

BAB II

KAJIAN KONSEPTUAL

2.1 Penelitian Terdahulu

Peneliti mengkaji beberapa penelitian terdahulu yang memiliki keterkaitan dengan pemberdayaan sebagai data pendukung. Peneliti melihat metode, teknik pengumpulan data, hasil, dan aspek pemberdayaan sebagai perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Berikut penelitian terdahulu yang relevan dengan judul peneliti:

1. Febriyani dan Suyanto. 2017. *Pemberdayaan Lansia Melalui Usaha Ekonomi Produktif oleh Bina Keluarga Lansia (BKL) Mugi Waras di Kabupaten Sleman*. Jurnal Pemberdayaan Masyarakat: Media Pemikiran dan Dakwah Pembangunan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan menggunakan metode pengambilan sampel adalah *snowball sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji lebih jauh tahapan pemberdayaan lansia melalui usaha ekonomi produktif dan hasil yang dicapai oleh BKL Mugi Waras dari program usaha ekonomi produktif.

Hasil dari penelitian ini antara lain: 1) tahap pemberdayaan lansia ada lima, yaitu penyadaran, identifikasi kebutuhan dan perencanaan, pemilihan alternatif jenis usaha, pelaksanaan kegiatan, pengembangan, dan evaluasi. 2) terpenuhinya kebutuhan sehari-hari lansia pada segi materi, adanya kepuasan batin, dan meningkatnya partisipasi lansia dalam kegiatan BKL Mugi Waras.

Saran yang diberikan dari penelitian ini adalah perlu adanya peningkatan peran dari pengurus dan keluarga dari lansia untuk terus mendampingi dan membantu mengembangkan usaha serta diperlukan pelatihan untuk anggota program.

2. Prayoga, Indra Aditya. 2023. *Efektivitas Program Pemberdayaan Lanjut Usia Potensial Melalui Program Usaha Ekonomi Produktif oleh Dinas Sosial Kabupaten Bandung (Studi Kasus di Kecamatan Pameumpeuk)*. JIMPS: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. teknik pengumpulan data menggunakan observasi berperan serta, wawancara terstruktur, dan dokumentasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan gambaran dari efektivitas program pemberdayaan lansia potensial melalui Program Usaha Ekonomi Produktif oleh Dinas Sosial Kabupaten Bandung di Kecamatan Pameungpeuk, faktor-faktor yang menghambat, dan upaya yang dilakukan sebagai solusinya. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data dengan model interaktif. Tahap model interaktif adalah pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, reduksi data, dan penarikan kesimpulan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami proses pemberdayaan sumber daya manusia lanjut usia pada aspek pelatihan kemampuan dan mengidentifikasi faktor yang mempengaruhi proses pemberdayaan.

Hasil dari penelitian ini antara lain 1) program cukup efektif karena berhasil menjangkau 10 orang lansia secara keseluruhan dan enam diantaranya sukses menjalankan usahanya. 2) hambatan yang dialami adalah pemahaman tentang

program, keterampilan serta pengetahuan masih kurang merata. 3) solusi yang diberikan adalah mengadakan pertemuan rutin, penyuluhan, dan sosialisasi yang lebih terarah, serta adanya pemantauan dan evaluasi rutin.

Saran yang diberikan dari penelitian ini diajukan pada Dinas Sosial Kabupaten Bandung untuk wajib memiliki sistem monitoring yang memadai agar dapat mengidentifikasi masalah-masalah yang terjadi selama proses pemberdayaan di lapangan.

3. Widiawati, Kristiana dan Shalahudin. 2019. *Pemberdayaan Lansia untuk Peningkatan Perekonomian Melalui Sociopreneur Ibu-Ibu PKK*. Jurnal iKraith-ABDIMAS.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membantu memberi solusi dari masalah pada mitra yang merupakan sebagai upaya peningkatan perekonomian keluarga, melalui pemberdayaan ibu-ibu PKK dengan pendekatan pemberdayaan pada lansia.

Hasil dari penelitian ini diuraikan sebagai berikut, 1) adanya solusi yang diberikan dari permasalahan kelompok lansia dan jelita di lingkungan PKK melalui pemberdayaan dengan memberikan pelatihan serta keterampilan guna membangun dan mengembangkan wirausaha. 2) meningkatnya keterampilan untuk berwirausaha seperti kemampuan dalam memproduksi emping jengkol, minuman kesehatan, the, kerajinan tas rajut serta membuat rangkain dari bunga plastik. 3) meningkatnya kemampuan untuk memasarkan produk melalui media sosial yaitu *Instagram, Tokopedia, shopee*. 4) motivasi dalam melaksanakan kegiatan *sociopreneur* dan kemampuan manajerial kewirausahaan meningkat. 5) kegiatan

wirausaha meningkat dengan adanya inovasi-inovasi terbaru. 6) anggota kelompok pemberdayaan semakin percaya diri dalam membangun usaha serta mampu meningkatkan perekonomian keluarga.

Berdasarkan ketiga penelitian terdahulu yang telah dijelaskan di atas, terdapat perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan dilihat dari lokasi, metode penelitian, teknik pengumpulan data, hasil penelitian, dan teori pemberdayaan. Penelitian sebelumnya mendukung penelitian yang akan dilaksanakan berjudul pemberdayaan sumber daya manusia lanjut usia melalui program Srikandi Tani di Kecamatan Lembang Kabupaten Bandung Barat.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, tahun	Judul	Persamaan	Perbedaan
1	2	3	4	5
1	Febriyani dan Suyanto. 2017.	Pemberdayaan Lansia Melalui Usaha Ekonomi Produktif oleh Bina Keluarga Lansia (BKL) Mugi Waras di Kabupaten Sleman.	1) Pendekatan penelitian, kualitatif. 2) Teknik pengambilan data.	1) Lokasi 2) Mengkaji tahapan dan capaian pemberdayaan. 3) Jenis usaha di beberapa bidang
2	Prayoga, Indra Aditya. 2023.	Efektivitas Program Pemberdayaan Lanjut Usia Potensial Melalui Program Usaha Ekonomi Produktif oleh Bandung	1) Pendekatan penelitian 2) Teknik pengambilan data.	1) Lokasi Mengkaji teori tentang efektivitas program dalam sebuah organisasi

1	2	3	4	5
		(Studi Kasus di Kecamatan Pameumpeuk)		2) Tidak dijelaskan bentuk usaha ekonomi produktifnya 3) Pemberdayaan dilakukan oleh Dinas Sosial Kabupaten Bandung.
3	Widiawati, Kristiana dan Shalahudin. 2019.	Pemberdayaan Lansia untuk Peningkatan Perekonomian Melalui <i>sociopreneur</i> Ibu-Ibu PKK	1) Menggunakan penelitian deskriptif	1) Lokasi 2) Objek penelitian lansia dan jelang lima puluh tahun (Jelita) 3) Menjelaskan terkait tahapan dan proses pemberdayaan. 4) Pemberdayaan dilakukan oleh ibu-ibu PKK. 5) Tidak dijelaskan metode dan teknik pengumpulan datanya.

Berdasarkan tabel 2.1 dapat disimpulkan bahwa novelty dalam penelitian ini dibandingkan dengan penelitian terdahulu, yaitu pemberdayaan yang diambil

oleh penulis mengenai sumber daya manusia lanjut usia yang diberdayakan melalui sebuah program dan dikaji dari tiga aspek pemberdayaan yaitu aspek motivasi, aspek mobilisasi sumberdaya, serta aspek pembangunan dan pengembangan jejaring, sedangkan pada penelitian terdahulu terdapat perbedaan teori pemberdayaan yang digunakan yaitu, teori efektivitas program, teori tahapan dan teori proses pemberdayaan. Lalu, pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah studi kasus, sedangkan penelitian terdahulu tidak dijelaskan menggunakan pendekatan apa. Kemudian, teknik pengumpulan data, penelitian terdahulu ada yang tidak menjelaskan terkait pengumpulan data yang digunakan. Lokasi penelitian yang dilaksanakan berlokasi di Kecamatan Lembang Kabupaten Bandung Barat, sedangkan pada penelitian terdahulu dilaksanakan di Kecamatan Pameungpeuk, Kabupaten Sleman, dan Bekasi Utara.

2.2 Teori yang Relevan dengan Penelitian

Teori yang relevan dengan penelitian merupakan hal yang sesuai dengan subjek dan topik dari penelitian yang akan dilaksanakan dan diuraikan sebagai berikut:

2.2.1 Tinjauan Tentang Pemberdayaan

2.2.1.1 Definisi Pemberdayaan

Rappaport (dalam Suharto, 2014), pemberdayaan adalah suatu cara mengarahkan rakyat, organisasi dan komunitas agar mampu berkuasa atas kehidupannya. Suharto (2014), pemberdayaan bisa disebut dengan proses dan tujuan. sebagai proses, pemberdayaan merupakan kegiatan memperkuat kekuasaan atau keberdayaan kelompok lemah dalam masyarakat, termasuk individu yang

mengalami kemiskinan. Sebagai tujuan, maka pemberdayaan ialah keadaan atau hasil yang ingin dicapai oleh masyarakat yang berdaya, memiliki kekuasaan atau mempunyai pengetahuan dan kemampuan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya baik dalam segi fisik, ekonomi maupun sosial seperti mata pencaharian, berpartisipasi dalam kehidupan sosial dan mandiri dalam melaksanakan tugas kehidupannya.

Suharto (2014), Pemberdayaan mengarah pada kemampuan orang, khususnya kelompok rentan dan lemah sehingga mereka memiliki kekuatan atau kemampuan dalam (a) memenuhi kebutuhan dasarnya, sehingga mereka memiliki kebebasan (*freedom*), dalam arti bukan saja bebas mengemukakan pendapat, melainkan bebas dari kelaparan, bebas dari kebodohan, bebas dari kesakitan; (b) menjangkau sumber-sumber produktif yang memungkinkan mereka dapat meningkatkan pendapatannya dan memperoleh barang-barang dan jasa-jasa yang mereka perlukan; dan (c) berpartisipasi dalam proses pembangunan dan keputusan-keputusan yang mempengaruhi mereka

Suharto (2014), pemberdayaan sebagai tujuan biasanya digunakan sebagai indikator keberdayaan dan untuk mengetahui fokus serta tujuan pemberdayaan. Perlu diketahui beberapa indikator keberdayaan yang dapat menunjukkan seseorang itu berdaya atau tidak. Keberhasilan pemberdayaan masyarakat dapat dilihat dari keberdayaan mereka menyangkut ekonomi, kemampuan mengakses manfaat kesejahteraan, serta kemampuan kultural dan politisi. Aspek-aspek itu berkaitan dengan empat dimensi kekuasaan, yaitu kekuasaan di dalam (*power*

within), kekuasaan untuk (*power to*), kekuasaan atas (*power over*), dan kekuasaan dengan (*power with*).

Proses pemberdayaan umum dilakukan secara kolektif Parsons (dalam Suharto, 2014), menurutnya, tidak ada literatur yang menunjukkan bahwa pemberdayaan terjadi dalam hubungan satu-lawan-satu antara pekerja sosial dan klien dalam *setting* pertolongan. Meskipun pemberdayaan semacam ini bisa meningkatkan kepercayaan diri dan kemampuan klien, ini bukanlah strategi utama dalam pemberdayaan. Tidak semua intervensi pekerja sosial bisa dilakukan melalui kolektivitas. Dalam beberapa situasi, strategi pemberdayaan bisa dilakukan secara individu, meskipun pada akhirnya tetap melibatkan kolektivitas, yaitu menghubungkan klien dengan sumber daya atau sistem lain di luar dirinya.

2.2.1.2 Aspek Pemberdayaan

Adapun lima aspek penting yang dapat dilakukan dalam melakukan pemberdayaan masyarakat menurut Suharto (dalam Handini, 2019), sebagai berikut:

1. Aspek Motivasi

Dalam konteks ini, setiap keluarga diharapkan memiliki pemahaman tentang nilai kebersamaan, interaksi sosial, dan kekuasaan melalui pemahaman akan haknya sebagai warga negara dan anggota masyarakat. Oleh karena itu, disarankan agar setiap rumah tangga aktif membentuk kelompok sebagai mekanisme kelembagaan penting untuk mengorganisir dan melaksanakan kegiatan pengembangan masyarakat di desa atau kelurahan tempat tinggal mereka. Kelompok ini kemudian diinstruksikan untuk terlibat dalam kegiatan peningkatan

pendapatan dengan memanfaatkan sumber daya dan keterampilan yang dimiliki oleh anggotanya sendiri.

Adapun pendapat yang dinyatakan oleh Maslow (dalam Priansa, 2014) tentang motivasi melalui teori hirarki kebutuhan bahwa setiap individu terdiri dari lima Tingkat kebutuhan, yaitu kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, pengakuan, dan aktualisasi diri.

2. Aspek Peningkatan Kesadaran dan Pelatihan Kemampuan.

Kesadaran masyarakat dapat ditingkatkan melalui pendidikan dasar, perbaikan kesehatan, program imunisasi, dan peningkatan sanitasi. Di samping itu, keterampilan vokasional dapat diperoleh melalui pendekatan partisipatif. Pengetahuan lokal yang sering kali diperoleh melalui pengalaman sehari-hari dapat dipadukan dengan pengetahuan dari luar. Pelatihan semacam ini dapat membantu komunitas yang kurang mampu untuk mengembangkan mata pencaharian mereka sendiri atau meningkatkan keterampilan mereka untuk bekerja di luar wilayah mereka.

3. Aspek Manajemen diri

Setiap kelompok masyarakat harus memiliki kemampuan untuk memilih pemimpin dan mengelola kegiatan internal mereka sendiri, seperti menyelenggarakan pertemuan, melakukan pencatatan dan pelaporan, mengurus tabungan dan kredit, menyelesaikan konflik, serta mengelola kepemilikan bersama masyarakat. Pada tahap awal, pendamping dari luar dapat membantu mereka dalam membangun sistem tersebut. Namun, kelompok tersebut kemudian harus diberi kepercayaan penuh untuk menjalankan dan mengelola sistem secara mandiri.

4. Aspek Mobilisasi Sumber Daya

Untuk menggerakkan sumber daya masyarakat, diperlukan pengembangan metode untuk mengumpulkan sumber daya individu melalui tabungan reguler dan sumbangan sukarela dengan tujuan membentuk modal sosial. Konsep ini berasumsi bahwa setiap individu memiliki sumber daya sendiri yang jika digabungkan dapat meningkatkan kesejahteraan sosial dan ekonomi secara signifikan. Pengembangan sistem pengumpulan, alokasi, dan penggunaan sumber daya perlu dilakukan dengan hati-hati agar setiap anggota memiliki kesempatan yang sama. Ini akan menjamin kepemilikan dan pengelolaan yang berkelanjutan.

Oberschall (dalam Subaktiar, 2020) juga menyatakan pendapatnya bahwa teori mobilisasi sumberdaya menekankan pada pentingnya faktor-faktor struktural, seperti ketersediaan sumberdaya yang digunakan untuk kolektivitas serta posisi individu dalam jaringan sosial, dan menekankan rasionalitas tentang partisipasi dalam suatu gerakan sosial.

5. Aspek Pembangunan dan Pengembangan Jejaring.

Pengorganisasian kelompok-kelompok swadaya masyarakat perlu diiringi dengan peningkatan kemampuan anggotanya dalam membangun dan memelihara jaringan dengan berbagai sistem sosial di sekitarnya. Jaringan ini memiliki peran yang sangat penting dalam menyediakan dan mengembangkan akses terhadap sumber daya serta peluang untuk meningkatkan keberdayaan masyarakat yang kurang mampu.

Adapun pendapat dari Harjanto (dalam Emmy, 2015) yang menyatakan bahwa jejaring kerja sebagai sarana formal maupun di antara pihak-pihak

berkepentingan untuk mengemukakan pemecahan masalah dan kebutuhan informasi guna kepentingan semua pihak.

2.2.1.3 Pendekatan Pemberdayaan

Pelaksanaan proses serta pencapaian tujuan pemberdayaan dapat dicapai melalui penerapan pendekatan pemberdayaan yang disingkat 5P, yaitu pemukiman, penguatan, perlindungan, penyokongan, dan pemeliharaan (Suharto, 2014). Dubois dan Miley (dalam Suharto, 2014), adapun beberapa cara atau teknik yang lebih spesifik untuk dapat dilakukan dalam pemberdayaan masyarakat sebagai berikut:

1. Membangunkan relasi pertolongan yang merefleksikan respon empati, menghargai pilihan dan hak klien menentukan nasibnya sendiri, menghargai perbedaan dan keunikan individu serta menekankan kerjasama klien.
2. Membangun komunikasi yang menghormati martabat dan harga diri klien, mempertimbangkan keragaman individu, berfokus pada klien, dan menjaga kerahasiaan klien.
3. Terlibat dalam pemecahan masalah yang memperkuat partisipasi klien dalam semua aspek proses pemecahan masalah, menghargai hak-hak klien, merangkai tantangan sebagai kesempatan belajar, dan melibatkan klien dalam pembuatan keputusan serta evaluasi.
4. Merefleksikan sikap dan nilai profesi pekerjaan sosial melalui ketaatan terhadap kode etik profesi, keterlibatan dalam pengembangan profesional, riset, dan perumusan kebijakan, menerjemahkan kesulitan pribadi dalam isu-isu publik, dan segala bentuk diskriminasi dan ketidaksetaraan kesempatan.

2.2.1.4 Tahap Pemberdayaan Masyarakat

Tim Delivery (dalam Widiansyah: 2024), menyatakan bahwa ada empat tahap pemberdayaan masyarakat yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Tahap seleksi lokasi atau wilayah adalah pemilihan wilayah didasari dengan standar yang disepakati bersama lembaga, masyarakat, dan pihak terkait serta menentukan pemilihan tempat atau lokasi dengan maksimal sehingga tujuan tersebut dapat memenuhi keinginannya.
2. Tahap sosialisasi pemberdayaan masyarakat, yang mana sosialisasi berperan dalam mengkomunikasikan kegiatan dalam mencapai pemahaman dengan masyarakat. Sosialisasi akan membantu meningkatkan pemahaman masyarakat dan pihak terkait terhadap program dan atau kegiatan pemberdayaan masyarakat yang telah direncanakan. proses ini sangat penting karena akan menentukan partisipasi masyarakat dalam pertukaran minat dna terhadap program pemberdayaan.
3. Tahap proses pemberdayaan masyarakat menyatakan bahwa hakikat pemberdayaan masyarakat adalah upaya meningkatkan taraf kehidupannya. dalam prosesnya bersama-sama melakukan identifikasi dan mengkaji potensi, Hal ini dimaksud agar masyarakat mampu dan percaya diri dalam mengidentifikasi serta menganalisis keadaannya, baik potensi maupun permasalahannya. menyusun rencana kegiatan kelompok meliputi:
 - 1) Mengutamakan dan menganalisa masalah-masalah.

Mengutamakan dan menganalisa masalah-masalah berarti memprioritaskan dan menyelidiki isu-isu yang ada untuk memahami akar permasalahan yang harus diatasi.

2) Identifikasi alternatif pemecah masalah yang terbaik.

Identifikasi alternatif pemecah masalah yang terbaik adalah proses mengenali berbagai solusi yang mungkin dan memilih yang paling efektif untuk mengatasi masalah tersebut.

3) Identifikasi sumber daya yang tersedia untuk pemecahan masalah.

Identifikasi sumber daya yang tersedia untuk pemecahan masalah mencakup penilaian dan pencatatan semua sumber daya yang bisa digunakan untuk menyelesaikan isu yang dihadapi.

4) Pengembangan rencana kegiatan serta pengorganisasian pelaksanaannya.

Pengembangan rencana kegiatan serta pengorganisasian pelaksanaannya melibatkan penyusunan strategi tindakan dan koordinasi yang diperlukan untuk menjalankan rencana tersebut secara efektif.

4. Tahap Pemandirian masyarakat yang berpegang pada prinsip berupa pendampingan untuk menyiapkan masyarakat supaya benar-benar mampu mengelola kegiatannya yang memiliki tujuan untuk memandirikan masyarakat dan meningkatkan taraf hidupnya, agar masyarakat bisa mandiri.

2.2.2 Tinjauan tentang Sumber Daya Manusia

2.2.2.1 Definisi Sumber Daya Manusia

Wirawan (2015), sumber daya merupakan suatu sumber energi, tenaga, kekuatan yang diperlukan guna menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan, dan

tindakan. Sumber daya tersebut terdiri dari sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi. Sumber daya manusia adalah hal terpenting yang memiliki pengertian suatu sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan mengoptimalkan sumber daya yang lainnya guna mencapai tujuan organisasi.

Siagian (2011), menjelaskan bahwa sumber daya manusia merupakan elemen penting dalam organisasi yang tidak bisa digantikan oleh teknologi, informasi, modal, maupun bahan baku. Sumber daya manusia adalah aset yang memiliki kompleksitas berupa emosi, pikiran, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dan dorongan yang diperlukan untuk menggerakkan dan mengoptimalkan sumber daya lainnya.

2.2.2.2 Unsur Sumber Daya Manusia

Ganyang (2014), terdapat banyak pihak yang berkaitan dalam sumber daya manusia di perusahaan. Secara garis besar pihak tersebut diklasifikasikan menjadi tiga kelompok, diuraikan sebagai berikut:

1. Pemilik

Pihak ini terdiri dari individu atau kelompok yang menginvestasikan modal mereka dalam perusahaan. Ada pemilik yang aktif dalam pengelolaan perusahaan, seperti yang duduk di dewan komisaris atau menjabat sebagai direktur. Namun, ada juga pemilik yang tidak terlibat langsung dalam pengelolaan sehari-hari dan hanya memperoleh hasil dari investasi mereka.

2. Manajemen perusahaan

Pihak ini berperan aktif dalam pengelolaan perusahaan, biasanya dalam posisi sebagai direktur atau manajer. Keberhasilan atau kegagalan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kemampuan manajerial mereka. Skill yang diperlukan oleh manajemen perusahaan dapat dibagi menjadi tiga kategori utama, yaitu *conceptual skill, human skill, technical skill*.

3. Karyawan

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kontribusi karyawan. Karyawan adalah aset penting yang perlu dijaga dan dipelihara agar mereka tetap termotivasi dan dapat bekerja dengan penuh semangat serta memanfaatkan semua potensi mereka. Sebaliknya, karyawan yang merasa tidak puas dengan perusahaan cenderung tidak akan memberikan kinerja terbaik mereka.

2.2.2.3 Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia

Sutadji (dalam Rusilowati, 2023), Strategi perencanaan sumber daya manusia (SDM) adalah sebuah rencana yang dibuat untuk mengelola, mengembangkan, dan memanfaatkan karyawan dalam organisasi dengan cara yang mendukung pencapaian tujuan bisnis. Diuraikan beberapa strategi perencanaan sumber daya manusia yang dapat membantu organisasi mencapai keberhasilan, sebagai berikut:

1. Identifikasi Kebutuhan SDM

Langkah pertama dalam perencanaan SDM adalah mengidentifikasi dengan tepat kebutuhan sumber daya manusia. Ini mencakup pemahaman mengenai jumlah, kualifikasi, kompetensi, dan karakteristik yang dibutuhkan untuk mengisi posisi yang ada atau yang akan datang di organisasi.

2. Penyesuaian dengan Strategi Bisnis

Perencanaan SDM harus sejalan dengan strategi bisnis organisasi. Artinya, kebutuhan SDM harus mendukung visi, misi, dan tujuan jangka panjang organisasi, sehingga SDM menjadi bagian integral dari perencanaan strategis.

3. Pemantauan Tren Pasar dan Industri

Organisasi harus memantau tren dan perubahan dalam pasar serta industri di mana mereka beroperasi. Ini membantu mereka untuk mengantisipasi perubahan dalam kebutuhan SDM yang mungkin timbul.

4. Pengembangan Rencana Tindakan

Setelah kebutuhan SDM teridentifikasi, organisasi harus menyusun rencana tindakan yang mencakup strategi untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Ini bisa mencakup proses rekrutmen, pelatihan, pengembangan, promosi, atau restrukturisasi.

5. Rekrutmen dan Seleksi yang Efektif

Strategi rekrutmen yang efektif penting untuk menarik individu yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Ini melibatkan pemilihan saluran rekrutmen yang tepat, perancangan iklan pekerjaan yang menarik, dan proses seleksi yang efisien.

6. Pengembangan Karyawan yang Berkelanjutan

Menyediakan peluang untuk pengembangan karyawan secara berkelanjutan adalah strategi penting dalam perencanaan SDM. Ini mencakup pelatihan, pendidikan lanjutan, program mentoring, dan pembelajaran terus-menerus.

7. Pengelolaan Kinerja yang Aktif

Organisasi harus memiliki sistem pengelolaan kinerja yang terstruktur dan aktif untuk mengevaluasi dan memberikan umpan balik kepada karyawan. Evaluasi kinerja secara berkala membantu dalam mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan serta memberikan dasar untuk pengembangan karir.

8. Promosi Internal

Memberikan kesempatan promosi internal dapat meningkatkan retensi karyawan dan motivasi mereka. Ini memberikan insentif bagi karyawan untuk terus berkembang dan meningkatkan kinerja mereka.

9. Keseimbangan Kerja-Hidup

Memperhatikan keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi merupakan strategi penting untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Ini bisa mencakup fleksibilitas waktu kerja, cuti yang lebih baik, atau dukungan untuk kerja jarak jauh.

10. Dukungan Kesehatan dan Kesejahteraan

Menyediakan program dan dukungan untuk kesehatan mental dan fisik karyawan adalah strategi yang semakin penting dalam perencanaan SDM. Karyawan yang merasa sehat dan bahagia biasanya lebih produktif.

11. Penggunaan Teknologi

Pemanfaatan teknologi, seperti perangkat lunak manajemen SDM dan analitik data, adalah strategi yang dapat meningkatkan efisiensi dalam proses perencanaan SDM.

12. Evaluasi Terus-Menerus dan Adaptasi

Perencanaan SDM harus bersifat dinamis. Organisasi perlu secara teratur mengevaluasi efektivitas strategi mereka dan siap untuk menyesuaikan rencana sesuai dengan perubahan lingkungan bisnis atau kebutuhan organisasi.

13. Mempromosikan Budaya Perusahaan yang Positif

Menciptakan budaya kerja yang positif yang mendorong kolaborasi, inovasi, dan keberlanjutan merupakan strategi kunci dalam perencanaan SDM. Budaya yang mendukung perkembangan pribadi dan profesional karyawan akan menghasilkan karyawan yang lebih berdedikasi dan produktif.

14. Memperhatikan Kebijakan dan Peraturan Ketenagakerjaan

Memastikan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan ketenagakerjaan adalah strategi penting dalam perencanaan SDM. Ini melibatkan pemahaman mendalam tentang peraturan yang berlaku di wilayah atau negara tempat organisasi beroperasi.

Dengan menerapkan strategi perencanaan SDM yang tepat, organisasi dapat memastikan bahwa mereka memiliki karyawan yang berkualitas, terampil, dan sesuai dengan kebutuhan mereka. Ini akan membantu meningkatkan produktivitas, retensi karyawan, dan kesuksesan jangka panjang organisasi dalam menghadapi tantangan bisnis yang terus berkembang.

2.2.2.4 Definisi Lanjut Usia

Undang-undang Nomor 13 tahun 1998 tentang Lanjut Usia mendefinisikan bahwa lanjut usia adalah seseorang yang telah mencapai usia 60 (enam puluh) tahun

ke atas. Terdapat tiga kelompok penggolongan lansia menurut Departemen Kesehatan RI (dalam Pratiwi, 2020), diuraikan sebagai berikut:

1. Kelompok lansia dini (usia 45 tahun hingga < usia 60 tahun)
2. Kelompok lansia (usia 60 tahun sampai usia 70 tahun)
3. Kelompok lansia beresiko tinggi, yaitu lansia yang telah berusia lebih dari 70 tahun.

Notoatmojo (dalam Pratiwi, 2020), menjelaskan ada beberapa aspek yang dilihat dari batasan penduduk lansia sebagai berikut:

1. Aspek biologi

Penduduk lanjut usia dapat dilihat dari aspek biologi adalah penduduk yang telah menjalani proses penuaan, maksudnya telah menurunnya daya tahan fisik yang ditandai dengan semakin rentannya terhadap serangan berbagai penyakit yang dapat menyebabkan kematian.

2. Aspek ekonomi

Penduduk lanjut usia ini dipandang lebih sebagai beban daripada sebagai potensi sumber daya pembangunan. Masyarakat yang sudah tua dianggap sebagai warga yang tidak produktif dan hidupnya perlu ditopang oleh generasi yang lebih muda dengan kata lain ketergantungan kepada keluarga, seperti dengan anak, pasangan, atau lingkungan sekitar.

3. Aspek sosial

Penduduk lanjut usia adalah sebuah bagian kelompok sosial yang terdiri dari penduduk lansia kelas sosial dengan kedudukan tinggi harus dihormati oleh masyarakat yang usianya lebih muda.

4. Aspek umur

WHO (dalam Pratiwi, 2020) telah mengelompokkan penduduk lansia menurut usia, sebagai berikut:

- 1) Usia pertengahan (*middle old*) adalah usia 45-59 tahun
- 2) Lanjut usia (*elderly*) adalah usia 60-70 tahun
- 3) Lanjut usia tua (*old*) adalah usia 75-90 tahun
- 4) Usia sangat tua (*very old*) adalah usia 90 tahun ke atas.

2.2.2.5 Ciri-Ciri Lanjut Usia

Mappire (dalam Pratiwi, 2020), mengemukakan bahwa terdapat beberapa ciri-ciri lanjut usia, diuraikan sebagai berikut:

1. Masa yang ditakuti

Beberapa hal yang ditakuti oleh lanjut usia yaitu kurangnya pengetahuan mengenai lansia dan persiapan-persiapan guna menghadapi masa usia lanjut.

2. Masa perpindahan

Terjadi banyak perubahan dari ciri-ciri fisik dan perilaku yang akan memperlihatkan dan menunjukkan sebagai orang yang telah dewasa, sama halnya dengan perubahan bagi orang dewasa dalam usia lanjut yang mengalami perubahan awal.

3. Masa penyesuaian kembali

Sangat diperlukan persiapan penyesuaian diri dengan perubahan yang akan datang, seperti perubahan pengunduran diri dari percaturan karir yang di luar rumah atau kantor, pada khususnya dalam waktu tahun-tahun terakhir usia lanjut.

4. Masa keseimbangan dan tidak keseimbangan

Hal yang akan dialami oleh lanjut usia adalah keseimbangan dan tidak keseimbangan. Baik untuk diri sendiri maupun dalam hubungan dengan pasangannya (suami-istri).

5. Usia berbahaya

Tahap ini adalah saat yang genting bagi lanjut usia jika jatuh sakit dikarenakan berlebihan dalam bekerja, berlebihan dalam kekhawatiran atau hidup yang sembarangan.

6. Usia kaku atau canggung

Lanjut usia ingin menutupi masa tuanya karena merasa sudah tidak ada pengakuan dari masyarakat sekitarnya dengan melakukan berbagai cara agar tidak terlihat tua.

7. Masa berprestasi

Terdapat banyak peluang untuk lanjut usia supaya berprestasi hanya untuk dirinya sendiri. Walaupun banyak hal terdapat variasi yang dapat dicapai oleh masing-masing dari individu dan waktu kecepatan yang akan individu alami untuk mencapai prestasi itu.

2.2.2.6 Peran Lanjut Usia dalam Hal Sosial

Hardywinoto dan Setiabudhi (dalam Pratiwi, 2020), menjelaskan bahwa tidak semua lanjut usia mengeluh atas berbagai masalah dirinya dan bila ada keluhan yang dikemukakan individu usia lanjut, perlu diinterpretasikan secara berbeda. Hal ini disebabkan setiap ada keluhan kemungkinan memiliki masalah penyakit yang sama tetapi *output* yang akan dikeluarkan akan berbeda tergantung

dari kematangan pribadi dan situasi sosial ekonomi dari masing-masing lanjut usia.

Berikut adalah rincian dari peran individu lanjut usia:

1. Terdapat beberapa hak individu lanjut usia yang menarik dalam peranan sosial seperti kewajiban sosial bekerja, bergaul di masyarakat, partisipasi Pembangunan yang merupakan beberapa contoh nyata yang kemudian dileaskan peran dirinya.
2. Mulai memunculkan peran orang lain untuk menunjukkan peran dan kepedulian terhadap individu lanjut usia. Sikap serta peran dari orang lain terhadap lanjut usia ini berbeda antara satu masyarakat dengan masyarakat lain. Yang terjadi di masyarakat timur (Indonesia) pemeliharaan orang lanjut usia adalah kewajiban dari anak dan cucunya.
3. Selepas usia seseorang memasuki usia lanjut, seorang individu akan memulai untuk melepaskan hak serta kepemilikannya terhadap berbagai sumber produksi. Hukum waris adalah hukum pemindahan hak secara menyeluruh dari orang usia lanjut kepada generasi penerusnya. Maksudnya adalah selama masih hidup ini, seorang anak cucu yang akan mendapat hak waris sesungguhnya memiliki kewajiban guna memelihara kesehatan individu usia lanjut, baik dari segi kesehatan jasmani maupun emosi serta spiritualnya.

2.2.2.7 Masalah Umum Lanjut Usia

Departemen Sosial Republik Indonesia (Pratiwi, 2020), menyatakan bahwa beberapa masalah yang dihadapi oleh kelompok lansia antara lain:

1. Ketiadaan sanak keluarga, kerabat serta masyarakat lingkungan yang dapat memberikan bantuan tempat tinggal dan juga penghidupan.

2. Terjadi kesulitan hubungan antara lanjut usia dengan keluarga di tempat selama lansia tinggal.
3. Tidak adanya kemampuan keuangan atau ekonomi dari keluarga untuk memberi jaminan penghidupan secara layak.
4. Tidak memiliki kemampuan untuk memenuhi kebutuhan hidup.
5. Ada perbedaan nilai-nilai yang dianut antara para lanjut usia dengan generasi muda yang mengakibatkan timbulnya keresahan para lanjut usia.
6. Kurangnya memiliki kesempatan keluarga dalam memberikan pelayanan kepada lanjut usia.

Adapun beberapa masalah umum dari lanjut usia yang dianggap unit oleh Hurlock (dalam Pratiwi, 2020), antara lain:

1. Keadaan fisik mulai melemah dan tidak berdaya, sehingga harus menggantungkan hidupnya kepada orang lain.
2. Status ekonominya mulai tidak stabil, sehingga cukup beralasan untuk melakukan berbagai perubahan yang besar dalam pola hidupnya.
3. Status ekonomi serta kondisi fisik yang akan menentukan kondisi hidupnya.
4. Mencari teman baru guna menggantikan pasangan yang telah meninggal, pergi jauh ataupun sudah tidak lagi mampu untuk digantungkan.
5. Mulai mengembangkan kegiatan baru untuk mengisi waktu luang yang semakin banyak.
6. Memperlakukan anak yang telah besar selayaknya orang dewasa.
7. Mulai terlibat di dalam kegiatan bermasyarakat, yang secara khusus diperuntukan untuk orang dewasa.

8. Sudah mulai merasakan kebahagiaan dari kegiatan yang sesuai dengan para lanjut usia dan memiliki kemampuan untuk menggantikan kegiatan lama yang berat dengan kegiatan yang lebih cocok serta pantas.
9. Menjadi salah satu korban atau dimanfaatkan oleh beberapa penjual obat-obatan, buaya darat serta kriminalitas karena sudah tidak sanggup untuk mempertahankan dirinya sendiri.

2.2.3 Tinjauan Tentang Kelompok Rentan

2.2.3.1 Definisi Kelompok Rentan

Undang-undang No. 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia menjelaskan bahwa kelompok masyarakat yang tergolong rentan meliputi lanjut usia, anak-anak, fakir miskin, wanita hamil, dan penyandang disabilitas. Kelompok ini juga berhak mengakses kebutuhan dasar seperti pangan, pekerjaan, serta layanan kesehatan dan hukum. Menurut Rencana Aksi Nasional (RAN) HAM Indonesia tahun 2015-2019, kelompok rentan mencakup penyandang disabilitas, lansia, fakir miskin, perempuan, anak-anak, pengungsi, masyarakat adat, serta pekerja migran.

2.2.3.2 Hak Kelompok Rentan

Di Indonesia, hak-hak kelompok rentan dilindungi oleh Pasal 5 ayat 3 UU No. 39 tahun 1999. Pasal ini menyebutkan bahwa setiap individu yang termasuk dalam kelompok masyarakat rentan berhak mendapatkan perlakuan dan perlindungan khusus sesuai dengan kebutuhan mereka. Beberapa hak yang harus dimiliki oleh kelompok rentan meliputi:

1. Akses terhadap kebutuhan hidup sehari-hari
2. Pekerjaan dan upah yang sesuai
3. Akses terhadap pelayanan kesehatan
4. Kesempatan untuk memperoleh pendidikan

5. Lingkungan hidup yang bersih dan nyaman
6. Akses terhadap keadilan dan hukum
7. Fasilitas publik yang sesuai dan bermanfaat, dan lain-lain.

Brownie (2015) keterbatasan serta ketidaksetaraan tersebut dapat diakibatkan dari adanya beberapa hal berikut:

1. Diskriminasi.
2. Stigmatisasi.
3. Pengabaian karena perannya dianggap tidak signifikan di masyarakat.
4. Budaya patriarki dan ketidaksetaraan gender.
5. Tidak inklusifnya kebijakan dan program-program pemerintah.

2.2.3.3 Pelanggaran Hak terhadap Kelompok Rentan

Komnas HAM (dalam Sebayang, 2023) menyebutkan bahwa kelompok rentan dan minoritas, termasuk perempuan, anak-anak, penyandang disabilitas, masyarakat hukum adat, lanjut usia, masyarakat miskin, kelompok minoritas berdasarkan agama, ras, dan suku, serta kelompok minoritas berdasarkan orientasi seksual dan identitas gender, termasuk dalam kategori kelompok khusus. Kelompok khusus ini sering menghadapi berbagai hambatan yang dapat mengakibatkan pelanggaran hak-hak mereka, karena sering mengalami diskriminasi budaya dalam masyarakat. Komnas HAM sering menemukan bahwa kelompok ini mengalami diskriminasi dan perlakuan yang tidak adil terkait aksesibilitas fisik, ekonomi, dan hukum.

Pelanggaran hak terhadap kelompok khusus bervariasi, tergantung pada jenis kelompok, bentuk kerentanan yang mereka hadapi, serta konteks masyarakat tempat mereka tinggal. Sebayang (2023), berikut adalah bentuk pelanggaran hak yang sering dijumpai terhadap kelompok khusus:

1. Lanjut Usia

Pelanggaran hak terhadap lanjut usia sering dianggap sebagai bentuk kekerasan yang terisolasi atau berulang, serta kurangnya tindakan yang memadai untuk menjamin kesejahteraan mereka. Beberapa contoh pelanggaran hak yang dapat terjadi meliputi kekerasan fisik, pengabaian saat sakit, kekerasan psikologis, penelantaran, perampasan atau penguasaan harta, eksploitasi dalam pekerjaan, dan pengusiran.

2. Perempuan

Perempuan yang termasuk dalam kelompok rentan sering memiliki kuasa dan daya tawar yang rendah dalam masyarakat akibat jenis kelamin mereka. Kerentanan yang dialami perempuan dalam kelompok ini bersifat ganda. Contohnya termasuk perempuan dalam masyarakat hukum adat, perempuan yang mengalami pernikahan anak, perempuan dengan ekspresi gender yang berbeda, perempuan dengan disabilitas, dan perempuan dari latar belakang masyarakat miskin. Bentuk pelanggaran hak yang mungkin mereka alami termasuk kekerasan berbasis gender online (KBGO), seperti penyebaran informasi pribadi, pengawasan online, dan komentar seksual. Selain itu, kekerasan fisik maupun psikologis berbasis gender juga dapat terjadi di lingkungan domestik atau rumah tangga.

3. Masyarakat Hukum Adat

Masyarakat Hukum Adat (MHA) adalah kelompok yang secara turun-temurun mendiami wilayah geografis tertentu karena ikatan leluhur, hubungan dengan lingkungan, serta sistem nilai yang mempengaruhi perilaku ekonomi,

politik, hukum, dan sosial mereka. MHA memiliki keterikatan budaya dan spiritual yang mendalam dengan tanah, hutan, laut, dan pesisir tempat mereka tinggal. Beberapa contoh pelanggaran hak yang mereka alami termasuk pengambilalihan tanah adat oleh pihak luar yang menyebabkan konflik agraria, kesulitan dalam mendapatkan pengakuan resmi dari negara terhadap identitas MHA, serta keterbatasan dalam mengakses informasi dan pengetahuan hukum.

4. Penyandang Disabilitas

Penyandang disabilitas merupakan individu yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, atau sensorik dalam jangka waktu lama, sehingga sulit untuk berinteraksi dengan lingkungan dan ruang hidup mereka, serta mengalami kesulitan dalam berpartisipasi sebagai warga negara. Beberapa contoh pelanggaran hak yang mereka alami termasuk penelantaran, kekerasan fisik dan mental, pengucilan atau pemasungan, serta manipulasi dan eksploitasi ekonomi.

Meskipun data aduan Komnas HAM tidak khusus ditujukan hanya untuk kelompok rentan, informasi tersebut dapat digunakan sebagai indikator jumlah pelanggaran hak yang dialami oleh kelompok tersebut. Pada tahun 2021, Komnas HAM menerima setidaknya 2.729 aduan dugaan pelanggaran HAM untuk kantor pusat dan 367 laporan untuk enam kantor provinsi. Di antaranya, terdapat 1.009 kasus terkait hak atas kesejahteraan, 910 kasus mengenai hak memperoleh keadilan, dan 174 kasus terkait hak atas rasa aman.

2.2.4 Tinjauan Tentang Pekerjaan Sosial

2.2.4.1 Definisi Pekerjaan Sosial

Dubois dan Milley (dalam Huda, 2009) pekerjaan sosial atau *social work*

adalah profesi yang mendesak pergantian sosial, membongkar suatu permasalahan yang berkaitan dengan kedekatan kemanusiaan, memberdayakan, serta melepaskan masyarakat untuk mencapai kesejahteraan. Adapun menurut Undang-undang Nomor 14 tahun 2019 tentang pekerjaan sosial memuat pengertian dari pekerjaan sosial adalah seseorang yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan nilai praktik pekerjaan sosial serta telah mendapatkan sertifikat. Selaras dengan topik penelitian terkait pemberdayaan yang merupakan intervensi pekerjaan sosial untuk memberdayakan individu, keluarga, kelompok, dan masyarakat yang mengalami masalah sosial agar mampu meningkatkan kualitas kehidupannya secara mandiri. Tujuan kedua untuk meningkatkan peran serta lembaga atau perseorangan sebagai potensi dan sumber daya dalam penyelenggaraan kesejahteraan sosial.

2.2.4.2 Intervensi Pekerjaan Sosial

Disebutkan dalam Undang-undang Nomor 14 tahun 2019 tentang pekerjaan sosial tentang Praktik Pekerjaan Sosial bahwa pemberdayaan sosial dilaksanakan dalam beberapa bentuk sebagai berikut:

- 1) Identifikasi permasalahan dan sumber daya yang dapat dikembangkan
- 2) Penumbuhan kesadaran dan pemberian motivasi
- 3) Pelatihan keterampilan
- 4) Penguatan kelembagaan dalam masyarakat
- 5) Pendampingan
- 6) Kemitraan dan penggalangan dana
- 7) Pemberian akses terhadap stimulan modal, peralatan usaha, na tempat usaha.
- 8) Supervise dan advokasi sosial
- 9) Penguatan keserasian sosial, dan
- 10) Bimbingan lanjut.

2.2.4.3 Tugas Pekerjaan Sosial

Tugas pekerja sosial yang dikemukakan Schwartz (dalam Suharto, 2014: 69-70) meliputi, mencari persamaan mendasar antara persepsi masyarakat mengenai kebutuhan mereka sendiri dan aspek-aspek tuntutan sosial yang dihadapi mereka, mendeteksi dan menghadapi berbagai kesulitan yang menghambat banyak orang dan membuat frustrasi usaha-usaha orang untuk mengidentifikasi kepentingan mereka dan kepentingan orang-orang yang berpengaruh terhadap mereka, memberi kontribusi data mengenai ide-ide, fakta, nilai, konsep yang tidak dimiliki masyarakat tetapi bermanfaat bagi mereka dalam menghadapi realitas sosial dan masalah yang dihadapi mereka, membagi visi kepada masyarakat berupa harapan dan aspirasi pekerja sosial merupakan investasi bagi interaksi antara orang dan masyarakat serta bagi kesejahteraan individu dan sosial, dan mendefinisikan syarat-syarat serta batasan-batasan situasi dengan mana sistem relasi antara pekerja sosial dan masyarakat dibentuk.

2.2.4.4 Peran pekerja sosial

Jim Ife (dalam Marbun, 2017), pekerja sosial memiliki beberapa peran yang berbeda dalam menjalankan tugas mereka:

1. Peran Fasilitator

Peran fasilitator bertujuan untuk memberikan dukungan semangat kelompok sasaran atau klien agar mereka dapat menciptakan perubahan kondisi lingkungannya, antara lain:

- 1) Animasi sosial, bertujuan untuk menghidupkan semangat, kekuatan, dan kemampuan target agar dapat digunakan dalam menyelesaikan masalah yang

dihadapi melalui kegiatan bersama. Dalam hal ini, pekerja sosial harus memiliki antusiasme tinggi untuk memastikan kegiatan yang direncanakan bersama klien atau kelompok target dapat terlaksana. Antusiasme ini dapat diikat dengan komitmen bersama kelompok target.

- 2) Mediasi dan negosiasi, peran ini digunakan untuk meredakan dan menyelesaikan konflik, baik internal maupun eksternal, dalam kelompok target. Pekerja sosial harus bersikap netral dan tidak memihak salah satu kelompok.
- 3) Support, peran ini berarti memberikan dukungan moral kepada kelompok target untuk terlibat dalam struktur organisasi serta dalam setiap aktivitas yang sedang berlangsung dan yang akan datang.
- 4) Pembangunan konsensus, Peran ini mencakup upaya yang berfokus pada tujuan bersama, mengidentifikasi kepentingan bersama, dan memberikan bantuan untuk mencapai konsensus yang dapat diterima oleh semua pihak.
- 5) Memfasilitasi kelompok, Peran ini melibatkan fasilitasi dalam kelompok, bisa sebagai pemimpin kelompok atau sebagai anggota kelompok.

2. Peran Edukasi

Peran ini melibatkan keterlibatan aktif pekerja sosial dalam pelaksanaan semua kegiatan yang telah direncanakan bersama kelompok sasaran sesuai dengan kebutuhan mereka. Dalam konteks ini, peran tersebut dapat diwujudkan melalui berbagai pelatihan keterampilan, seperti pelatihan cara pengambilan keputusan, pelatihan menyusun agenda rapat atau mengelola rapat, pelatihan administrasi

surat-menyurat, dan pelatihan pemanfaatan waktu luang yang dimiliki kelompok sasaran.

- 1) Peningkatan kesadaran, Peran ini membantu individu mengembangkan pandangan tentang berbagai alternatif dalam konteks kepentingan pribadi dan politik.
- 2) Memberikan informasi, Peran ini menyediakan informasi mengenai program-program yang ada di masyarakat dengan hati-hati, mengingat variasi kehidupan sosial. Informasi tersebut mencakup sistem sumber eksternal, sumber dana, tenaga ahli, petunjuk pelaksanaan program, presentasi audiovisual, dan pelatihan-pelatihan.
- 3) Mengonfrontasikan, Peran ini berarti menghadapkan keinginan positif dari satu kelompok masyarakat dengan keinginan negatif dari kelompok lain untuk mencapai konsensus, namun ini harus menjadi pilihan terakhir dan dilakukan tanpa kekerasan.
- 4) Pelatihan, Peran ini mencakup mencari dan menganalisis sumber-sumber serta tenaga ahli yang diperlukan untuk pelatihan.

3. Peran Representatif

Dalam peran ini, pekerja sosial bertindak sebagai enabler atau agen perubahan, membantu klien menyadari kondisi mereka, mengembangkan relasi untuk bekerja sama dengan pihak lain (*networking*), dan membantu klien membuat perencanaan.

- 1) Mendapatkan sumber, peran ini berarti memanfaatkan sumber daya yang ada dalam masyarakat dan di luar masyarakat.

- 2) Advokasi, peran ini berarti mewakili kepentingan klien melalui pendapat, lobi dengan politisi atau pemegang kekuasaan, membentuk perwakilan di pemerintah lokal atau pusat, dan membela klien di pengadilan..
- 3) Memanfaatkan media massa, peran ini digunakan untuk memperjelas isu tertentu dan membantu mendapatkan agenda publik.
- 4) Hubungan masyarakat, peran ini berarti memahami proyek-proyek masyarakat dan mempromosikan gambaran proyek tersebut dalam konteks yang lebih besar melalui publikasi, sehingga masyarakat tergerak untuk terlibat dan menarik dukungan dari pihak lain.
- 5) Jaringan kerja (*networking*), peran ini berarti mengembangkan relasi dengan berbagai pihak dan kelompok, serta mendorong mereka untuk turut serta dalam upaya perubahan.
- 6) Berbagi pengetahuan dan pengalaman, peran ini dilakukan melalui keterlibatan aktif dalam pertemuan formal maupun non-formal seperti konferensi, penulisan jurnal, surat kabar, seminar, dan lainnya.

4. Peranan Teknis

- 1) Pengumpulan dan analisis data, dalam hal ini peneliti sosial memanfaatkan berbagai metodologi penelitian ilmu pengetahuan sosial guna mengumpulkan serta menganalisa data dan mempresentasikannya dengan baik.
- 2) Menggunakan komputer, maksudnya berarti mampu mengoperasikan komputer guna menyusun proposal, rancangan, penelitian, analisis data, penyusunan laporan keuangan, membuat selebaran, spanduk, *leaflet*, dan surat menyurat.

- 3) Presentasi verbal dan tertulis, peran ini menggambarkan keharusan untuk mampu mengekspresikan pikiran-pikiran, tindakan-tindakan secara langsung serta dalam bentuk tulisan.
- 4) *Management*, dalam peran ini ada pertanggungjawaban untuk mengelola program kegiatan yang telah dibuat.

Adi (2013), menjelaskan bahwa ada beberapa peran pekerja sosial komunitas yang perlu dikembangkan, khususnya dalam meningkatkan sumber daya manusia dan kelembagaan masyarakat:

1. Peran Pemercepatan Perubahan (*Enabler*), pekerja sosial komunitas bertindak sebagai pemercepat perubahan, membantu masyarakat menyadari kebutuhan mereka, mengidentifikasi permasalahan yang dihadapi, dan mengembangkan kapasitas mereka agar dapat menangani masalah tersebut secara lebih efektif.
2. Peran perantara (*Broker*), pekerja sosial berfungsi sebagai perantara dalam intervensi komunitas, menghubungkan individu atau kelompok yang memerlukan layanan masyarakat tetapi belum memahami cara mengakses layanan tersebut dengan lembaga penyedia layanan.
3. Peran Pendidik (*Educator*), pekerja sosial komunitas sebagai pendidik harus mampu menyampaikan informasi dengan baik, jelas, dan mudah dipahami oleh masyarakat sasaran. Mereka juga harus memiliki pengetahuan yang memadai mengenai topik-topik di masyarakat dan selalu update untuk menjawab tantangan dan masalah saat itu.
4. Peran Tenaga Ahli (*Expert*), pekerja sosial komunitas memberikan masukan, saran, dan dukungan informasi terkait upaya peningkatan kesejahteraan sosial.

Usulan atau gagasan tersebut digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan masyarakat.

5. Peran Perencana Sosial (*Social Planner*), pekerja sosial komunitas mengumpulkan data terkait permasalahan sosial, melakukan analisis, dan merumuskan alternatif tindakan yang rasional untuk menangani permasalahan sosial yang ada.
6. Peran Aktivis (*Activist*), pekerja sosial komunitas sebagai aktivis melaksanakan perubahan institusional yang mendasar, sering kali bertujuan untuk mengalihkan sumber daya atau kekuasaan kepada kelompok yang tidak diuntungkan (*disadvantaged group*).

Adapun Peran Pekerja Sosial dalam pelaksanaan pemberdayaan di bidang pertanian, diuraikan sebagai berikut:

1. Sebagai *social planner*, pekerja sosial pemberdayaan dalam pertanian memiliki peran penting dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat petani. Peranan yang dilakukan adalah identifikasi kebutuhan dan masalah yang di mana pekerja sosial melakukan *assessment* dan *survey*, serta penelitian untuk mengidentifikasi kebutuhan dan masalah yang dihadapi oleh masyarakat petani. Tidak hanya itu, adapun peranannya sebagai perencanaan Program Pemberdayaan di mana berdasarkan hasil identifikasi, mereka merancang program pemberdayaan yang tepat.
2. Sebagai fasilitator, pekerja sosial membantu menghidupkan semangat, kekuatan, dan kemampuan petani melalui animasi sosial, memastikan mereka mampu menyelesaikan masalah pertanian secara kolektif dengan antusiasme

tinggi dan komitmen bersama. Selain itu, mereka memainkan peran mediasi dan negosiasi untuk meredakan konflik internal dan eksternal di antara kelompok tani, selalu bersikap netral. Pekerja sosial juga memberikan dukungan moral agar petani tetap terlibat dalam struktur organisasi pertanian serta aktivitas yang sedang berlangsung dan masa depan. Mereka turut membangun konsensus dengan menekankan kepentingan bersama dan membantu kelompok tani mencapai kesepakatan yang dapat diterima semua pihak. Sebagai fasilitator dalam kelompok tani, mereka bisa berperan sebagai pemimpin atau anggota kelompok, memastikan kelancaran dan efektivitas kegiatan pertanian yang direncanakan bersama.

3. Peranan *broker*, pekerja sosial membantu individu atau kelompok tani yang belum memahami cara mengakses layanan seperti penyuluhan pertanian, kredit usaha, atau bantuan teknis dengan menghubungkan mereka kepada instansi pemerintah, organisasi non-pemerintah, atau lembaga keuangan yang menyediakan layanan tersebut. Dalam peran ini, pekerja sosial memastikan bahwa petani mendapatkan informasi yang diperlukan untuk memanfaatkan sumber daya yang ada, sehingga mereka dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan akses mereka terhadap teknologi pertanian terbaru, modal usaha, serta pasar yang lebih luas. Dengan demikian, pekerja sosial sebagai broker memainkan peran krusial dalam membuka peluang dan meningkatkan kapasitas kelompok tani untuk mencapai keberhasilan dan kesejahteraan jangka panjang.

2.2.4.5 Kegiatan pemberdayaan

Menurut Kementerian Sosial Republik (dalam Apriliandra, dkk: 2022), dalam melakukan pemberdayaan masyarakat, pekerja sosial komunitas dapat melakukan beberapa kegiatan, antara lain:

1. Melakukan pendataan mengenai kebutuhan masyarakat, masalah yang ada, dan sumber daya yang dapat dimaksimalkan untuk membantu penyelesaian masalah masyarakat.
2. Mengajukan perencanaan program yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat.
3. Memaksimalkan kapabilitas masyarakat dalam menjalankan tugas-tugasnya dan menyelesaikan permasalahan yang dihadapi.
4. Membangun koneksi antara penyandang masalah kesejahteraan sosial dengan sumber-sumber kesejahteraan sosial yang tersedia.
5. Memberikan informasi tentang sumber-sumber kesejahteraan sosial yang dapat diakses oleh masyarakat serta hal-hal yang diperlukan untuk memperolehnya.
6. Berkontribusi pada perubahan yang diinginkan dalam masyarakat melalui berbagai kegiatan yang mendukung peningkatan kesejahteraan sosial dan pembangunan komunitas.

2.2.4.6 Metode Praktik Pekerjaan Sosial

Terdapat tiga metode pekerjaan sosial menurut Wibhawa, dkk: 2015, antara lain *social casework*, *social group work*, *community development* yang dijelaskan sebagai berikut:

1. *Social casework*

Metode *Social Case Work* atau yang dikenal juga sebagai Bimbingan Sosial

Perseorangan merupakan suatu pendekatan dalam pemberian bantuan sosial kepada individu yang didasarkan pada pengetahuan, pemahaman, dan penggunaan teknik-teknik yang terampil. Pendekatan ini bertujuan untuk membantu individu dalam memecahkan masalah yang mereka hadapi, serta untuk membantu mereka mengembangkan potensi dan kemandirian mereka. Dalam praktiknya, pekerja sosial yang menggunakan metode ini akan melakukan penilaian menyeluruh terhadap situasi dan masalah individu, membuat perencanaan intervensi yang tepat, dan memberikan dukungan serta bimbingan secara terarah kepada individu tersebut. Metode ini menekankan pada hubungan yang empatik, saling pengertian, dan saling percaya antara konselor dan klien, serta penggunaan berbagai teknik komunikasi dan intervensi untuk membantu individu mencapai tujuan mereka.

2. *Social group work*

Dari perspektif pekerjaan sosial, kelompok dianggap sebagai sekumpulan orang yang berinteraksi satu sama lain dan membentuk kesatuan yang unik dan berbeda dari kelompok lainnya. Pekerja Sosial yang berfokus pada kelompok bekerja dengan kelompok-kelompok yang memiliki interaksi antar anggota dan memungkinkan adanya individualisasi, yaitu perbedaan satu kelompok dengan kelompok lain. Kelompok dapat dianggap sebagai suatu entitas ketika memiliki karakteristik seperti adanya kumpulan orang, interaksi psikis di antara anggota, saling ketergantungan antar anggota, menjadi kesatuan yang berbeda dan terpisah dari kelompok lain, serta setiap individu tetap mempertahankan keunikan mereka yang dapat berkontribusi pada kepentingan bersama. Selain itu, kelompok ini memiliki tujuan, nilai, norma, dan struktur yang khas.

3. *Community development*

Dalam perkembangan terakhir, pendekatan "*Social Development*" telah menjadi sangat populer di kalangan pekerja sosial yang bergerak di bidang pengentasan kemiskinan, peningkatan partisipasi masyarakat, dan upaya pemerataan keadilan dalam masyarakat. David Cox (dalam Wibhawa, dkk: 2015), mengungkapkan bahwa pendekatan ini menjadi idola bagi banyak pekerja sosial karena sesuai dengan tuntutan zaman dan perubahan paradigma dalam bidang pekerjaan sosial. Pendekatan "*Social Development*" ini sejalan dengan munculnya aliran terbaru dalam pekerjaan sosial yang dikenal sebagai aliran radikal. Aliran ini menekankan bahwa setiap permasalahan sosial yang timbul berkaitan erat dengan distribusi kekuasaan (*power*). Oleh karena itu, untuk mengatasi masalah-masalah tersebut, diperlukan upaya untuk mengubah struktur kekuasaan yang ada.

Di era saat ini, teknik "*empowerment*" menjadi sangat diidamkan oleh para pekerja sosial. Teknik ini memungkinkan individu atau kelompok masyarakat untuk mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan kepercayaan diri mereka sehingga mereka dapat mengambil peran aktif dalam mengatasi masalah-masalah yang mereka hadapi, serta dalam proses perubahan sosial yang lebih luas. Teknik "*empowerment*" bertujuan untuk memberdayakan individu atau kelompok agar dapat mengambil kontrol atas kehidupan mereka sendiri dan berkontribusi secara positif dalam masyarakat.

2.2.4.7 Aras Pekerjaan Sosial dalam Pemberdayaan

Suharto (2014: 66), dalam konteks pekerjaan sosial, pemberdayaan dapat dilakukan melalui tiga aras: mikro, mezzo, dan makro, diuraikan sebagai berikut:

1. Aras mikro

Pemberdayaan individu dilakukan melalui berbagai metode seperti bimbingan, konseling, manajemen stres, dan intervensi krisis. Tujuan utamanya adalah untuk membantu atau melatih klien agar dapat menjalankan tugas-tugas hidupnya dengan lebih efektif.

2. Aras mezzo

Pemberdayaan dilakukan terhadap sekelompok klien dengan menggunakan kelompok sebagai media intervensi. Pendidikan dan pelatihan, serta dinamika kelompok, biasanya digunakan sebagai strategi untuk meningkatkan kesadaran, pengetahuan, keterampilan, dan sikap klien, sehingga mereka dapat lebih baik dalam memecahkan permasalahan yang dihadapinya.

3. Aras makro

Pendekatan ini sering disebut sebagai strategi sistem besar karena fokusnya diarahkan pada perubahan di sistem lingkungan yang lebih luas. Beberapa strategi yang digunakan dalam pendekatan ini meliputi perumusan kebijakan, perencanaan sosial, kampanye, aksi sosial, lobbying, pengorganisasian masyarakat, dan manajemen konflik. Dalam strategi sistem besar, klien dipandang sebagai individu yang memiliki kompetensi untuk memahami situasi mereka sendiri serta kemampuan untuk menentukan strategi yang tepat untuk bertindak.

2.2.4.8 Praktik Pekerjaan Sosial dengan Kemiskinan

Poluakan, dkk (dalam Pratiwi, dkk: 2022), menjelaskan bahwa peran pekerjaan sosial dalam upaya menangani kemiskinan dilakukan dengan mengubah perspektif atau cara pandang terhadap orang miskin bahwa mereka memiliki

potensi yang dapat dipergunakan untuk terbebas dari kemiskinan, kemudian pekerja sosial dapat terlibat langsung menjadi pendamping di suatu program-program penanggulangan kemiskinan yang dibentuk oleh pemerintah, salah satunya adalah PKH (Program Keluarga Harapan).

Huraerah (2011), segala upaya yang dilakukan pekerja sosial untuk menanggulangi masalah kemiskinan tentu harus diimbangi dengan kompetensi pekerjaan sosial seperti dalam *setting* pengembangan masyarakat. Kompetensi tersebut dibedakan menjadi kompetensi utama, kompetensi pendukung, dan kompetensi lainnya, diuraikan sebagai berikut:

1. Kompetensi utama

- 1) Mampu mengidentifikasi dan menganalisis masalah dan *needs assessment*.
- 2) Mampu menjalin relasi (kontak) dengan individu, kelompok, organisasi, ataupun masyarakat
- 3) Menguasai model, strategi, dan teknik-teknik pengembangan masyarakat.
- 4) Menguasai manajemen proyek.
- 5) Mampu berkolaborasi dan bernegosiasi dengan berbagai lembaga dan profesi.
- 6) Mampu mencari sumber dana, termasuk pembuatan permohonan bantuan (proposal).
- 7) Mampu melakukan monev (monitoring dan evaluasi pelaksanaan program, terutama pemanfaatan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien.
- 8) Mampu melakukan pencatatan kasus dan membuat laporan.

2. Kompetensi Pendukung

- 1) Menguasai teknik komunikasi yang efektif dan aplikatif.

- 2) Memahami dan mampu mempraktikkan dinamika kelompok.
- 3) Memahami budaya masyarakat setempat (khususnya nilai-nilai kearifan lokal).
3. Kompetensi Lainnya
 - 1) Menguasai IT (*Information Technology*).
 - 2) Menguasai metode FGD (*Focus Group Discussion*).