untuk mengatasi kesulitan tersebut, terbesar (47%) memberikan kemudahan dan memberikan pengarahan. Tentu dukungan tersebut belumlah optimal, dan ironisnya ada sekitar 7% Kepala Panti Sosial tidak memberikan dukungan atas kesulitan Pekerja Sosial tersebut. Keadaan yang sama terjadi pada mekanisme pengajuan kenaikan pangkat, dan dukungan fasilitas pembuatan dokumen angka kredit, hampir 40% dan 45% Pekerja Sosial mengeluh "cukup sulit/sulit dan tidak memadai. Hal yang langsung terkait dengan kriteria pelayanan sosial dan pengembangan kualitas pelayanan sosial, adalah mencakup metode, teknik dan keterampilan Pekerja Sosial, sebanyak 45% dari Pekerja Sosial menyatakan tidak memahami, berarti hampir separuhnya tidak paham bagaimana caranya melaksanakan pelayanan sosial di Panti Sosial.

Bagaimana dengan 6 (enam) tahap pelayanan sosial, ternyata hampir setengahnya (43%) dari Pekerja Sosial mengalami kesulitan/ hambatan pada keenam tahap pelayanan

sosial tersebut. Tentu kondisi ini tidak sesuai dengan standar pelayanan sosial di Panti Sosial, yang pada gilirannya mempengaruhi tingkat keterampilan klien yang dihasilkan. Untuk indikator pengembangan kualitas pelayanan kesejahteraan sosial, 17% menyatakan belum dan 12% tidak menjawab. Keadaan ini lebih baik, karena lebih dari 69% menyatakan sudah melaksanakan. Walaupun gambaran Pekerja Sosial dan Panti Sosial yang sangat memprihatinkan, ternyata keterlibatan masyarakat terhadap penyelenggaraan pelayanan sosial di Panti Sosial cukup lumayan (47%), bahkan menurut Kepala Panti Sosial persentasenya lebih tinggi, sedangkan bantuan dari orsos/ormas terhadap panti, sebagai besar (65%) Pekerja Sosial menyatakan pernah mendapatkan bantuan. Demikian juga dari orang tua klien, hampir setengah dari Pekerja Sosial menyatakan ada bantuan dari orang tua klien. Berikutnya, bagaimana output dengan kondisi Pekerja Sosial dan Kepala Panti Sosial yang telah diuraikan diatas. 41% Pekerja Sosial menyatakan, klien yang telah di terminasi ditampung oleh orsos/ormas/ pokmas untuk melaksanakan kegiatan ekonomi produktif. Hal ini berarti selebihnya tidak bekerja dan kembali kerumah orang tuanya, atau melakukan kegiatan mandiri. Maknanya adalah tingkat efektifitas pelayanan sosial di Panti Sosial masih rendah, sehingga kegiatan monitoring dan pembinaan lanjut perlu ditingkatkan. Evaluasi hasil pelaksanaan kebijakan terkait dengan Kepala Panti Sosial yang bertanggung jawab langsung dan melakukan pembinaan terhadap Pekerja Sosial dapat diperoleh deskripsinya sebagai berikut: Perhatian terhadap aturan dan pedoman yang mencakup Pekerja Sosial, kurang memadai, misalnya, pemahaman terhadap ketentuan Jabatan Fungsional Pekerja Sosial yang diatur dalam Kepmenpan dan Kepmensos (ada 6 perangkat peraturan), hanya 17% lebih yang memahami keenam perangkat peraturan tersebut.

Demikian juga dalam upaya pengumpulan angka kredit dan mekanisme pengajuan kenaikan jabatan Pekerja Sosial, masih belum optimal. Hal yang mencakup penerapan metode, teknik dan keterampilan Pekerja Sosial, ditanyakan kepada para Kepala Panti Sosial, jawabannya 31% tidak memahami, 17% lebih memahami tapi tidak mampu menerapkan, 34% memahami dan mampu menerapkan sebagian. Kondisi ini sejalan dengan apa yang dialami Pekerja Sosial, dan jauh dari pemenuhan standar pelayanan sosial di Panti Sosial. Penerapan keterampilan Pekerja Sosial dalam tahapan pelayanan sosial di Panti Sosial, substansinya sama dengan standar pelayanan sosial, dan sebagai *standard operation procedure* (SOP) yang harus diketahui oleh Kepala Panti Sosial sebagai unsur pimpinan dalam aspek penyelenggaraan Panti Sosial. Dari evaluasi menunjukkan bahwa kurang dari setengah (46%) Kepala Panti Sosial yang menerapkan keenam tahapan pelayanan sosial, dan 30% hanya menerapkan 3 tahapan lainnya. Dalam penyusunan program dan kegiatan, 47% Kepala Panti Sosial menyatakan tidak melibatkan Pekerja Sosial.

Alasannya sebagian besar menyatakan karena bukan bidang tugas Pekerja Sosial, Pekerja Sosial kurang aktif, dan kemampuan Pekerja Sosial tidak memadai. Persoalan menjadi rumit kalau pembagian tugas menjadi kaku, dan secara prinsip manajemen, Kepala Panti Sosial bertanggung jawab meningkatkan kemampuan manajemen dan peran serta Pekerja Sosial dalam menyusun program dan kegiatan di unit kerjanya masing-masing. Hal yang sama juga tergambar dalam keterlibatan Pekerja Sosial untuk pengelolaan anggaran. Untuk meningkatkan mutu Pekerja Sosial, tidak cukup perangkat hukum yang lengkap, tetapi juga dukungan anggaran untuk kompetensi Pekerja Sosial. Namun kenyataannya 50% Kepala Panti Sosial tidak menyedia-kan anggaran untuk peningkatan kompetensi dimaksud. Untuk kegiatan pengembangan kualitas pelayanan kesejahteraan sosial, 56% Kepala Panti Sosial menyatakan belum dilaksanakan, situasi ini hampir sama dengan yang disampaikan Pekerja Sosial. Demikian juga keinginan pegawai yang berpendidikan non pekerjaan sosial untuk mengikuti pendidikan profesi pekerjaan sosial cukup tinggi (73%).

Analisis SWOT

Dengan Analisis SWOT, melalui pendekatan IFAS (*Internal Factors Strategic*) dan EFAS (*External Factors Strategic*) dan Strategi SO, WO, ST dan WT, maka telah dapat dirumuskan 8 (delapan) strategi program yaitu:

Komitmen Pimpinan untuk pembinaan jabatan fungsional Pekerja Sosial.

Dalam strategi ini, pimpinan Kementerian Sosial (Menteri Sosial, Pejabat Eselon I, II terkait), berkomitmen untuk melaksanakan pembinaan jabatan fungsional Pekerja Sosial. Dengan komitmen yang tinggi ini diharapkan para Pekerja Sosial dapat ditingkatkan kompetensinya dalam melaksanakan pelayanan sosial di Panti Sosial, dan pengembangan karirnya mendapat perhatian yang lebih proporsional.

Produk peraturan perundang-undangan untuk peningkatan standar pendidikan Pekerja Sosial.

Saat ini sesuai dengan Kepmenpan Nomor: KEP/03/M.PAN/1/ 2004, untuk menjadi tenaga fungsional Pekerja Sosial, pendidikan terendah adalah SMA/SMK, dan untuk jangka pendek akan ajukan kepada Menpan, bahwa standar minimal pendidikan tenaga fungsional Pekerja Sosial adalah DIII. Peningkatan standar minimal dimaksud, merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan mutu Pekerja Sosial, dan peningkatan profesionalitas dalam melaksanakan pelayanan kesejahteraan sosial.

Implementasi Renstra RPJM II (2010-2014) untuk pemberdayaan Pekerja Sosial.

Mendorong agar Renstra Pembangunan Jangka Menengah II (2010-2014), yang telah merumuskan berbagai program dan kegiatan untuk pemberdayaan Pekerja Sosial, melalui penyediaan anggaran untuk pendidikan dan pelatihan, pengembangan karir, peningkatan kinerja Pekerja Sosial, dan penambahan formasi untuk mengisi tenaga fungsional Pekerja Sosial di Panti Sosial, dapat diimplementasikan mulai tahun pertama RPJM II.

Peningkatan eselonering pembinaan fungsional Pekerja Sosial.

Diusulkan kepada Menpan untuk meningkatkan eselonering pembinaan jabatan fungsional Pekerja Sosial dari level eselon III menjadi eselon II. Peningkatan eselonering ini tentu dapat mendorong motivasi kerja para Pekerja Sosial, karena semakin terbukanya peluang untuk terlaksananya Tupoksi Pekerja Sosial dan pemberian insentif sesuai dengan kinerja para Pekerja Sosial.

Mobilisasi keterampilan Pekerja Sosial untuk peningkatan kualitas out put Panti Sosial.

Karena pengalaman yang panjang, sebagian besar Pekerja Sosial mempunyai keterampilan yang baik dalam melaksanakan pelayanan sosial di Panti Sosial. Dengan mobilisasi keterampilan Pekerja Sosial diharapkan dapat mendorong Panti Sosial meningkatkan kualitas *out put* Klien sehingga menjadi mandiri dan dapat diserap lapangan kerja.

Mendorong Kepala Panti Sosial untuk meningkatkan pelayanan sosial di Panti Sosial.

Komitmen Kepala Panti Sosial merupakan faktor penting untuk membangun suasana kerja yang kondusif bagi Pekerja Sosial dalam melaksanakan tupoksinya. Bagi

Pekerja Sosial, kepemimpinan Kepala Panti Sosial merupakan faktor utama berhasilnya pelayanan sosial dan mendorong partisipasi dan solidaritas seluruh komponen di Panti Sosial.

Program Beasiswa untuk mahasiswa Perguruan Tinggi Kesejahteraan Sosial.

Untuk memenuhi kebutuhan tenaga kesejahteraan sosial, maka Perguruan Tinggi Kesejahteraan Sosial memberikan kemudahan dan beasiswa kepada calon mahasiswa, sehingga Perguruan Tinggi tetap eksis, dan kebutuhan tenaga Kesejahteraan Sosial dapat terpenuhi. Oleh karena itu perlu kerja sama dengan Pemerintah Daerah Propinsi dan Kabupaten/Kota, Organisasi Sosial untuk mendapatkan program beasiswa dimaksud.

Supervisi pada in put dan proses pelayanan sosial di Panti Sosial.

Pada tahap *in put*, perlu dilakukan secara cermat pendekatan awal yang dilakukan terhadap calon klien, dan dalam tahap proses, perlu dilakukan control dan supervisi pada setiap tahapan pelayanan sosial. Langkah supervisi ini perlu dilakukan untuk mengoptimalkan sumber daya yang terbatas agar dapat lebih optimal

PENUTUP

Kesimpulan. (1) Dari sisi efektifitas ternyata Pekerja Sosial belum efektif menjalankan profesinya, karena hanya 40% Pekerja Sosial yang melaksanakan 6 (enam) tahap pelayanan sosial (pendekatan awal, asesmen, rencana intervensi, intervensi, evaluasi-terminasi-rujukan, bimbingan dan tindak lanjut) secara lengkap, dan 38% melaksanakan 3 (tiga) tahap dari 6 (enam) tahap pelayanan sosial di Panti Sosial; (2) Kualifikasi jabatan fungsional Pekerja Sosial 65% pada tingkat terampil, dan 35% pada tingkat ahli. Dengan latar belakang pendidikan terbesar tingkat Sekolah Menengah. Atas/Kejuruan dan S1 non pekerjaan sosial. Kondisi tersebut tentu belum mencukupi untuk mendapatkan standar pelayanan sosial di Panti Sosial; (3) Unit kerja Balai Besar Diklat Kessos, Direktorat Jenderal Pelayanan dan Rehabilitasi Sosial, Biro Organisasi dan Kepegawaian Kemensos, berperan besar dalam merespons dan fasilitator untuk peningkatan kompetensi Pekerja Sosial; (4) Terbatasnya jumlah Pekerja Sosial (1 orang Pekerja Sosial melayani 22 klien di Panti Sosial, seharusnya 1:5), rendahnya tunjangan jabatan fungsional, kesempatan Pendidikan dan Pelatihan jenjang jabatan fungsional yang terbatas, dukungan anggaran untuk pelayanan Panti Sosial yang minim, sebagai faktor utama penyebab belum meratanya jangkauan pelayanan sosial maupun mutu keluaran (*out put*) PMKS di Panti Sosial.

Saran.

Untuk penerapan sertifikasi bagi Pekerja Sosial, perlu diatur penetapan standar kompetensi yang meliputi pengetahuan, ketrampilan dan perilaku yang dipersyaratkan bagi Pekerja Sosial untuk dapat melaksanakan praktik pekerjaan sosial dan penyelenggaraan kesejahteraan sosial. Penyelenggaraan Diklat yang bersifat klasikal membutuhkan pembiayaan yang cukup besar, jangka pendek ini Diklat dilaksanakan di lokasi tugas Pekerja Sosial, dengan penyediaan modul Diklat, dan pengiriman widyaiswara sebagai tutorial, Pimpinan Kementerian Sosial (Menteri Sosial, Pejabat Eselon I dan II terkait), berkomitmen untuk melaksanakan pembinaan jabatan fungsional Pekerja Sosial. perlu kerja sama dengan Pemerintah Daerah Propinsi dan Kabupaten/ Kota, Organisasi Sosial untuk mendapatkan program beasiswa. Pada tahap *in put*, perlu dilakukan secara cermat pendekatan awal yang dilakukan terhadap calon klien, dan dalam tahap proses, perlu dilakukan control dan supervisi pada setiap

tahapan pelayanan sosial. Langkah supervisi ini perlu dilakukan untuk mengoptimalkan sumber daya yang terbatas agar dapat lebih optimal.

DAFTAR RUJUKAN.

- Dunn, William N., (2000, 2nd edition), *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- Hariandja, MTE, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia. Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, PT.Gramedia Jakarta.
- Midgley, James, (2008), *Imperialisme Profesional Pekerjaan Sosial di Dunia Ketiga*, (Biro Organisasi & Kepegawaian), Departemen Sosial R.I.
- Patton, Carl V., & David S. Sawicky, (1993), *Basic Methods of Policy Analysis and Planning*, London: Prentice Hall.
- Tjiptono, Fandy, & Diana, Anastasia, 2001 (2001, Edisi Revisi), *Total Quality Mangement*, Yogyakarta: Andi.