

BAB II

KAJIAN KONSEPTUAL

2.1 Penelitian Terdahulu

Peneliti melakukan kajian terhadap penelitian terdahulu untuk membuktikan keaslian dan keunikan penelitian yaitu “Manajemen PKH *Shop* Keluarga Penerima Manfaat Program Keluarga Harapan di Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis”. Kajian dilakukan terhadap penelitian terdahulu yang memiliki persamaan, seperti variabel penelitian, permasalahan penelitian, atau pada metode penelitian yang digunakan. Adapun penelitian terdahulu yang peneliti gunakan ialah sebagai berikut:

1. Winda Quratu Aini (2020), Institut Agama Islam Negeri Batusangkar “Manajemen Pengelolaan Program Keluarga Harapan (PKH) terhadap Kesejahteraan Masyarakat Miskin di Nagari Sungayang”

Penelitian ini dilakukan oleh Winda Quratu Aini dimana pokok permasalahan dari penelitian tersebut ialah adanya kendala dalam penyaluran program PKH dikarenakan tidak tepatnya sasaran penerima PKH di Nagari Sungayang. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*Field Research*) yang menggunakan metode pendekatan kualitatif dengan teknik wawancara dan dokumentasi.

Hasil penelitian yang dilakukan ialah perencanaan belum intensif karena adanya proses verifikasi data yang hanya dilakukan saat awal program PKH. Akan tetapi, pengorganisasian PKH Nagari Sungayang telah ada dan memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing. Kemudian, pelaksanaan telah sesuai dengan

komponen penyaluran, dan dalam waktu satu kali satu bulan pendamping PKH melakukan pengawasan dalam pertemuan kelompok.

2. Khairul Amri & Adia Ferizko. (2020), “Pengelolaan Pemberdayaan Masyarakat Desa di Kabupaten Bengkalis”

Penelitian dilaksanakan di Kabupaten Bengkalis dengan pokok permasalahan kemiskinan. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana manajemen atau pengelolaan pemberdayaan masyarakat dan pemberdayaan masyarakat desa di Kabupaten Bengkalis.

Peneliti dalam penelitian menggunakan metode pendekatan kualitatif dengan studi kepustakaan, dan jenis penelitian menggunakan studi literatur dengan mencari referensi teori yang relevan dengan kasus dan masalah yang ditemukan. Adapun hasil penelitian ialah, manajemen pemberdayaan masyarakat di Kabupaten Bengkalis belum maksimal, hal ini terlihat dari lemahnya upaya pemerintah dalam upaya melinearisasi kebijakan hingga tingkat desa khususnya desa tradisional yang masih terbelakang, tentunya membutuhkan sentuhan khusus yang dapat di tuangkan ke dalam sebuah aturan maupun kebijakan.

3. Arif Citra Permana, Cahyo Sasmito, Cakti Indra Gunawan (2018), Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang “Implementasi Pemberdayaan Masyarakat dalam Program Keluarga Harapan untuk Memutus Rantai Kemiskinan di Kota Malang”

Penelitian ini dilaksanakan di Kecamatan Lowokwaru Kota Malang. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis:

1) Implementasi pemberdayaan masyarakat;

- 2) Faktor pendukung dan penghambat; serta
- 3) Dampak implementasi pemberdayaan masyarakat dalam Program Keluarga Harapan (PKH) dalam memutus rantai kemiskinan di Kecamatan Lowokwaru Kota Malang.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, dan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa implementasi pemberdayaan melalui Program Keluarga Harapan (PKH) ialah pembenahan kualitas hidup dari peserta PKH dengan memperbaiki aspek kesehatan, pendidikan keluarga, serta peran aktif dari peserta PKH dalam mensukseskan program pemberdayaan, dan terlibatnya peserta PKH dalam kegiatan sosialisasi hal-hal yang baik bagi masyarakat.

4. Masrul Efendi Umar Harahap (2020), IAIN Padangsidimpuan "Manajemen Pemberdayaan Masyarakat"

Penelitian ini tentang manajemen pemberdayaan masyarakat. Adapun tujuan dari penelitian ini ialah mengetahui tahapan dan model kegiatan dari pemberdayaan ditengah-tengah masyarakat, mulai dari tahapan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan.

Peneliti dalam penelitian ini menggunakan metode kajian pustaka dengan cara menganalisis kegiatan pemberdayaan masyarakat yang baik, mulai dari tahapan perencanaan hingga dengan tahapan pengawasan. Hal tersebut tentunya dilakukan agar kegiatan pemberdayaan yang dilaksanakan mampu mewujudkan masyarakat yang berdaya.

5. Septian Cahya A, & Ely Satiyasih R (2022), Universitas Siliwangi "PKH *Shop* sebagai Pemberdayaan Masyarakat untuk Meningkatkan Perekonomian

Keluarga Prasejahtera Penerima Bantuan Sosial PKH Melalui *Team Based Project* Pejuang Muda Kementerian Sosial di Kecamatan Banjarsari Kabupaten Ciamis”

Penelitian ini dilakukan di Kecamatan Banjarsari Kabupaten Ciamis Provinsi Jawa Barat. Program pemberdayaan masyarakat melalui proyek tim PKH *Shop* Pejuang Muda di Kabupaten Ciamis oleh Kementerian Sosial Republik Indonesia bertujuan untuk memberikan keterampilan dan kreativitas kepada masyarakat prasejahtera, dengan harapan meningkatkan taraf hidup atau kondisi finansial mereka. Tujuan pengabdian masyarakat ini adalah memberdayakan masyarakat prasejahtera melalui program Pejuang Muda Kementerian Sosial. Melalui program proyek berbasis tim PKH *Shop*, masyarakat prasejahtera yang menerima bantuan sosial PKH didorong untuk meningkatkan kondisi finansial mereka. Pelatihan kewirausahaan dan pendanaan untuk usaha menjadi elemen utama yang diperlukan untuk membangun dan memperkuat jiwa kewirausahaan dalam masyarakat tersebut.

Metode yang digunakan untuk memperoleh data menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Hasil dari program pengabdian masyarakat ini adalah pengembangan kewirausahaan sosial untuk membantu mengatasi kemiskinan di kalangan masyarakat prasejahtera. Diharapkan, pengabdian ini dapat menjadi contoh bagi wilayah lain dalam memberdayakan masyarakat prasejahtera melalui kewirausahaan sosial.

Berikut ini disajikan tabel yang merupakan hasil rangkuman dari penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dan menjadi landasan dalam penelitian ini. Tabel

ini memuat informasi penting mengenai temuan-temuan sebelumnya yang berkaitan dengan topik yang sama, sehingga dapat memberikan konteks yang diperlukan untuk memahami perkembangan pengetahuan dan temuan dalam bidang ini sebelum dilakukannya penelitian saat ini.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Metode	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1	2	3	4	5	6	7
1.	Winda Quratu Aini (2020)	Manajemen Pengelolaan Program Keluarga Harapan (PKH) terhadap Kesejahteraan Masyarakat Miskin di Nagari Sungayang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan belum optimal karena verifikasi data hanya dilakukan di awal program PKH. Meskipun begitu, pengorganisasian PKH di Nagari Sungayang sudah ada dengan tugas dan tanggung jawab yang jelas. Pelaksanaan program sesuai dengan komponen penyaluran, dan pendamping PKH mengawasi kelompok melalui pertemuan bulanan.	Kualitatif	1) Metode penelitian kualitatif 2) Variabel yang digunakan manajemen	1) Lokasi penelitian 2) Sasaran penelitian
2.	Khairul Amri & Adia Ferizko (2020)	Pengelolaan Pemberdayaan Masyarakat Desa di Kabupaten Bengkalis	Pengelolaan pemberdayaan masyarakat di Kabupaten Bengkalis masih belum optimal, terlihat dari lemahnya upaya pemerintah dalam menyelaraskan kebijakan hingga ke tingkat desa, terutama di desa-desa tradisional yang masih tertinggal. Desa-desa ini membutuhkan perhatian khusus yang dapat dituangkan dalam bentuk aturan atau kebijakan.	Kualitatif	1) Metode penelitian kualitatif 2) Variabel yang digunakan manajemen	1) Sasaran penelitian 2) Lokasi penelitian
3.	Arif Citra Permana, Cahyo Sasmito, & Cakti Indra Gunawan (2018)	Implementasi Pemberdayaan Masyarakat dalam Program Keluarga Harapan untuk Memutus Rantai Kemiskinan di Kota Malang	Implementasi pemberdayaan melalui Program Keluarga Harapan (PKH) bertujuan untuk meningkatkan kualitas hidup peserta dengan memperbaiki aspek kesehatan, pendidikan keluarga, serta mendorong peran aktif peserta dalam kesuksesan program pemberdayaan. Selain itu, peserta PKH juga dilibatkan dalam kegiatan sosialisasi mengenai hal-hal positif bagi masyarakat.	Kualitatif	1) Metode penelitian kualitatif 2) Variabel yang digunakan pemberdayaan	1) Sasaran penelitian 2) Lokasi penelitian
4.	Masrul Efendi Umar Harahap (2020)	Manajemen Pemberdayaan Masyarakat	Kegiatan pemberdayaan harus dilaksanakan sesuai dengan proses manajemen yang baik, mulai dari proses perencanaan sampai dengan pengawasan agar kegiatan pemberdayaan yang dilaksanakan mampu mewujudkan masyarakat yang berdaya.	Kajian pustaka	1) Variabel yang digunakan manajemen	1) Metode yang digunakan kajian pustaka
5.	Septian Cahya Azhari & Ely Satiyasih Rosali (2022)	PKH <i>Shop</i> sebagai Pemberdayaan Masyarakat untuk Meningkatkan Perekonomian Keluarga Prasejahtera Penerima Bantuan Sosial PKH Melalui <i>Team Based Project</i> Pejuang Muda Kementerian Sosial di Kecamatan Banjarsari Kabupaten Ciamis	Hasil dari pengabdian masyarakat ini adalah mengembangkan kewirausahaan sosial untuk membantu mengetaskan kemiskinan di dalam masyarakat prasejahtera. Diharapkan pengabdian masyarakat ini akan mampu menjadi contoh bagi wilayah lainnya untuk memberdayakan masyarakat prasejahtera melalui kewirausahaan sosial.	Kualitatif	1) Metode kualitatif 2) Variabel yang digunakan pemberdayaan	Sasaran penelitian

Sumber: Peneliti 2024

Berdasarkan ketiga penelitian diatas memiliki kesamaan variabel dengan penelitian yang dilakukan peneliti saat ini, yaitu metode penelitian kualitatif dan variabel manajemen serta pemberdayaan. Tiga penelitian terdahulu memiliki kesamaan variabel yakni manajemen, dan dua penelitian terdahulu memiliki kesamaan variabel pada pemberdayaan. Terkhusus untuk penelitian terdahulu ke empat yang memiliki kesamaan meneliti tentang program PKH *Shop* dan dilakukan di Kabupaten Ciamis namun terkhusus di Kecamatan Banjarsari. Sedangkan, perbedaan antara keempat penelitian terdahulu dengan penelitian manajemen PKH *Shop* program keluarga harapan di Kecamatan Ciamis Provinsi Jawa Barat terletak pada sasaran penelitian dan lokasi penelitian.

Penelitian mengenai manajemen PKH *Shop* program keluarga harapan di Kecamatan Ciamis Provinsi Jawa Barat tergolong baru karena penelitian ini memiliki sasaran yakni keluarga penerima manfaat program keluarga harapan yang tergolong di dalam program pemberdayaan PKH *Shop* dan dilakukan di Kabupaten Ciamis. Selain itu, penelitian ini menggunakan perspektif pekerjaan sosial dalam melihat manajemen PKH *Shop* untuk memberdayakan keluarga penerima manfaat program keluarga harapan, dalam penelitian ini juga dilakukan analisis terkait masalah dan kebutuhan untuk penyelesaian masalah yang ada. Melalui penelitian ini juga diusulkan program untuk penyelesaian masalah.

2.2 Teori yang Relevan Dengan Penelitian

Pada bagian ini akan dijelaskan teori ataupun konsep yang relevan dengan penelitian Manajemen PKH *Shop* Keluarga Penerima Manfaat Program Keluarga Harapan (Studi Kasus PKH *Shop* Kecamatan Ciamis) di Kecamatan Ciamis.

Adapun tinjauan konsep yang relevan dengan penelitian ini ialah, *community based management*, manajemen, organisasi pelayanan manusia, manajemen organisasi pelayanan manusia, pemberdayaan, Program Keluarga Harapan (PKH), *PKH Shop*, dan pekerja sosial manajerial.

2.2.1 Tinjauan tentang Manajemen

Manajemen dalam pekerjaan sosial merupakan suatu proses yang terencana, terorganisir, dan sistematis untuk mencapai tujuan. Adapun penjelasan lebih rinci terkait manajemen ialah sebagai berikut:

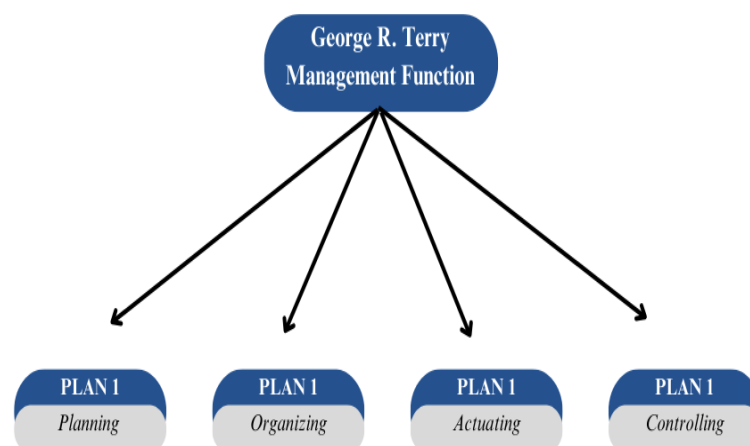
2.2.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen menurut Terry (Sukarna, 2011) manajemen dipahami sebagai proses yang melibatkan perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penggerakan (*actuating*), dan pengendalian (*controlling*) dengan menggunakan ilmu dan seni untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

George R. Terry dalam "*Principles of Management*" (Sukarna 2011), menyatakan bahwa manajemen adalah pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan melalui upaya orang lain. Manajemen sangat penting dalam setiap aktivitas individu atau kelompok dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen berorientasi pada proses, yang berarti bahwa manajemen memerlukan sumber daya manusia, pengetahuan, dan keterampilan agar aktivitas dapat berjalan efektif dan mencapai kesuksesan. Oleh karena itu, tidak ada organisasi yang akan berhasil tanpa manajemen yang baik (Torang, 2013). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa manajemen adalah sebuah proses untuk mencapai tujuan (Sukarna, 2011).

2.2.1.2 Fungsi Manajemen

George R. Terry (1958) mengemukakan prinsip-prinsip dasar manajemen yang menjadi landasan bagi proses manajemen organisasi atau bisnis untuk mencapai tujuan. Dalam bukunya *Principles of Management*, Terry mengidentifikasi empat fungsi utama manajemen, yakni perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penggerakan (*actuating*), dan pengendalian (*controlling*). Ini adalah model dasar yang diperkenalkan oleh George R. Terry untuk menggambarkan proses manajemen. (Sukarna, 2011)



Gambar 2. 1 Model Fungsi Manajemen George R. Terry

Sumber: Peneliti 2024

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah langkah awal yang harus dilakukan dalam sebuah organisasi atau bisnis untuk memikirkan tindakan yang perlu diambil dan tujuan yang harus dicapai di masa depan, contohnya adalah merumuskan visi dan misi agar organisasi atau bisnis yang dijalankan mengetahui arah dan tujuannya (Sukarna, 2011).

Menurut George Terry (1958), perencanaan merupakan suatu penghubungan fakta yang melibatkan proses pembuatan serta penggunaan asumsi terhadap masa mendatang, yang di dalamnya menggambarkan jalan dan merencanakan kegiatan yang akan diperlukan dalam mencapai tujuan hasil yang diinginkan (Sukarna, 2011).

Perencanaan merupakan tahap awal dan mendasar dalam proses manajemen. Tahap ini mencakup penetapan tujuan, identifikasi langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut, serta pengembangan rencana tindakan yang efektif. Tanpa perencanaan yang matang, organisasi akan menghadapi kesulitan dalam mengarahkan upayanya menuju hasil yang diharapkan. Proses perencanaan dimulai dengan identifikasi visi dan misi organisasi, yang membantu dalam menentukan arah jangka panjang dan tujuan utama. Selanjutnya, manajer perlu menganalisis lingkungan eksternal dan internal untuk memahami peluang dan tantangan yang ada. Berdasarkan analisis ini, tujuan yang spesifik dan terukur dapat ditetapkan, dan strategi yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut dapat diidentifikasi. Perencanaan juga melibatkan alokasi sumber daya seperti tenaga kerja, waktu, dan keuangan. Rencana yang dibuat harus realistis dan dapat diimplementasikan secara efisien. Selain itu, perencanaan juga mencakup riset dan analisis untuk mengantisipasi perubahan dalam lingkungan bisnis dan meresponsnya dengan tepat (Alvin T, Linda S, & Lutfi, 2023).

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Organizing adalah pengorganisasian, yang berarti pengelompokan sehingga individu di dalamnya dapat bergerak sesuai dengan aturan kesatuan untuk mencapai

tujuan yang telah direncanakan. Oleh karena itu, diperlukan perencanaan yang baik dalam menyusun struktur organisasi, karena hal ini berpengaruh pada kesuksesan manajemen. Misalnya, menentukan siapa pemimpin, sekretaris, bendahara, dan bidang-bidang lainnya serta menetapkan jobdesk untuk setiap posisi, sehingga semua yang direncanakan dapat terlaksana dengan baik dan mempermudah manajemen dalam mencapai tujuan dan kesuksesan. *(Syahputra, Rifaldi Dwi S & Nuri Aslami, 2023)*.

Menurut George R. Terry, pengorganisasian adalah penentuan, pengelompokan, dan penyusunan berbagai kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan, penempatan pegawai pada kegiatan-kegiatan ini, penyediaan faktor-faktor fisik yang sesuai untuk keperluan kerja, dan penunjukkan hubungan wewenang yang diberikan kepada setiap orang dalam hubungannya dengan pelaksanaan kegiatan yang diharapkan *(Sukarna, 2011)*.

Dengan demikian, pengorganisasian berarti mengelompokkan dan mengatur orang agar dapat bergerak sebagai satu kesatuan sesuai dengan rencana yang telah dirumuskan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Organisasi adalah tindakan penyatuan yang terpadu dan kuat dalam suatu kelompok atau organisasi. Hal ini dilakukan sesuai dengan pembagian tugas yang berbeda-beda tetapi mengarah ke satu tujuan, agar anggota atau personel dapat bekerja dengan baik serta memiliki rasa kebersamaan dan tanggung jawab *(Syahputra, Rifaldi Dwi S & Nuri Aslami, 2023)*.

George Terry (1958), mengemukakan beberapa azas yang terdapat dalam pengorganisasian sebagai berikut:

- a. *The objective*, merupakan kegiatan menentukan tujuan yang spesifik dan jelas untuk setiap bagian organisasi, sehingga semua anggota dapat memahami arah dan target yang ingin dicapai.
- b. *Departmentation*, atau pembagian kerja merupakan pengelompokan aktivitas-aktivitas yang sejenis ke dalam unit-unit atau departemen-departemen untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional.
- c. *Assign the persone*, atau penempatan tenaga kerja yang dimana menempatkan tenaga kerja yang sesuai dengan keterampilan dan kompetensinya pada posisi yang tepat untuk memastikan tugas-tugas dilaksanakan dengan efektif.
- d. *Authority and responsibility*, menetapkan wewenang dan tanggung jawab yang jelas bagi setiap anggota organisasi, sehingga setiap individu memahami ekspektasi yang ditetapkan dan memiliki kekuasaan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mereka.
- e. *Delegation of authority*, memindahkan sebagian wewenang dari atasan ke bawahan agar bawahan memiliki kekuasaan untuk membuat keputusan dan melaksanakan tugas tertentu, yang dapat meningkatkan efisiensi dan memberdayakan karyawan.

Setelah perencanaan, dilanjutkan dengan mengorganisasi sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pengorganisasian melibatkan pembentukan struktur organisasi yang efisien, alokasi tugas dan tanggung jawab, serta pengaturan otoritas dan hubungan antara berbagai unit dalam organisasi. Manajer harus

mempertimbangkan faktor-faktor seperti spesialisasi pekerjaan, pembagian kerja, dan koordinasi antara berbagai bagian organisasi. Pengorganisasian yang baik memastikan bahwa setiap individu memahami ekspektasi yang diberikan kepada mereka, sehingga kerja tim dapat berlangsung dengan lancar. (Alvin T, Linda S, & Lutfi, 2023).

3. Penggerakan (*Actuating*)

Dalam suatu proses manajemen atau pengelolaan meskipun telah terdapat perencanaan yang baik, serta memiliki struktur organisasi yang bagus tapi tidak disertai dengan tindakan atau aksi tentunya dalam perencanaan tersebut, maka suatu organisasi maupun bisnis tidak mampu mencapai keberhasilan dalam mencapai tujuannya (Syahputra, Rifaldi Dwi S & Nuri Aslami, 2023).

Actuating atau penggerakan adalah tindakan yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan seluruh bagian dalam struktur organisasi guna melaksanakan proses manajemen sehingga tujuan dapat tercapai dan kesuksesan diraih. Menurut George R. Terry, penggerakan ialah proses membangun dan mendorong seluruh anggota kelompok agar bergerak dan berusaha keras mencapai tujuan dengan ikhlas serta selaras dengan perencanaan dan upaya pengorganisasian dari pihak pimpinan (Sukarna, 2011).

Tujuan organisasi dapat tercapai bukan karena perencanaan dan pengorganisasian yang baik. Akan tetapi, hal tersebut dapat tercapai karena adanya hubungan dengan penggerakan dan pengendalian dalam manajemen organisasi sendiri. Perencanaan maupun pengorganisasian merupakan suatu dasar yang kuat dalam penggerakan yang terarah kepada sasaran. Kemudian, penggerakan tanpa

adanya perencanaan juga tidak dapat terlaksana dengan efektif tanpa adanya proses perencanaan itu sendiri. Hal ini disebabkan dalam proses perencanaan meliputi tujuan, metode kerja, prosedur, dan tentunya program (Sukarna, 2011).

Penggerakan melibatkan proses mengarahkan dan memotivasi anggota tim untuk mencapai tujuan organisasi. Fungsi ini melibatkan aspek manusia dalam manajemen, yang memerlukan pemahaman mendalam tentang psikologi manusia dan interaksi antarindividu di dalam organisasi. Manajer harus mengembangkan keterampilan komunikasi yang baik untuk mengartikulasikan tujuan, memberikan umpan balik, dan memfasilitasi komunikasi yang efektif di berbagai tingkatan organisasi. Motivasi juga merupakan faktor penting; manajer harus mampu mengidentifikasi faktor-faktor yang memotivasi individu, seperti penghargaan, pengakuan, dan peluang pengembangan (Alvin T, Linda S, & Lutfi, 2023).

4. Pengendalian (Controlling)

Controlling atau pengendalian serta pengendalian ialah bagian yang memiliki peran penting dalam memastikan apakah proses manajemen berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Dalam kegiatan *controlling*, langkah-langkah yang harus diambil meliputi pengamatan, penilaian, evaluasi, dan koreksi untuk memastikan setiap langkah perencanaan berjalan sesuai dengan rencana (Syahputra, Rifaldi Dwi S & Nuri Aslami, 2023).

Menurut George R. Terry (Sukarna, 2011) pengendalian bisa kita dirumuskan sebagai suatu proses penentuan apa yang harus dicapai seperti standar, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai proses pelaksanaan, dan jika perlu

melakukan perbaikan, sehingga pelaksanaan yang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah disusun, dan tentunya selaras dengan ukuran (*standard*) (Sukarna, 2011).

Dalam pelaksanaan *controlling* seorang pemimpin sangat dibutuhkan dan menjadi hal yang paling penting dalam menganalisis serta memeriksa dan tentunya mampu berkomunikasi dengan baik dengan bawahannya, sehingga mampu mendapatkan informasi serta laporan dalam proses manajemen yang dilakukan apakah berjalan baik ataupun tidak. Hal tersebut guna memperhitungkan tingkat keberhasilan yang dihasilkan nantinya (Syahputra, Rifaldi Dwi S & Nuri Aslami, 2023).

Terry (Sukarna, 2011), mengemukakan bahwa proses pengendalian sebagai berikut:

- a. Menetapkan standar atau dasar bagi pengawasan dalam manajemen organisasi;
- b. Mengukur kinerja;
- c. Membandingkan pelaksanaan dengan standar yang telah ditentukan, kemudian temukan perbedaan yang terdapat dalam proses tersebut;
- d. Perbaiki penyimpangan, merupakan masalah yang terjadi dalam pelaksanaan suatu organisasi yang poin penting untuk menemukan solusi dan cara-cara yang tepat untuk menyelesaikan hal tersebut.

Pengendalian merupakan tahap akhir dalam siklus manajemen, yang melibatkan pemantauan kinerja aktual terhadap rencana yang telah ditetapkan. Jika terdapat penyimpangan atau perbedaan antara kinerja aktual dan rencana, perlu diambil langkah-langkah korektif. Pengendalian mencakup pengumpulan data kinerja, perbandingan data tersebut dengan standar yang telah ditetapkan, dan

pengambilan tindakan jika diperlukan. Hal ini memastikan bahwa organisasi tetap berada pada jalur untuk mencapai tujuannya. Pengendalian juga membantu mengidentifikasi masalah potensial secara dini, sehingga tindakan korektif dapat diambil sebelum masalah tersebut berkembang lebih lanjut. Untuk mengintegrasikan keempat fungsi manajemen ini, diperlukan komunikasi yang baik, kolaborasi, dan pemahaman mendalam tentang kebutuhan organisasi. Manajer harus memiliki kemampuan analitis dan pemecahan masalah yang kuat, serta keterampilan interpersonal yang baik untuk mengelola tim secara efektif (Alvin T, Linda S, & Lutfi, 2023).

2.2.2 Tinjauan tentang *Community Based Management*

2.2.2.1 Pengertian *Community Based Management*

Community Based Management atau manajemen berbasis masyarakat didefinisikan sebagai suatu strategi untuk mencapai pembangunan yang berpusat pada manusia, di mana pusat pengambilan keputusan mengenai pemanfaatan sumberdaya secara berkelanjutan di suatu daerah terletak/berada di tangan organisasi-organisasi yang ada di dalam masyarakat di daerah tersebut. Pada sistem manajemen ini, masyarakat diberikan kesempatan dan tanggung jawab dalam melakukan manajemen terhadap sumberdaya yang dimilikinya, di mana masyarakat sendiri yang mendefinisikan kebutuhan, tujuan dan aspirasinya serta masyarakat itu pula yang membuat keputusan demi kesejahteraannya (Edi, 2016).

Menurut Ali (2012), manajemen berbasis masyarakat merupakan suatu pendekatan dalam praktik pekerjaan sosial yang menempatkan masyarakat sebagai subjek, bukan sebagai objek dalam proses intervensi pekerjaan sosial (Ali, 2012).

2.2.2.2 Karakteristik Utama *Community Based Management*

Manajemen Berbasis Komunitas (*Community Based Management*) menurut Ali (2012), memiliki beberapa karakteristik fundamental yang menjadi ciri khasnya. Adapun karakteristik-karakteristik tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Partisipasi masyarakat adalah elemen kunci dalam manajemen berbasis komunitas, di mana anggota masyarakat terlibat secara aktif dalam setiap tahap proses intervensi sosial. Keterlibatan ini dimulai dari fase perencanaan, di mana masyarakat turut serta dalam merancang dan menentukan langkah-langkah yang akan diambil, hingga ke tahap evaluasi, di mana mereka berperan dalam menilai keberhasilan dan dampak dari program yang telah dijalankan. Partisipasi aktif ini memastikan bahwa intervensi yang dilakukan sesuai dengan kebutuhan dan konteks lokal, sehingga meningkatkan efektivitas dan keberlanjutan program.
2. Pemberdayaan masyarakat, merupakan satu tujuan utama dari manajemen berbasis komunitas adalah untuk memperkuat kapasitas masyarakat dalam menyelesaikan permasalahan yang mereka hadapi sendiri. Melalui proses pemberdayaan ini, masyarakat dibekali dengan pengetahuan, keterampilan, dan sumber daya yang diperlukan untuk mengatasi tantangan yang ada dan mencapai tujuan pembangunan yang berkelanjutan. Pemberdayaan ini bukan hanya meningkatkan kemampuan individu dan kelompok dalam masyarakat, tetapi juga mendorong kemandirian dan ketahanan sosial dalam jangka panjang.

3. Keberlanjutan, ialah prinsip yang integral dalam desain dan pelaksanaan program manajemen berbasis komunitas. Program-program ini dirancang dengan mempertimbangkan kemampuan untuk terus berjalan dan memberikan manfaat bahkan setelah intervensi sosial formal telah selesai. Pendekatan ini memastikan bahwa perubahan positif yang dihasilkan dapat bertahan dalam jangka waktu yang panjang, dan manfaat dari program tersebut dapat dirasakan oleh generasi mendatang. Keberlanjutan ini dicapai melalui pembangunan kapasitas lokal dan penguatan sistem yang mendukung.
4. Kepemilikan masyarakat, ialah rasa kepemilikan yang kuat dari masyarakat terhadap program manajemen berbasis komunitas merupakan faktor penting dalam keberhasilan program tersebut. Masyarakat tidak hanya dilibatkan sebagai penerima manfaat, tetapi juga sebagai pemilik dari proses dan hasil yang dicapai. Rasa kepemilikan ini mencakup tanggung jawab atas keberhasilan program, yang mendorong masyarakat untuk aktif berpartisipasi dan memastikan program berjalan sesuai dengan rencana. Kepemilikan ini juga meningkatkan komitmen masyarakat dalam menjaga dan mengembangkan hasil-hasil yang telah dicapai melalui program.

Dengan demikian, karakteristik-karakteristik ini menjadikan manajemen berbasis komunitas sebagai pendekatan yang holistik dan berkelanjutan dalam upaya pemberdayaan dan pembangunan masyarakat.

2.2.2.3 Manfaat *Community Based Management*

Manajemen berbasis masyarakat menurut Ali (2012), memiliki berbagai manfaat signifikan ketika diterapkan. Manfaat dari penerapan manajemen berbasis masyarakat adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan efektivitas dan efisiensi program sosial, hal ini melibatkan masyarakat secara aktif dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program sosial memastikan bahwa program tersebut lebih tepat sasaran dan memaksimalkan penggunaan sumber daya yang ada;
2. Memperkuat kapasitas masyarakat, bertujuan untuk meningkatkan kemampuan masyarakat dalam mengatasi masalah mereka sendiri, sehingga mereka lebih mandiri dan tangguh dalam menghadapi tantangan yang ada;
3. Meningkatkan rasa kepemilikan dan tanggung jawab, ketika masyarakat merasa memiliki peran penting dalam program yang dijalankan, mereka lebih cenderung berkomitmen terhadap keberhasilan dan keberlanjutan program tersebut, sehingga program menjadi lebih berkelanjutan dan efektif dalam jangka panjang; dan
4. Mempromosikan keadilan sosial dan inklusi, dalam hal ini manajemen berbasis masyarakat mendorong terciptanya lingkungan yang adil dan inklusif, di mana semua anggota masyarakat, termasuk kelompok-kelompok yang terpinggirkan, memiliki akses yang setara terhadap sumber daya, kesempatan, dan layanan, serta merasa dihargai dan dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan.

2.2.2.4 Penerapan *Community Based Management*

Manajemen berbasis masyarakat menurut Ali (2012), dapat kita temui di berbagai program, berikut program penerapan *community based management* sebagai berikut:

1. Pengelolaan sumber daya alam secara berkelanjutan;
2. Pengembangan program kesehatan masyarakat;
3. Pencegahan dan penanggulangan bencana;
4. Peningkatan kualitas pendidikan; dan
5. Pengembangan ekonomi lokal.

Manajemen berbasis masyarakat menjadi suatu pendekatan yang penting dalam praktik pekerjaan sosial guna mencapai pembangunan yang berkelanjutan dan berkeadilan. Dengan melibatkan masyarakat secara aktif dalam proses intervensi sosial, manajemen berbasis masyarakat mampu memperkuat kapasitas masyarakat dan meningkatkan kualitas hidup mereka (Ali,2012).

2.2.3 Tinjauan tentang Organisasi Pelayanan Manusia

Organisasi pelayanan manusia, atau *Human Service Organization* (HSO), adalah entitas yang didirikan dengan tujuan utama untuk meningkatkan kesejahteraan individu, keluarga, dan kelompok. Berikut adalah penjelasan lebih rinci mengenai organisasi pelayanan manusia.

2.2.3.1 Pengertian Organisasi Pelayanan Manusia

Organisasi pelayanan manusia didefinisikan sebagai organisasi yang produk utamanya adalah layanan yang dirancang untuk mengoptimalkan kesejahteraan

klien-bagaimana pun klien itu didefinisikan, dan bagaimanapun kesejahteraannya didefinisikan (*Frances Donovan & Alun C. Jackson, 1991*).

Hasenfeld (1987), menyatakan bahwa organisasi pelayanan manusia adalah entitas yang memiliki tugas utama untuk melindungi, memelihara, dan meningkatkan kesejahteraan dengan cara mengidentifikasi, menetapkan, mengubah, dan membentuk kepribadian setiap individu (*Yaumil Fithroh 2019*).

Organisasi layanan manusia juga merupakan organisasi yang tunduk pada kebijakan yang merupakan keputusan umum, dan bahwa mereka mengoperasionalkan kebijakan dengan menyediakan program. Selain itu, kini dikemukakan bahwa terdapat sejumlah faktor organisasi dan manajemen yang, dalam kombinasi dan intensitasnya, spesifik pada organisasi layanan manusia. Faktor-faktor spesifik tersebut adalah: nilai-nilai dan tujuan, kompleksitas struktur, kompleksitas fungsi. Aspek-aspek tersebut dikelompokkan menjadi tiga tema yaitu, kekhasan organisasi pelayanan manusia, nilai, dan pendidikan manajemen pelayanan manusia.

2.2.3.2 Jenis Organisasi Pelayanan Manusia

Terdapat beberapa jenis organisasi pelayanan manusia yang dapat dikelompokkan berdasarkan tujuan kegiatan, pendekatan dalam menangani masalah, area layanan yang dituju, dan teknologi yang digunakan dalam pengelolaan sumber daya organisasi. Proses operasional organisasi ini juga dibedakan berdasarkan metode penanganan yang diterapkan, termasuk upaya kuratif untuk mengobati serta perubahan untuk memperbaiki keadaan.

Menurut Hasenfeld (1987), dalam konteks organisasi pelayanan manusia, terdapat dua komponen utama yang terdiri dari manusia dengan keadaan normal dan struktur organisasi yang bertugas untuk menjaga serta meningkatkan kesejahteraan individu yang berfungsi dengan baik. Secara teknologi, organisasi pelayanan manusia dapat diklasifikasikan menjadi tiga jenis:

1. Pemrosesan manusia, yang bertujuan memberikan identifikasi atau penandaan sosial khusus kepada individu untuk menentukan jenis layanan yang diperlukan;
2. Pemeliharaan manusia, yang tidak secara langsung mengubah sifat atau perilaku individu, tetapi lebih pada pencegahan, pemeliharaan, dan perlindungan kesejahteraan individu; dan
3. Perubahan manusia, yang mana berfokus pada perubahan perilaku individu untuk meningkatkan kesejahteraan individu.

2.2.3.3 Karakteristik Organisasi Pelayanan Manusia

Karakteristik organisasi pelayanan manusia telah menjadi fokus perhatian utama bagi praktisi di bidang ini.. Terdapat upaya yang dilakukan untuk mengidentifikasi dan merumuskan definisi yang jelas tentang apa yang dimaksud dengan layanan manusia. Berikut adalah karakteristik organisasi pelayanan manusia yang penting:

1. Tujuan utama dari organisasi pelayanan manusia adalah untuk memenuhi kebutuhan masyarakat yang diakui secara sosial;
2. Organisasi pelayanan kemanusiaan didasarkan pada nilai-nilai yang diterima oleh mayoritas atau sebagian besar masyarakat di lingkungan operasinya;

3. Organisasi layanan kemanusiaan berkomitmen untuk melindungi dan meningkatkan kesejahteraan konsumen langsung layanan mereka serta masyarakat umum;
4. Organisasi layanan kemanusiaan mendapatkan mandat dan sumber daya dari masyarakat melalui dukungan hukum atau sumbangan, dan beroperasi tanpa motivasi untuk mencari keuntungan;
5. Oleh karena itu, organisasi layanan manusia bertanggung jawab kepada masyarakat secara keseluruhan atau sebagian besar serta kepada konsumen mereka;
6. Akses dan penggunaan layanan kemanusiaan sepenuhnya atau sebagian besar dikendalikan oleh penyedia layanan, bukan oleh konsumen layanan;
7. Organisasi layanan manusia menyediakan layanan yang dapat bervariasi dalam metode pelaksanaannya;
8. Hasil dari pelayanan manusia seringkali tidak pasti dan tidak dapat diprediksi; dan
9. Layanan kemanusiaan umumnya disampaikan melalui interaksi profesional antara staf dan klien dalam kerangka kerja organisasi formal.

2.2.4 Tinjauan tentang Manajemen Organisasi Pelayanan Kemanusiaan

Manajemen organisasi pelayanan manusia ialah serangkaian kegiatan yang menggunakan sumber daya yang ada di lingkungan masyarakat dengan efektif dan efisien. Berikut penjabaran terkait manajemen organisasi pelayanan manusia.

2.2.4.1 Definisi Manajemen Organisasi Pelayanan Manusia

Manajemen organisasi pelayanan manusia dapat dilihat ketika mendefinisikan administrasi. Terdapat beberapa cara untuk mendefinisikan manajemen, baik berdasarkan tingkat pelaksanaannya, berdasarkan keterampilan yang diperlukan, berdasarkan proses tugas yang terlibat.

1. Manajemen sebagai aktivitas yang dilakukan pada tingkat tertentu

Penggunaan istilah manajemen oleh Ein (1970) dan Thompson (1970), menyatakan bahwa kita dapat membedakan keduanya, berdasarkan pada tingkat pelaksanaan suatu fungsi, yang juga berarti perbedaan antara mereka yang membentuk fungsinya. Akan tetapi, (Byrt 1968 & Woolf 1965) berpendapat bahwa tidak mungkin ada perbedaan seperti itu, dan bahwa definisi manajemen menggambarkan perilaku yang identik, dan digunakan secara sinonim (*Frances Donovan & Alun C. Jackson, 1991*).

2. Manajemen sebagai seperangkat keterampilan

Pendekatan lainnya adalah mengidentifikasi keterampilan manajemen secara umum, misalnya keterampilan kepemimpinan. Pendapat (Mintzberg, 1973), menyatakan manajemen sebagai alternatif keterampilan yang diperlukan untuk berbagai fungsi manajemen, misalnya manajemen proyek atau produksi. Salah satu studi paling komprehensif ialah penelitian terhadap 2000 manajer oleh Bovatzis, yang menggambarkan sejumlah karakteristik manajer yang kompeten baik di sektor publik maupun swasta. Kompetensi dalam konteks ini didefinisikan oleh Boyatzis (1982:21) sebagai 'karakteristik yang mendasari suatu orang yang menghasilkan kinerja yang efektif dan/atau unggul dalam suatu pekerjaan. Ia berpendapat bahwa

karakteristik mendasar ini mungkin mencakup motif, sifat, keterampilan, aspek citra diri atau peran sosial seseorang, atau kumpulan pengetahuan yang digunakan dalam pekerjaan. Boyatzis mengidentifikasi kelompok kompetensi menjadi beberapa klaster sebagai berikut:

- a. Klaster manajemen tujuan dan tindakan yang merupakan orientasi efisiensi, proaktif, kepedulian terhadap dampak, penggunaan konsep diagnostik;
- b. Klaster bawahan langsung, yakni penggunaan kekuasaan sepihak, mengembangkan orang lain, spontanitas;
- c. Klaster manajemen sumber daya manusia ialah penggunaan kekuasaan yang disosialisasikan, pengelolaan proses kelompok, penghargaan positif, objektivitas persepsi, penilaian diri yang akurat, pengendalian diri, stamina dan kemampuan beradaptasi; dan
- d. Kelompok kepemimpinan yang meliputi kepercayaan diri, konseptualisasi, pemikiran logis, penggunaan presentasi lisan.

3. Manajemen sebagai serangkaian tugas

Kebanyakan deskripsi manajemen atau proses manajerial berkaitan dengan bagaimana membagi sejumlah tugas menjadi beberapa tugas tertentu yang berkaitan erat, dan dapat dianalisis sebagai subproses. Newman dkk. (1970:160-161) dan Dessler (1982:2-3) keduanya memberikan contoh yang baik mengenai pendekatan ini, yakni dengan menggabungkan analisis elemen-elemen tersebut dengan kerangka kerja yang dikembangkan baru-baru ini. Leavitt (1978), misalnya, melakukan hal ini dengan menekankan manajemen sebagai usaha 'pengerjaan

masalah' yang terdiri dari empat fase: penemuan masalah, penyelesaian masalah, penerapan, dan pemantauan (*Frances Donovan & Alun C. Jackson, 1991*).

2.2.4.2 Proses Manajemen Organisasi Pelayanan Manusia

Frances Donovan & Alun C. Jackson (1991), mengemukakan tentang proses manajerial yang terdiri dari beberapa subproses dan tujuan yang dirancang untuk mencapai tujuan organisasi. Adapun penjelasan mengenai subproses dan tujuan dari proses manajerial ialah sebagai berikut:

Tabel 2. 2 Proses Manajerial: Subproses dan tujuan

Perencanaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menetapkan kebijakan, tujuan, dan standar 2. Mengembangkan aturan dan prosedur 3. Mengembangkan rencana 4. Peramalan 5. Pemindaian lingkungan 6. Mengevaluasi efektivitas proses perencanaan
Pengorganisasian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menugaskan setiap orang tugas tertentu 2. Membangun struktur yang kompatibel secara fungsional dan sosial 3. Mendelegasikan wewenang 4. Membangun saluran otoritas dan komunikasi 5. Mengevaluasi efektivitas proses pengorganisasian
Kepegawaian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menentukan tipe orang seperti apa yang harus dipekerjakan 2. Merekrut calon karyawan 3. Memilih karyawan 4. Pelatihan dan pengembangan asli 5. Menilai kinerja 6. Mengevaluasi program kepegawaian
Kepemimpinan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memungkinkan orang lain untuk melakukan pekerjaan mereka 2. Mempertahankan moral 3. Memotivasi staf 4. Membangun iklim organisasi yang sesuai 5. Mengevaluasi efektivitas kepemimpinan
Pengendalian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menetapkan standar 2. Membawa perubahan untuk mencapai tujuan 3. Mengembangkan struktur dan proses akuntabilitas 4. Mengevaluasi kinerja

Sumber: Managing Human Service Organization 1991

Dalam pembagian tersebut proses manajerial dibagi menjadi lima bagian yakni, perencanaan, pengorganisasian, kepegawaian, kepemimpinan, dan pengawasan organisasi pelayanan manusia.

2.2.5 Tinjauan tentang Pemberdayaan

Pemberdayaan adalah suatu proses untuk memberikan sarana bagi individu maupun kelompok memperoleh kekuasaan, akses ke sumber daya dan keuntungan kontrol atas hidup mereka. Pemberdayaan sering dianggap sebagai proses kolaboratif di mana orang yang kurang berdaya akan sumber daya bernilai dikerahkan untuk meningkatkan akses dan kontrol atas sumber daya untuk memberikan solusi dari masalah individu ataupun masyarakat. Selain itu proses pemberdayaan juga dapat diartikan sebagai usaha dalam mendayakan pribadi atau kelompok. Dalam prosesnya diberikan kekuasaan dan kebebasan yang tujuannya untuk memandirikan masyarakat. Berikut penjelasan lebih detail terkait pemberdayaan.

2.2.5.1 Definisi Pemberdayaan

Pemberdayaan berasal dari kata “daya” yang mendapat awalan ber- menjadi kata “berdaya” artinya memiliki atau mempunyai daya. Daya artinya kekuatan, berdaya memiliki arti kekuatan. Kata “berdaya” apabila diberi awalan pe- dengan mendapat sisipan -m- dan akhiran -an menjadi “pemberdayaan” artinya membuat sesuatu menjadi berdaya atau mempunyai kekuatan. Kata “pemberdayaan” adalah terjemahan dari bahasa Inggris “*Empowerment*”, pemberdayaan berasal dari kata dasar “*power*” yang berarti kekuatan berbuat, mencapai, melakukan atau

memungkinkan. Awalan “em” pemberdayaan dapat berarti kekuatan dalam diri manusia, suatu sumber kreativitas (*Hardiyanti, 2020*).

Secara konseptual pemberdayaan (*empowerment*) berasal dari kata power (kekuasaan atau keberdayaan)³. Pemberdayaan menunjuk 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; (c) berpartisipasi dalam proses pembangunan dan keputusan-keputusan yang mempengaruhi mereka (*Hardiyanti, 2020*).

Menurut beberapa pakar yang terdapat dalam buku Edi Suharto, menggunakan definisi pemberdayaan dilihat dari tujuan, proses, dan cara-cara pemberdayaan. Menurut Jim Ife (1997), dalam membangun Masyarakat Memberdayakan Rakyat, pemberdayaan bertujuan untuk meningkatkan kekuasaan orang-orang yang lemah atau tidak beruntung. Masih dalam buku tersebut, person mengatakan bahwa pemberdayaan adalah sebuah proses dengan mana orang menjadi cukup kuat untuk berpartisipasi dalam mengontrol dan mempengaruhi terhadap kejadian-kejadian serta lembaga-lembaga yang mempengaruhi kehidupannya. Pemberdayaan menekankan bahwa orang memperoleh keterampilan, pengetahuan, dan kekuasaan yang cukup untuk mempengaruhi kehidupannya dan kehidupan orang lain yang menjadi perhatiannya. Sedangkan

menurut Swift dan Levin (1987), dalam membangun masyarakat Memberdayakan Masyarakat, pemberdayaan menunjuk pada usaha pengalokasian kembali kekuasaan melalui perubahan struktur sosial (*Hardiyanti, 2020*).

Berdasarkan definisi pemberdayaan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan adalah serangkaian kegiatan untuk memperkuat kekuasaan atau keberdayaan kelompok rentan dan lemah dalam masyarakat, termasuk individu-individu yang mengalami masalah kemiskinan, sehingga mereka memiliki keberdayaan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya baik secara fisik, ekonomi, maupun sosial seperti: kepercayaan diri, maupun menyampaikan aspirasi, mempunyai mata pencaharian, berpartisipasi dalam kegiatan sosial dan mandiri dalam melaksanakan tugas-tugas kehidupannya. Adapun cara yang di tempuh dalam melakukan pemberdayaan yaitu dengan memberikan motivasi atau dukungan berupa sumber daya, kesempatan, pengetahuan, dan keterampilan bagi masyarakat untuk meningkatkan kapasitas mereka, meningkatkan kesadaran tentang potensi yang di milikinya, kemudian berupaya untuk mengembangkan potensi yang dimiliki tersebut (*Hardiyanti, 2020*).

2.2.5.2 Tujuan Pemberdayaan

Tujuan utama pemberdayaan adalah memperkuat kekuasaan masyarakat khususnya kelompok lemah yang memiliki ketidakberdayaan, baik karena kondisi internal (misalnya persepsi mereka sendiri), maupun karena kondisi eksternal (misalnya ditindas oleh struktur sosial yang tidak adil). Ada beberapa kelompok yang dapat dikategorikan sebagai kelompok lemah atau tidak berdaya meliputi:

1. Kelompok lemah secara struktural, naik lemah secara kelas, gender, maupun etnis;
2. Kelompok lemah khusus, seperti manula, anak-anak, dan remaja penyandang cacat, gay dan lesbian, masyarakat terasing; dan
3. Kelompok lemah secara personal, yakni mereka yang mengalami masalah pribadi atau keluarga.

Menurut Agus Syafi'i, tujuan pemberdayaan masyarakat adalah mendirikan masyarakat atau membangun kemampuan untuk memajukan diri ke arah kehidupan yang lebih baik secara seimbang. Karena pemberdayaan masyarakat adalah upaya memperkuat horizon pilihan bagi masyarakat. Ini berarti masyarakat diberdayakan untuk melihat dan memilih sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya (*Hardiyanti, 2020*).

Payne (1997) mengemukakan bahwa suatu proses pemberdayaan (*empowerment*), pada intinya bertujuan: membantu klien memperoleh daya untuk mengambil keputusan dan menemukan tindakan yang akan ia lakukan yang berkaitan dengan diri mereka, termasuk mengurangi efek hambatan pribadi dan sosial dalam melakukan tindakan. Hal ini dilakukan melalui peningkatan kemampuan dan rasa percaya diri untuk menggunakan daya yang ia miliki, antara lain melalui transfer daya dari lingkungannya (*Hardiyanti, 2020*).

2.2.5.3 Tahapan Pemberdayaan

Menurut Isbandi Rukminto Adi (2013), pemberdayaan masyarakat memiliki tujuh tahapan pemberdayaan, yaitu sebagai berikut:

1. Tahap Persiapan: pada tahapan ini ada dua tahapan yang harus dikerjakan, yaitu: pertama, penyimpanan petugas, yaitu tenaga pemberdayaan masyarakat yang bisa dilakukan oleh *community woker*, dan kedua penyiapan lapangan yang pada dasarnya diusahakan dilakukan secara non-direktif;
2. Tahapan pengkajian (*assessment*): pada tahapan ini yaitu proses pengkajian dapat dilakukan secara individual melalui kelompok-kelompok dalam masyarakat. Dalam hal ini petugas harus berusaha mengidentifikasi masalah kebutuhan yang dirasakan (*feel needs*) dan juga sumber daya yang dimiliki klien;
3. Tahap perencanaan alternatif program atau kegiatan: pada tahapan ini petugas sebagai agen perubahan (*exchange agent*) secara partisipatif mencoba melibatkan warga untuk berfikir tentang masalah yang mereka hadapi dan bagaimana cara mengatasinya. Dalam konteks ini masyarakat diharapkan dapat memikirkan beberapa alternatif program dan kegiatan yang dapat dilakukan;
4. Tahap pemfomalisasi rencana aksi: pada tahapan ini agen perubahan membantu masing-masing kelompok untuk merumuskan dan menentukan program dan kegiatan apa yang mereka akan lakukan untuk mengatasi permasalahan yang ada. Disamping itu juga petugas membantu untuk memfomalisasikan gagasan mereka kedalam bentuk tertulis, terutama bila ada kaitannya dengan pembuatan proposal kepada penyandang dana;
5. Tahap pelaksanaan (implementasi) program atau kegiatan: dalam upaya pelaksanaan program pemberdayaan masyarakat peren masyarakat sebagai kader diharapkan dapat menjaga keberlangsungan program yang telah

dikembangkan. Kerjasama antar petugas dan masyarakat merupakan hal penting dalam tahapan ini karena terkadang sesuatu yang sudah direncanakan dengan baik melenceng saat dilapangan;

6. Tahap evaluasi: evaluasi sebagai proses pengawasan dari warga dan petugas program pemberdayaan masyarakat yang sedang berjalan sebaiknya dilakukan dengan melibatkan warga. Dengan keterlibatan warga tersebut diharapkan dalam jangka waktu pendek biasanya membentuk suatu sistem komunitas untuk pengawasan secara internal dan untuk jangka panjang dapat membangun komunikasi masyarakat yang lebih mandiri dengan memanfaatkan sumber daya yang ada; dan
7. Tahap terminasi: tahap terminasi merupakan tahapan pemutusan hubungan secara formal dengan komunitas sasaran. Dalam tahap ini diharapkan proyek harus segera berhenti.

2.2.6 Tinjauan tentang Program Keluarga Harapan

Program Keluarga Harapan merupakan program bantuan sosial yang diberikan kepada Keluarga Penerima Manfaat (KPM) yang memenuhi persyaratan. Berikut penjelasan lebih rinci terkait Program Keluarga Harapan.

2.2.6.1 Pengertian Program Keluarga Harapan

Program Keluarga Harapan (PKH) adalah suatu program yang memberikan bantuan tunai kepada Rumah Tangga Sangat Miskin (RSTM), jika mereka memenuhi persyaratan yang terkait dengan upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia, yaitu pendidikan dan kesehatan. Program keluarga Harapan (PKH) merupakan suatu program penanggulangan kemiskinan. Kedudukan PKH

merupakan bagian dari program-program penanggulangan kemiskinan lainnya. PKH berada di bawah koordinasi Tim Koordinasi Penanggulangan Kemiskinan (TKPK), baik di Pusat maupun di daerah. Oleh sebab itu akan segera dibentuk Tim Pengendali PKH dalam TKPK agar terjadi koordinasi dan sinergi yang baik (Ni'mah, 2017).

2.2.6.2 Tujuan Program Keluarga Harapan

Adapun tujuan PKH pada umumnya untuk mengurangi kemiskinan dan meningkatkan kualitas sumberdaya manusia terutama pada kelompok masyarakat. Sedangkan tujuan khusus dari PKH adalah:

1. PKH diarahkan untuk membantu kelompok sangat miskin dalam memenuhi kebutuhan pendidikan dan kesehatan, selain memberikan kemampuan kepada keluarga untuk meningkatkan pengeluaran konsumsi;
2. PKH diharapkan dapat mengubah perilaku Keluarga Sangat Miskin untuk memeriksakan ibu hamil/nifas/balita ke fasilitas kesehatan, dan mengirimkan anak ke sekolah dan fasilitas pendidikan; dan
3. Dalam jangka panjang, PKH diharapkan dapat memutus mata rantai kemiskinan antar-generasi.

2.2.6.3 Sasaran Program Keluarga Harapan

Penerima bantuan PKH disebut juga sebagai Keluarga Penerima Manfaat (KPM) adalah Rumah Tangga Sangat Miskin (RTSM) yang memiliki anggota keluarga yang terdiri dari anak usia 0- 15 tahun dan/atau ibu hamil/nifas dan berada pada lokasi terpilih. Penerima bantuan adalah Ibu atau wanita dewasa yang mengurus anak pada rumah tangga yang bersangkutan (jika tidak ada Ibu maka: nenek, tante/ bibi, atau kakak perempuan dapat menjadi penerima bantuan). Jadi,

pada kartu kepesertaan PKH pun akan tercantum nama ibu/wanita yang mengurus anak, bukan kepala rumah tangga. Untuk itu, orang yang harus dan berhak mengambil pembayaran adalah orang yang namanya tercantum di Kartu PKH (Ni'mah, 2017).

2.2.6.1 Landasan Hukum Program Keluarga Harapan

Adapun dasar hukum dalam pelaksanaan Program Keluarga Harapan (PKH) ialah sebagai berikut:

1. Undang-undang nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.
2. Undang-undang nomor 13 Tahun 2011 tentang penanganan Fakir Miskin.
3. Peraturan Presiden nomor 15 Tahun 2010 tentang Percepatan Penanggulangan Kemiskinan.
4. Inpres nomor 3 Tahun 2010 tentang Program Pembangunan yang Berkeadilan poin lampiran ke 1 tentang Penyempurnaan Pelaksanaan Program Keluarga Harapan.
5. Inpres nomor 1 Tahun 2013 tentang Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi poin lampiran ke 46 tentang Pelaksanaan Transparansi Penyaluran Bantuan Langsung Tunai Bersyarat Bagi Keluarga Sangat Miskin (KSM) Sebagai Peserta Program Keluarga Harapan (PKH).

2.2.7 Tinjauan tentang PKH Shop

Program PKH *Shop* merupakan salah satu dari tujuh program pemberdayaan masyarakat yang dibentuk oleh PPKH Kabupaten Ciamis. Berikut penjabaran terkait program PKH *Shop*.

2.2.7.1 Pengertian Program PKH *Shop*

PKH *Shop*/Kios PKH adalah salah satu program pemberdayaan bagi keluarga penerima manfaat program keluarga harapan yang digagas oleh pengurus PKH Kabupaten Ciamis yang sumber dana kegiatannya berasal dari Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Ciamis, dimana pengurus PKH Kabupaten Ciamis dalam hal ini Unit Pengelola Zakat (UPZ) pengurus PKH Ciamis bekerjasama dengan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Ciamis menghimpun Infaq dan shodakoh dari SDM PKH dan keluarga penerima manfaat PKH yang disalurkan kepada BAZNAS Ciamis. Kemudian oleh BAZNAS Ciamis disalurkan kembali bagi kegiatan pemberdayaan keluarga penerima manfaat PKH yang pengelolaannya dipercayakan kepada UPZ PPKH Kabupaten Ciamis. Bentuk bantuan PKH *Shop*/kios PKH adalah bantuan kios/*booth container* serta barang-barang lain (*shocase*, peralatan masak, blender, sealer cup dll) sebagai modal kerja dan modal usaha berupa barang dagangan baik makanan atau minuman (*Dokumen PKH Shop, 2021*).

2.2.7.2 Tujuan Program PKH *Shop*

Program PKH *Shop* merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan pendapatan keluarga dari para penerima bantuan sosial PKH dengan tujuan mengentaskan kemiskinan semakin cepat tercapai. Salah satu kegiatan pemberdayaan termasuk pemberdayaan ekonomi salah satunya ialah meningkatkan kemandirian dan semangat gotong royong dari masyarakat itu sendiri dan itu salah satunya bisa difasilitasi oleh BAZNAS dengan kegiatan pengumpulan infaq dan shodakoh dengan prinsip dari kita, oleh kita dan untuk kita (*Dokumen PKH Shop, 2021*).

2.2.7.3 Sasaran Program PKH *Shop*

Sasaran dari program PKH *Shop* ialah keluarga penerima manfaat PKH yang merupakan unsur yang memberikan infaq dan shodaqoh sebagai penerima manfaat dan SDM PKH sebagai supervisor/pengawas dari program tersebut dimana SDM PKH merupakan kepanjangan tangan dari UPZ (Unit Pengelola Zakat) PPKH Kabupaten Ciamis (*Dokumen PKH Shop, 2021*).

2.2.8 Tinjauan tentang Pekerjaan Sosial

2.2.8.1 Definisi Pekerjaan Sosial

Pekerja sosial adalah individu yang menjalankan pekerjaan sosial sebagai sebuah profesi. Dalam konteks ini, pekerja sosial merujuk pada pekerja sosial profesional, yaitu mereka yang telah menyelesaikan pendidikan di lembaga pendidikan tinggi yang berfokus pada pekerjaan sosial atau kesejahteraan sosial (Adi Fahrudin, 2018). Berdasarkan kurikulum yang didukung oleh *the Council on Social Work Education* pada tahun 1959 (Adi Fahrudin, 2018), dinyatakan bahwa:

Social work seeks to enhance the social functioning of individuals, singly and in groups, by activities focused upon their social relationships which constitute the interaction between man and his environment. These activities can be grouped into three functions: restoration of impaired capacity, provision of individual and social resources, and prevention of social dysfunction. (dalam Farley et al., 2003:4).

Definisi tersebut menyiratkan bahwa pekerjaan sosial bertujuan untuk meningkatkan keberfungsian sosial individu, baik secara individu maupun dalam kelompok, melalui kegiatan yang berfokus pada hubungan sosial mereka, yang merupakan interaksi antara individu dan lingkungannya. Kegiatan-kegiatan ini

dapat dikategorikan menjadi tiga fungsi utama: pemulihan kemampuan yang terganggu, penyediaan sumber daya individu dan sosial, serta pencegahan disfungsi sosial.

Dalam Asosiasi Nasional Pekerja Sosial Amerika Serikat (NASW) yang dikutip dari Adi Fahrudin (2018), pekerjaan sosial dirumuskan sebagai berikut:

Social work is the professional activity of helping individuals, groups, or communities to enhance or restore their capacity for social functioning and to create societal conditions favorable to their goals. Social work practice consist of the profesional application of social work values, principles, and techniques to one or more of the folowing ends: helping people obtain tangible services; providing counseling and psychotherapy for individuals, families, and groups; helping communitis or groups provide or improve social and health services; and participating in relevant legislative processes. The practice of social work requires knowledge of human development and behavior; of social, economic, and cultural institutions; and of the interaction of all these factors. (Zastrow, 2008:5).

Definisi tersebut menyimpulkan bahwa pekerjaan sosial adalah kegiatan profesional yang bertujuan untuk membantu individu, kelompok, atau masyarakat dalam meningkatkan atau memulihkan kemampuan mereka untuk berfungsi secara sosial, serta menciptakan kondisi sosial yang mendukung tujuan-tujuan ini. Praktik pekerjaan sosial melibatkan penerapan profesional dari nilai-nilai, prinsip-prinsip, dan teknik-teknik pekerjaan sosial untuk mencapai beberapa tujuan berikut: membantu individu mendapatkan layanan nyata; memberikan konseling dan

psikoterapi bagi individu, keluarga, dan kelompok; membantu komunitas atau kelompok dalam menyediakan atau memperbaiki layanan sosial dan kesehatan; serta berpartisipasi dalam proses legislasi yang relevan. Praktik pekerjaan sosial memerlukan pengetahuan tentang perkembangan dan perilaku manusia, institusi-institusi sosial, ekonomi, dan budaya, serta interaksi antara semua faktor ini.

Menurut Siporin (Adi Fahrudin, 2018), pekerjaan sosial adalah metode institusional sosial yang bertujuan membantu individu mencegah dan mengatasi masalah sosial mereka, serta memulihkan dan meningkatkan keberfungsian sosial mereka. Lebih lanjut, Siporin menjelaskan bahwa pekerjaan sosial merupakan institusi sosial, profesi pelayanan manusia, dan seni praktik yang berbasis teknis dan ilmiah. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2009 tentang Kesejahteraan Sosial, pekerjaan sosial profesional didefinisikan sebagai seseorang yang bekerja di lembaga pemerintah atau swasta yang memiliki kompetensi dan profesi di bidang pekerjaan sosial, serta menunjukkan kepedulian dalam pekerjaan sosial yang diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan/atau pengalaman praktik pekerjaan sosial untuk melaksanakan tugas-tugas pelayanan dan penanganan masalah sosial.

2.2.8.1. Tujuan Pekerja Sosial

Tujuan utama yang harus dicapai oleh seorang pekerja sosial adalah memulihkan dan meningkatkan keberfungsian sosial individu, kelompok, dan masyarakat, untuk mencapai tingkat kehidupan yang lebih baik. Menurut *National Association of Social Workers* (NASW) dalam Fahrudin (2012: 66), tujuan praktik pekerjaan sosial adalah:

1. Meningkatkan kemampuan-kemampuan orang untuk memecahkan masalah, mengatasi (coping), perkembangan;
2. Menghubungkan orang dengan sistem-sistem yang memberikan kepada mereka sumber-sumber, pelayanan-pelayanan, dan kesempatan-kesempatan;
3. Memperbaiki keefektifan dan bekerjanya secara manusiawi dari sistem-sistem yang menyediakan orang dengan sumber-sumber dan pelayanan-pelayanan; dan
4. Mengembangkan dan memperbaiki kebijakan sosial (dalam Zastrow, 2008).

Empat tujuan dalam praktik pekerjaan sosial menurut NASW di atas, bertujuan memberikan panduan yang lebih jelas dan terstruktur bagi pekerja sosial dalam melaksanakan praktik-praktik pekerjaan sosial dan proses pemberian bantuan kepada individu maupun masyarakat. Hal ini memastikan bahwa bantuan yang diberikan tidak hanya berfokus pada masyarakat yang menghadapi masalah sosial, tetapi juga sesuai dengan prosedur praktik pekerjaan sosial yang standar.

2.2.8.1 Peran Pekerja Sosial

Pekerjaan sosial merupakan upaya pemberian bantuan untuk mendukung individu, keluarga, dan masyarakat dalam memulihkan dan meningkatkan fungsi sosial mereka menuju kesejahteraan sosial yang lebih baik. Selain membantu secara langsung, pekerjaan sosial juga melibatkan berbagai peran yang harus dijalankan. Menurut Sukoco (1995: 22-27), peran-pekerjaan sosial meliputi:

1. *Enabler*: Memfasilitasi individu, kelompok, dan masyarakat untuk mengakses sumber daya, mengidentifikasi masalah, dan mengembangkan kapasitas untuk mengatasi masalah yang dihadapi guna memenuhi kebutuhan mereka.
2. *Broker*: Menghubungkan individu, kelompok, dan masyarakat dengan lembaga pelayanan seperti Dinas Sosial dan pemerintah untuk mendapatkan layanan yang dibutuhkan.

3. *Educator*: Menyampaikan informasi yang akurat dan mudah dipahami kepada individu, kelompok, dan masyarakat sebagai bagian dari proses pendidikan dan perubahan.
4. *Expert*: Memberikan masukan, saran, dan dukungan informasi dalam berbagai bidang kepada individu, kelompok, dan masyarakat yang memerlukan.
5. *Social Planner*: Mengumpulkan data, menganalisis masalah sosial, dan menyusun alternatif tindakan yang rasional untuk mengatasi masalah dan memenuhi kebutuhan individu, kelompok, dan masyarakat.
6. *Facilitator*: Mendorong pengembangan masyarakat dengan menyediakan waktu, pemikiran, dan sumber daya yang diperlukan untuk memfasilitasi proses perubahan.

Berdasarkan pandangan Sukoco, pekerja sosial memiliki tanggung jawab untuk menjalankan tujuh peran ini secara kolaboratif dengan pemerintah, dinas sosial, dan lembaga sosial lainnya. Tujuannya adalah membantu masyarakat mencapai kemandirian dan meningkatkan kualitas hidup mereka melalui pemenuhan kebutuhan dasar seperti ekonomi, kesehatan, pendidikan, dan sosial.

2.2.9 Tinjauan tentang *Community Organization and Community Development* (CO/CD)

2.2.9.1 Definisi *Community Organization and Community Development* (CO/CD)

Community organizing merupakan sebuah proses yang bertujuan untuk mempertahankan keseimbangan antara kebutuhan sosial dengan sumber daya kesejahteraan sosial dalam suatu masyarakat atau bidang kegiatan tertentu (*Arthur Dunham, 1958*).

Metode yang digunakan menunjukkan "bagaimana" cara membantu, yakni serangkaian kegiatan instrumental yang terencana dan bertujuan untuk melaksanakan tugas-tugas dan mencapai tujuan yang diinginkan. *Community Organization and Community Development (CO/CD)* adalah salah satu dari tiga metode dalam pekerjaan sosial. *Community Organization* didefinisikan sebagai proses untuk menjaga keseimbangan antara kebutuhan sosial dengan sumber daya kesejahteraan sosial dalam suatu masyarakat atau bidang kegiatan tertentu (*Arthur Dunham, 1958*).

Menurut Twelvetrees (1991:1), pengembangan masyarakat adalah proses membantu masyarakat untuk memperbaiki kondisi mereka melalui kegiatan-kegiatan bersama (Edi Suharto, 2017). Masyarakat dalam konteks pengembangan dan pengorganisasian dapat diartikan sebagai suatu wilayah bersama atau sebagai suatu wilayah geografi yang sama (*Mayo, 1998*).

2.2.9.2 Tujuan *Community Organization and Community Development (CO/CD)*

Tujuan utama dari *Community Organization and Community Development (CO/CD)* adalah meningkatkan kualitas hidup masyarakat melalui pemanfaatan sumber daya yang tersedia dan menekankan prinsip partisipasi sosial. Jack Rothman (1968), mengembangkan tiga model dalam metode pengembangan masyarakat atau CO/CD (Edi Suharto, 2017). Model-model tersebut ialah sebagai berikut:

1. Model Pengembangan Masyarakat Lokal (*Locality Development*)

Model ini, yang juga dikenal sebagai pengembangan masyarakat (*community development*), menganggap bahwa perubahan atau pengembangan masyarakat

dapat dicapai melalui partisipasi aktif dari masyarakat lokal. Model ini menuntut keterlibatan berbagai golongan atau lapisan masyarakat yang kurang beruntung maupun struktur kekuasaan, terutama dalam mengidentifikasi dan memecahkan permasalahan yang mereka hadapi.

2. Model Perencanaan Sosial (*Social Planning*)

Model perencanaan sosial menekankan proses teknik dalam pemecahan masalah. Model ini berpendapat bahwa masalah yang dihadapi oleh masyarakat dengan lingkungan yang kompleks (masyarakat industri) memerlukan seorang perencana yang memiliki keterampilan serta pelatihan yang memadai untuk membimbing masyarakat dalam melakukan proses perubahan yang kompleks.

3. Model Aksi Sosial (*Social Action*)

Model ini berfokus pada kelompok-kelompok dalam masyarakat yang kurang beruntung atau tertindas, yang perlu diorganisasikan untuk menekan struktur kekuasaan yang menindas mereka. Upaya ini bertujuan untuk memperoleh sumber daya atau perlakuan yang lebih adil sesuai dengan prinsip demokrasi dan keadilan. Model aksi sosial juga sering digunakan untuk melakukan perubahan pada institusi utama seperti institusi ekonomi, pasar, maupun kebijakan tertentu, dengan tujuan mencapai redistribusi sumber daya dan kekuasaan.