

BAB II

KAJIAN KONSEPTUAL

2.1 Penelitian Terdahulu

2.1.1 Panca Dyah Setiarti, (2019) Kinerja Pekerja Sosial dalam Penanganan Anak Berhadapan dengan Hukum di Pusat Layanan Kesejahteraan Sosial Anak Integratif Kabupaten Klaten, Poltekesos

Tujuan penelitian adalah untuk memperoleh gambaran secara empiris tentang kinerja pekerja sosial dalam penanganan anak berhadapan dengan hukum di PLKSAI Kabupaten Klaten. Hal-hal yang diteliti yaitu karakteristik informan, hasil kerja, tanggungjawab, inisiatif, kedisiplinan dan hambatan pekerja sosial dalam penanganan ABH.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif melalui wawancara mendalam, studi dokumentasi, dan observasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pekerja sosial (peksos) kurang maksimal, yang mana tidak semua kasus ABH tertangani dengan tuntas. Hal ini disebabkan oleh beberapa hambatan yang berasal dari faktor individu maupun faktor lingkungan organisasi.

2.1.2 Arista Yuli Astuti, (2021) Kinerja Pekerja Sosial di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Pelayanan Kesejahteraan Sosial (Puskesmas) Dinas Sosial Kota Bandung, Poltekesos

Penelitian ini dilakukan oleh Arista Yuli Astuti pada tahun 2021. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui kinerja pekerja sosial di UPT Puskesmas Dinas Sosial Kota Bandung yang meliputi aspek kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi.

Desain penelitian ini adalah menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan angket/kuisisioner yang disebar pada 30 orang PPKS dan studi dokumentasi.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa pekerja sosial di UPT Puskesmas Dinas Sosial Kota Bandung pada aspek kualitas kerja memperoleh skor 713 dalam kategori kinerja baik, pada aspek ketepatan waktu memperoleh skor 437 dalam kategori kinerja baik, pada aspek inisiatif memperoleh skor 443 dalam kategori kinerja baik., pada aspek kemampuan memperoleh skor 1.246 dalam kategori baik, dan aspek komunikasi memperoleh skor 854 dalam kategori baik. Hasil rekapitulasi dari kelima aspek tersebut menunjukkan jika kinerja pekerja sosial sudah baik, namun pekerja sosial belum maksimal dalam menerapkan prinsip-prinsip pekerjaan sosial.

2.1.3 Nadya Vira Della, (2022) Peran Pekerja Sosial dalam Pendampingan Anak yang Berhadapan dengan Hukum di Kota Padang Panjang, Universitas Sumatera Utara

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran yang jelas dan mendalam tentang implementasi peran pekerja sosial dalam pendampingan dan advokasi sosial anak yang berhadapan dengan hukum di Kota Padang Panjang Sumatera Barat.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Dengan informan utama pada penelitian ini adalah pekerja sosial di Dinas Sosial PPKBPPA Kota Padang Panjang dan informan tambahan pada penelitian ini adalah tiga (3) anak berhadapan dengan hukum yang menjadi klien pekerja sosial sosial di Dinas Sosial PPKBPPA Kota Padang Panjang.

Hasil penelitian menunjukkan bentuk implementasi peran pekerja sosial dalam pendampingan dan advokasi sosial anak yang berhadapan

dengan hukum di Kota Padang Panjang antara lain sebagai *enabler, broker, educator, advocate, expert, dan social planner.*

Tabel 2. 1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian yang dilakukan Peneliti

No	Peneliti & Tahun	Tujuan	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Panca Dyah Setiarti, (2019)	Memperoleh gambaran secara empiris tentang kinerja pekerja sosial dalam penanganan anak berhadapan dengan hukum di PLKSAI Kabupaten Klaten	Kinerja pekerja sosial (peksos) kurang maksimal, yang mana tidak semua kasus ABH tertangani dengan tuntas. Hal ini disebabkan oleh beberapa hambatan yang berasal dari faktor individu maupun faktor lingkungan organisasi	a. Metode penelitian	1. Lokasi penelitian 2. Aspek penelitian 3. Hasil penelitian
2.	Arista Yuli Astuti, 2021	Mengetahui kinerja pekerja sosial di UPT Puskesmas Dinas Sosial Bandung meliputi aspek kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi	Pekerja sosial di UPT Puskesmas Dinas Sosial Kota Bandung pada aspek kualitas dalam kategori kinerja baik, aspek ketepatan waktu dalam kategori baik, aspek inisiatif memperoleh kategori baik, aspek komunikasi	a. Aspek penelitian	1. Lokasi penelitian 2. Metode penelitian 3. Hasil penelitian

			dalam kategori baik		
3.	Nadya Vira Della, (2022)	Memperoleh gambaran yang jelas dan mendalam tentang implementasi peran pekerja sosial dalam pendampingan dan advokasi sosial anak yang berhadapan dengan hukum di Kota Padang Panjang Sumatera Barat	Peran pekerja sosial dalam pendampingan dan advokasi sosial anak yang berhadapan dengan hukum di Kota Padang Panjang antara lain sebagai <i>enabler, broker, educator, advocate, expert, dan social planner</i>	a. Metode penelitian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variable penelitian 2. Lokasi penelitian 3. Hasil penelitian

Berdasarkan penelitian terdahulu, peneliti menarik kesimpulan bahwa terdapat perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Perbedaan tersebut terletak pada metode, variabel, lokasi, dan hasil penelitian.

Relevansi penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu kinerja pekerja sosial dan pendampingan anak berhadapan dengan hukum. Penelitian ini akan mengambil fokus mengenai kinerja pekerja sosial dalam pendampingan anak berhadapan dengan hukum dengan beberapa penelitian terdahulu. 1) Pada penelitian Panca Dyah Setiarti 2019 yang berjudul “Kinerja Pekerja Sosial dalam Penanganan Anak Berhadapan dengan Hukum di Pusat Layanan Kesejahteraan Sosial Anak Integratif Kabupaten Klaten” pada penelitian ini, peneliti

memfokuskan kinerja pekerja sosial pada prosedur penanganan kasus pada anak berhadapan dengan hukum yang dilakukan di Pusat Layanan Kesejahteraan Sosial Anak Integratif Kabupaten Tegal, selain itu permasalahan yang tergambar yaitu ABH kurang kooperatif, kurangnya koordinasi intern PLKSAI, peksos kesulitan membagi waktu, kehilangan sistem sumber yang sudah dibangun, fasilitas yang kurang memadai, dan kurangnya jumlah SDM peksos maupun bukan peksos di PLKSAI. 2) Pada penelitian Arista Yuli Astuti 2021 yang berjudul “Kinerja Pekerja Sosial di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Pelayanan Kesejahteraan Sosial (Puskesmas) Dinas Sosial Kota Bandung”, penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian sekarang yaitu menggunakan aspek kinerja yang dikemukakan oleh T.T.R Mitchell namun perbedaannya terletak pada lokasi penelitian yaitu UPT Puskesmas Dinas Sosial Kota Bandung dimana penilaian kinerja pekerja sosial dilakukan terhadap keseluruhan jenis pemerlu pelayanan kesejahteraan sosial, sementara pada penelitian ini peneliti memfokuskan penilaian kinerja pekerja sosial dalam pendampingan anak berhadapan dengan hukum di Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Banyumas. Metode yang digunakan peneliti terdahulu menggunakan kuantitatif karena jumlah responden 30 orang, sementara peneliti sekarang menggunakan kualitatif mengingat jumlah informan anak berhadapan dengan hukum hanya 13 orang dan peneliti ingin mengamati secara jelas kinerja pekerja sosial

dalam pendampingan anak berhadapan dengan hukum. 3) Pada penelitian. Nadya Vira Della 2022 dengan judul “Peran Pekerja Sosial dalam Pendampingan Anak yang Berhadapan dengan Hukum di Kota Padang Panjang”, pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran pekerja sosial dalam pendampingan anak berhadapan dengan hukum di Dinas Sosial PPKBPPA Kota Padang Panjang. Penelitian tersebut melihat pekerja sosial dalam prosedur pendampingan, sementara penelitian sekarang bertujuan untuk mengetahui kinerja pekerja sosial dalam pendampingan anak berhadapan dengan hukum di Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Banyumas.

Kebaruan dari penelitian terdahulu yaitu pada tujuan penelitian dan lokasi penelitian. Penelitian mengenai kinerja pekerja sosial dalam pendampingan anak berhadapan dengan hukum bertujuan untuk memperoleh gambaran secara mendalam mengenai kinerja pekerja sosial pendampingan anak berhadapan dengan hukum meliputi kualitas, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan dan komunikasi. Lokasi penelitian yaitu berada di Dinas Sosial Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Banyumas

2.2 Teori yang Relevan dengan Penelitian

2.2.1 Tinjauan tentang Kinerja

1. Definisi Kinerja

Perusahaan atau lembaga akan selalu melakukan penilaian terhadap karyawan atau pekerjanya terutama penilaian kerja. Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Seperti

pendapat Veithzel Rivai, (2004:9), “kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Mangkunegara (2014:9) menjelaskan bahwa:

Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai Sumber Daya Manusia (SDM) persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Kasmir (2016:182) “kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Malayu S.P Hasibuan menyebutkan pengertian kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Dari beberapa pendapat ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas yang diberikannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seseorang juga dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik itu yang berasal dari individu itu sendiri seperti karakteristik dan motivasi kerja maupun situasi orang-orang yang ada di disekitarnya.

2. Aspek-Aspek Kinerja

Menurut T.R Mitchel dalam Sedamaryanti (2009, hal 51) menyatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu “*quality of work, promptness, initiative, capability, communication*”. Indikator yang

dapat menjelaskan aspek-aspek dari kinerja menurut Sondang P. Siagian (dalam Debby Aprillia, hal 20) dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Kualitas (*quality of work*), yaitu hasil kerja yang diperoleh, kesesuaian hasil kerja dengan tujuan organisasi dan manfaat hasil kerja.
- 2) Ketepatan waktu (*promptness*) terdiri atas penataan rencana/kegiatan rencana kerja, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas.
- 3) Inisiatif (*initiative*) terdiri atas pemberian ide/gagasan dalam berorganisasi dan adanya tindakan yang dilakukan untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi.
- 4) Kemampuan (*capability*) terdiri atas kemampuan yang dimiliki, ketrampilan yang dimiliki, dan kemampuan memanfaatkan sumber daya atau potensi.
- 5) Komunikasi (*communication*) terdiri atas komunikasi internal organisasi, komunikasi eksternal organisasi, dan relasi serta kerja sama dalam pelaksanaan tugas.

3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2016:189-193) yaitu:

1. Kemampuan dan keahlian merupakan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
3. Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar
4. Kepribadian yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.
5. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luarnya, maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.
6. Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkannya bawahannya.
8. Budaya organisasi merupakan kebiasaan kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan.

9. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan sesudah melakukan pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil.
10. Lingkungan kerja disekitar merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungankerja dapat berupa layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.
11. Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk bekerja dan dan membela perusahaan dimana temoatnya bekerja.
12. Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
13. Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

4. Asas-Asas Penilaian Kinerja

Asas-asas penilaian kinerja digunakan untuk memperoleh hasil kinerja seseorang secara maksimal. Berikut adalah asas-asas penilaian kerja menurut Kasmir (2016:201-203):

1) Secara Objektif

Objektivitas sangat penting dalam penilain terhadap sesuatu. Oleh karena itu, seseorang yang menjadi penilai tidak boleh terpengaruh dengan hal-hal di luar yang ditentukan. Sikap objektif dapat dilakukan dengan menilai segala sesuatu secara realistis dan terukur.

2) Secara Adil

Adil merupakan salah satu asas yang penting dalam penilaian kinerja. Dalam melakukan penilaian kita harus memberikan kesempatan dan peluang yang sama kepada setiap orang sehingga tidak menimbulkan kecemburuan. Sikap adil dapat dilakukan dengan memberikan tugas sesuai kemampuan karyawan, melakukan penilaian secara objektif dan memberikan reward prestasi.

3) Secara Transparan

Transparansi juga diperlukan dalam menilai kinerja seseorang, Keterbukaan harus dilakukan dalam setiap proses penilaian meskipun terdapat beberapa hal yang tidak perlu diberikan alasan. Transparansi dapat dilakukan dengan menjelaskan parameter yang digunakan dalam menilai kinerja, pengumuman dilakukan secara terbuka dan pemberian hadiah kepada karyawan yang harus jelas alasannya.

Dalam penerapannya, satu poin dengan lainnya saling berkaitan untuk mendapatkan hasil penilaian kerja yang maksimal.

5. Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia, maka sudah seharusnya untuk dijalankan dengan sebaik-baiknya. Menurut Kasmir (2016:200-201), tujuan penilaian kinerja yaitu:

1. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan
2. Keputusan penempatan
3. Perencanaan dan pengembangan karir
4. Keburuhan pelatihan dan pengembangan
5. Penyesuaian kompensasi
6. Inventori kompetensi pegawai
7. Kesempatan kerja adil

8. Komunikasi efektif antara pimpinan dan bawahan
9. Budaya kerja
10. Menerapkan sanksi

6. Metode Penilaian Kinerja

Menurut Ricky W. Griffin dalam Irhan Fahmi (2016) bahwa terdapat dua kategori dasar dari metode penilaian yang sering digunakan dalam organisasi adalah metode objektif dan metode pertimbangan. Metode tersebut antara lain:

- 1) Metode objektif (*objective methods*) menyangkut dengan sejauh mana seseorang bias bekerja dan menunjukkan bukti kemampuan ia bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.
- 2) Metode pertimbangan (*judgemental methos*) adalah penilaian berdasarkan nilai ranking yang dimiliki oleh seseorang karyawan, jika ia memiliki nilai ranking yang tinggi maka artinya kualitas kerja yang bagus, dan begitu pula sebaliknya.

2.2.2 Tinjauan Pekerja Sosial

1. Pengertian Pekerjaan Sosial dan Pekerja Sosial

Pekerjaan sosial menurut Siporin (1975:3) adalah sebagai berikut; “*Social work is a defined as a social institunational method of helping people to prevent and relolve their social problems, to restore and enhance their social functioning*”. Pekerjaan sosial didefinisikan sebagai metode kelembagaan sosial untuk membantu orang untuk mencegah dan memecahkan masalah-masalah sosial mereka, untuk memulihkan dan meningkatkan keberfungsian sosial mereka.

Pengertian pekerja sosial menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2019 adalah seseorang yang memiliki pengetahuan, ketrampilan,

dan nilai praktik pekerjaan sosial serta telah mendapatkan sertifikat kompetensi. Untuk menjadi pekerja sosial profesional, seseorang menempuh pendidikan, pelatihan, dan/atau praktik pekerjaan sosial.

2. Tujuan Pekerjaan Sosial

Pekerja sosial merupakan profesi yang bertujuan untuk meningkatkan fungsionalitas individu, baik sebagai perorangan atau kelompok. Menurut Allen Pincus dan Anne Minahan (1973:9) tujuan pekerja sosial adalah sebagai berikut:

- 1) *Enhance the problem solving and coping capacities of people*
(Mempertinggi kemampuan orang untuk memecahkan masalah dan menanggulangi masalahnya);
- 2) *Link people with system that provide them with resources, service, and opportunities* (Menghubungkan orang dengan sistem-sistem yang menyediakan sumber-sumber, pelayanan-pelayanan dan kesempatan-kesempatan) ;
- 3) *Promote the effective and humane operation of these system*
(Meningkatkan pelaksanaan sistem-sistem tersebut secara efektif dan manusiawi);
- 4) *Contribute to the development and operation of these system*
(Memberikan sumbangan terhadap pembangunan dan kemajuan kebijakan sosial).

3. Metode Pekerjaan Sosial

Zastrow membagi metode praktek pekerjaan sosial menjadi 3 metode utama yaitu *casework*, *grupwork*, dan *community organization*. *Casework* merupakan suatu metoda untuk membantu individu dalam proses pemecahan masalah serta dapat mengembangkan potensi yang dimiliki oleh individu tersebut.

Jenis-jenis kelompok dalam *grupwork* yang dapat digunakan dalam proses pemecahan masalah yaitu yaitu kelompok percakapan sosial, kelompok rekreasi, kelompok keahlian rekreasi, kelompok pendidikan, kelompok masalah dan pengambilan keputusan, kelompok bantu diri, kelompok sosialisasi, kelompok penyembuhan, dan kelompok melatih kepekaan.

Community organization merupakan suatu metoda dalam praktik pekerjaan sosial yang menggunakan institusi-institusi atau lembaga-lembaga masyarakat untuk membantu dalam proses pemecahan masalah sosial yang ada di masyarakat.

4. Keterampilan-Keterampilan Pekerjaan Sosial

Keterampilan-keterampilan yang penting bagi pekerjaan sosial menurut National Association of Social Workers (NASW) dalam Fahrudin (2012:72) adalah sebagai berikut: 1) keterampilan dalam mendengarkan orang lain dengan pengertian dan tujuan; 2) keterampilan dalam mendapatkan informasi dan dalam mengumpulkan fakta yang relevan untuk mempersiapkan riwayat sosial, asesmen (penilaian) dan laporan; 3) keterampilan dalam menciptakan dan mempertahankan hubungan pertolongan profesional dan dalam menggunakan diri sendiri dalam hubungan; 4) keterampilan dalam mengamati dan menafsirkan perilaku verbal dan non verbal dan dalam menggunakan pengetahuan tentang teori kepribadian dan metode-metode diagnostik; 5) keterampilan dalam menyertakan klien dalam usaha untuk memecahkan masalah mereka sendiri dalam memperoleh kepercayaan; 6) keterampilan dalam mendiskusikan masalah-masalah emosional yang sensitif dalam cara yang mendukung; 7) keterampilan dalam menciptakan solusi inovatif atas kebutuhan-kebutuhan klien; 8) keterampilan dalam menentukan kebutuhan untuk mengakhiri hubungan terapeutik dan bagaimana melakukannya; 9) keterampilan dalam menafsirkan temuan-temuan penelitian dan literatur profesional; 10) keterampilan dalam mediasi dan negosiasi pihak-pihak yang saling konflik; 11) keterampilan dalam menyediakan pelayanan penghubung antar organisasi; 12) keterampilan

dalam menafsirkan atau mengomunikasikan kebutuhan-kebutuhan sosial kepada sumber-sumber pemberi dana, publik, atau para legislator.

5. Fungsi Pekerjaan Sosial

Fungsi praktik pekerjaan sosial menurut Heru Sukoco (1995:22-27) menjelaskan fungsi pekerjaan sosial sebagai berikut:

1. Membantu orang meningkatkan dan menggunakan kemampuannya secara efektif untuk melaksanakan tugas-tugas kehidupan dan memecahkan masalah-masalah sosial yang mereka alami
2. Mengkaitkan orang dengan sistem-sistem sumber
3. Memberikan fasilitas interaksi dengan sistem-sistem sumber
4. Mempengaruhi kebijakan sosial
5. Meratakan atau menyalurkan sumber-sumber material

6. Peran Pekerja Sosial dengan Anak

Menurut Nancy Boyd Webb (2009:19-22) dalam Praktek Pekerjaan Sosial dengan Anak disebutkan peran-peran sebagai berikut:

1. Pekerja sosial sebagai fasilitator, pekerja sosial menetapkan diri sendiri sebagai koordinator kasus guna memfasilitasi untuk berbagai informasi dan promosi kolaborasi bagi kepentingan terbaik anak
2. Pekerja sosial sebagai evaluator untuk memberikan penilaian terhadap interaksi dan hasil yang dicapai.
3. Pekerja sosial sebagai konselor pelayanan perlindungan anak yang menginvestigasi dugaan kekerasan anak dalam keluargabanyak tersebut.

4. Pekerja sosial sebagai *case manager* untuk merencanakan dan mengkoordinasikan pelayanan, menentukan sumber dan monitoring terhadap kemajuan
5. Pekerja sosial bertindak sebagai konsultan untuk memberikan konsultasi kepada anak dalam upaya memecahkan masalah yang dihadapi.
6. Pekerja sosial sebagai perantara yaitu memberi jalan keluar yang dihadapi anak-anak atas kemunduran kondisi sosial seperti kekerasan, kemiskinan, dan penyalahgunaan atau ketergantungan zat
7. Pekerja sosial sebagai advokat melakukan tindakan mewakili anak secara persuasif memperjuangkan hak-hak dan martabat anak.
8. Pekerja sosial sebagai pendidik, memperkuat kemampuan anak untuk mempengaruhi perubahan dalam situasi masalah

7. Pekerjaan Sosial Anak berhadapan dengan Hukum

Standar tugas pekerja sosial menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2012 tentang Sistem Peradilan Anak antara lain: 1) menimbang, membantu, melindungi, dan mendampingi anak dengan melakukan konsultasi sosial dan mengembalikan kepercayaan diri anak; 2) memberikan pendampingan dan advokasi sosial; 3) menjadi sahabat anak dengan mendengarkan pendapat anak dan menciptakan suasana kondusif; 4) membantu proses pemulihan dan perubahan perilaku anak; 5) membuat dan menyampaikan laporan kepada pembimbing

kemasyarakatan mengenai hasil bimbingan bantuan, dan pembinaan terhadap anak yang berdasarkan putusan pengadilan dijatuhi pidana atau tindakan; 6) memberikan pertimbangan kepada aparat hukum untuk penanganan rehabilitasi sosial anak; 7) mendampingi penyerahan anak kepada orang tua, lembaga pemerintah atau lembaga masyarakat; dan 8) melakukan pendekatan kepada masyarakat agar bersedia menerima kembali anak-anak dilingkungan sosialnya.

2.2.3 Tinjauan Pekerja Sosial Pendampingan Anak Berhadapan dengan Hukum

1. Pengertian Pendampingan

Pendampingan merupakan suatu aktivitas yang bermakna pembinaan, pengajaran, pengarahan. Pendampingan memiliki arti upaya untuk menyertakan masyarakat dalam mengembangkan berbagai potensi yang dimilikinya sehingga mampu mencapai keberfungsian sosial.

Undang-Undang No 35 tahun 2014 mendefinisikan pendamping adalah pekerja sosial yang mempunyai kompetensi profesional dalam bidangnya. Dengan melihat pengertian tersebut, pendamping merujuk kepada peranan pekerja sosial dalam penanganan anak.

2. Ciri Kualitas Pekerja Sosial dalam Pendampingan ABH

Menurut Setiawan dalam Satrio, dkk (2014) pekerja sosial sebagai seorang pendamping anak yang berhadapan dengan hukum harus memiliki kualitas pribadi, baik yang bersumber dari kompetensi profesionalnya maupun secara fundamental melekat pada kualitas pribadinya.

Kualitas pribadi pendamping diperoleh melalui proses pelatihan dan pengalaman praktek dengan anak. Beberapa ciri kualitas pendamping masyarakat antara lain:

1. Kematangan

Pada dasarnya individu mengalami perkembangan dan pertumbuhan yang terus menerus kearah kematangan pribadi. Pengalaman baru sebagai acuan perubahan secara tidak langsung akan membentuk pribadi seseorang. Pendamping yang memiliki pribadi yang matang akan mesikapi situasi sebagai fenomena dari suatu proses perubahan yang tidak pernah berhenti berproses.

2. Kreatifitas

Praktek pertolongan yang efektif mencakup pencarian alternatif baru sebagai pemecahan masalah. Kreatifitas pendamping sangat diperlukan untuk menghadapi keterbatasan dalam menemukan dan merumuskan pilihan alternatif pemecahan masalah. Pendamping anak yang berhadapan dengan hukum dimungkinkan tumbuh dari kebutuhannya terhadap pengalaman-pengalaman baru dan rasa keingin tahuan yang tiada henti. Cara yang sudah ada memberikan peluang munculnya pengembangan cara-cara baru. Pendamping yang kreatif akan selalu menjaga keterbukaannya, memelihara perbedaan dan memiliki toleransi yang tinggi terhadap konflik.

3. Pengamatan Diri

Pengamatan diri diartikan sebagai kemampuan pendamping peka terhadap kondisi internal didalam dirinya. Kemampuan pengamatan diri bagi seorang pendamping anak berhadapan dengan hukum mencakup mencintai diri sendiri sekaligus mencintai orang lain. Dengan demikian kepercayaan, penerimaan, dan keyakinan. Pengamatan diri sendiri secara utuh mengungkap kelemahan/keterbatasan diri disamping kemampuan/kelebihan yang dimiliki.

4. Keinginan Untuk Menolong

Seorang pendamping anak yang berhadapan dengan hukum mutlak harus memiliki keinginan yang kuat untuk menolong orang lain. Keinginan tersebut merupakan komitmen diri ketimbang dorongan dari orang lain. Keinginan tersebut sepenuhnya muncul dari diri pekerja sosial sebagai perwujudan komitmen diri. Komitmen menolong orang lain memerlukan keberanian untuk mengambil resiko terhadap diri pekerja sosial sebagai akibat pertolongan.

5. Keberanian

Seorang pendamping anak yang berkonflik dengan hukum harus memiliki keberanian yang didasari untuk melakukan hal-hal yang dianggap perlu sekaligus kesiapan menanggung segala resiko yang muncul akibat keputusannya. Keberanian menerima kegagalan yang terjadi dari proses pelayanan, terlibat dari berbagai kesulitan dan kekecewaan yang menyertai kegagalan tersebut, situasi dipersalahkan,

berada dalam kondisi ketidakpastian dan terancam secara fisik. Keberanian pendamping termasuk menghadapi anak yang berhadapan dengan hukum dengan realitas masalah yang dihadapinya yang terasa mengancam dan menyakitkan.

6. Kepekaan

Kesulitan utama pendampingan anak yang berhadapan dengan hukum adalah mengenali dan mengemukakan permasalahan, yang utamanya bersumber pada keterlibatan perasaan, kompleksitas masalah dan adaptasi terhadap masalah. Kemampuan empati pendamping akan membantu dalam menemukan, mengenali dan mengemukakan masalah yang sedang dialami anak. Seorang pendamping perlu mengenali perubahan-perubahan kecil apapun yang ada di masyarakat dan mengambil kesimpulan dan makna dari perubahan-perubahan tersebut. Pendampingan harus menjauhkan diri dari sikap generalisasi (*stereo type*).

3. Peran Pekerja Sosial dalam Pendampingan ABH

Menurut Departemen Sosial termuat dalam (Rahmah, 2017) dalam penanganan anak, peranan pendamping sangatlah dibutuhkan. Peran yang dimiliki harus mencerminkan prinsip metode pekerjaan sosial. Adapun berbagai peranan yang dapat ditampilkan oleh para pendamping antara lain:

- 1) Pembela (*advocator*)

Pendamping melakukan pembelaan pada penerima manfaat yang mendapatkan perlakuan tidak adil. Pendamping sebagai pembela pada dasarnya berfokus pada anak, mendampingi penerima manfaat, mengembangkan peranan, tugas dan sistem yang berlaku, serta melakukan advokasi kebijakan yang berpihak pada kepentingan terbaik anak.

2) Mediator

Pendamping berperan sebagai penghubung penerima manfaat dengan sistem sumber yang ada baik formal maupun informasi.

3) Pemungkin (*enabler*)

Pendamping berperan memberikan kemudahan kepada penerima manfaat untuk memahami masalah, kebutuhan, potensi yang dimilikinya, dan mengembangkan upaya penyelesaian masalah.

4) Pemberi motivasi

Pendamping berperan memberikan rangsangan dan dorongan semangat kepada penerima manfaat untuk bersikap positif, sehingga dapat mengembangkan potensi yang dimilikinya.

2.2.4 Tinjauan tentang Anak Berhadapan dengan Hukum

1. Pengertian Anak

Anak merupakan individu yang belum berusia 18 termasuk di dalam kandungan, belum menikah, masih memerlukan bimbingan dan pengawasan dari orangtua maupun wali. Definisi tersebut sebagai mana

diatur dalam Undang-undang Nomor 35 Tahun 2014 Tentang Perlindungan Anak, pasal 1 ayat (1), menyatakan: “anak adalah seseorang yang belum berusia 18 (delapan belas) tahun, termasuk anak yang masih dalam kandungan.” Menurut Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia Pasal 1 Ayat (5), “anak adalah setiap manusia yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun dan belum menikah, termasuk anak yang masih dalam kandungan apabila hal tersebut adalah demi kepentingannya”. Menurut Konvensi Hak-hak Anak yang disetujui oleh Majelis Umum PBB tanggal 20 November 1984 dan disahkan oleh Keputusan Presiden Republik Indonesia No. 36 Tahun 1990 menyatakan “Anak adalah setiap manusia yang berusia di bawah 18 tahun, kecuali berdasarkan yang berlaku bagi anak tersebut ditentukan bahwa usia dewasa dicapai lebih awal.”

2. Hak-Hak Anak

Hak ialah sesuatu yang melekat sejak lahir bagi seorang individu termasuk anak. Anak memiliki hak untuk hidup, bermain, tumbuh kembang, dilindungi dan diberikan kenyamanan dari orang dewasa baik orang tua anak maupun bukan orang tua anak sebagaimana dikemukakan dalam Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 pasal 28B ayat (2) “setiap anak berhak atas kelangsungan hidup, tumbuh dan berkembang serta berhak atas kelangsungan hidup, tumbuh dan berkembang serta berhak atas perlindungan dari kekerasan dan diskriminasi”.

Eglantyne Jebb (pendiri *Save the Children*) kemudian mengembangkan sepuluh butir pernyataan tentang hak anak atau rancangan deklarasi hak anak (*Declaration of the Rights of the Child*) yang pada tahun 1923 diadopsi oleh lembaga *Save the Children Fund International Union* dalam Modul dasar Pelatihan Konvensi Hak Anak dalam Pencegahan dan Penanganan Kekerasan dan Eksploitasi terhadap Anak (2019). Sepuluh (10) Pernyataan hak anak itu adalah:

- a. Hak akan nama dan kewarganegaraan;
- b. Hak kebangsaan;
- c. Hak persamaan dan non diskriminasi;
- d. Hak perlindungan;
- e. Hak pendidikan;
- f. Hak bermain;
- g. Hak rekreasi;
- h. Hak akan makanan;
- i. Hak kesehatan; dan
- j. Hak berpartisipasi dalam pembangunan

3. Permasalahan Anak

Permasalahan anak di Indonesia beranekaragam. Permensos No. 8 Tahun 2012 mengelompokan permasalahan-permasalahan anak sebagai berikut: Anak Balita Terlantar, Anak Terlantar, Anak yang Berhadapan dengan Hukum (ABH), Anak Jalanan, Anak dengan Kedisabilitasan (ADK), Anak yang Menjadi Korban Tindak Kekerasan atau Diperlakukan Salah, dan Anak yang Memerlukan Perlindungan Khusus.

4. Pengertian Anak Berhadapan dengan Hukum

Anak berhadapan dengan hukum ialah anak yang melakukan tindak kenalakan bahkan kejahatan pada orang lain dengan usia 12 s.d

18 tahun dan dapat dikenakan sanksi pidana hukuman mengenai perbuatannya. Hal tersebut sebagaimana dikemukakan oleh Undang-undang Nomor 11 Tahun 2012 tentang sistem peradilan pidana anak pasal 1 ayat (2) menyatakan bahwa anak yang berhadapan dengan hukum adalah anak yang berkonflik dengan hukum, anak yang menjadi saksi korban tindak pidana dan anak yang menjadi saksi tindak pidana.

Harry Allen dalam Nasir Djamil (2015;33), ada dua kategori perilaku anak yang membuat dia harus berhadapan dengan hukum, yaitu:

- 1) *Status offence* adalah perilaku kenakalan anak yang apabila dilakukan oleh orang dewasa tidak dianggap sebagai kejahatan, seperti tidak menurut, membolos sekolah atau kabur dari rumah.
- 2) *Juvenile delinquency* adalah perilaku kenakalan anak yang apabila dilakukan oleh orang dewasa dianggap kejahatan atau pelanggaran hukum.

Kriteria anak berhadapan dengan hukum menurut Undang-undang Nomor 11 Tahun 2012 Tentang Sistem Peradilan Anak (Harrys, 2018), ialah:

1. Anak yang berkonflik dengan hukum yang selanjutnya disebut anak ialah anak yang telah berumur 12 (dua belas) tahun tetapi belum berumur 18 (delapan belas) tahun yang diduga melakukan tindak pidana

2. Anak yang menjadi korban tindak pidana yang selanjutnya disebut anak korban adalah anak yang belum berumur 18 (delapan belas) tahun yang mengalami penderitaan fisik, mental, dan/atau kerugian ekonomi yang disebabkan oleh tindak pidana
3. Anak yang menjadi saksi tindak pidana yang selanjutnya disebut anak saksi adalah anak yang belum berumur 18 (delapan belas) tahun yang dapat memberikan keterangan guna kepentingan penyidikan, penuntutan dan pemeriksaan di sidang pengadilan tentang suatu perkara pidana yang didengar, dilihat, dan/atau dialaminya sendiri.

5. Faktor Penyebab Anak berhadapan dengan Hukum

Faktor anak berhadapan dengan hukum ialah suatu kondisi yang mengakibatkan anak berperilaku menyimpang dan mengarah pada kenakalan bahkan kejahatan. Kondisi ini dipengaruhi oleh keluarga, ekonomi, pendidikan serta lingkungan sekitar anak. Hal tersebut didukung oleh pendapat Gelles Richard J Laurensius Alirman dalam (Diana, 2013) anak melakukan kejahatan disebabkan oleh kombinasi dari berbagai faktor, diantaranya:

1. Pewarisan kekerasan antar generasi

Banyak anak belajar perilaku kekerasan dari orangtuanya dan ketika tumbuh menjadi dewasa mereka melakukan tindakan kekerasan kepada anaknya. Dengan demikian, perilaku kekerasan diwarisi dari generasi ke generasi. Studi menunjukkan bahwa lebih

kurang 30% anak-anak yang diperlakukan dengan kekerasan menjadi seseorang yang bertindak keras kepada orang lain.

2 Stress sosial

Stress yang ditimbulkan oleh berbagai kondisi sosial meningkatkan risiko kekerasan yang dilakukan oleh anak. Kondisi sosial ini diantaranya adalah: pengangguran, penyakit, kondisi perumahan buruk, putus sekolah, cacat dan kematian. Sebagian besar kasus yang dilaporkan berasal dari keluarga yang hidup dalam kemiskinan. Keluarga yang hidup dalam kemiskinan memiliki *copping stress* yang rendah.

3 Isolasi Sosial

Orangtua dan/atau wali yang melakukan tindakan kekerasan terhadap anak cenderung terisolasi secara sosial. Sedikit sekali orangtua yang bertindak keras ikut serta dalam suatu organisasi masyarakat dan kebanyakan mempunyai hubungan yang sedikit dengan teman atau kerabat.

4 Struktur Keluarga

Tipe-tipe keluarga tertentu memiliki risiko yang meningkat untuk melakukan tindakan kekerasan dan pengabaian kepada anak. Misalnya, orangtua tunggal lebih memungkinkan melakukan tindakan kekerasan pada anak dibanding keluarga yang utuh.

2.2.5 Tinjauan tentang Metode Pekerjaan Sosial dengan Kelompok (*Group Work*)

1. Pengertian Pekerjaan Sosial dengan Kelompok

Social Group Work menurut Gisela Konopka dalam Yana Sundayani (2015) mengemukakan bahwa *Social Group Work* merupakan suatu pendekatan yang dengan langsung menyadarkan individu melalui pengembangan kapasitasnya saat menghubungkan dia dengan kelompoknya, agar dia belajar memberikan kontribusi kepada kelompok. *Social Group Work* sebagai suatu pelayanan kepada kelompok dimana tujuan utamanya untuk membantu anggota kelompok memperbaiki penyesuaian sosial mereka (*social adjustment*), dan tujuan keduanya untuk membantu kelompok mencapai tujuan-tujuan yang disepakati oleh masyarakat. Robert W. Klenk dan Robert M. Ryan dalam Azhari (2018) lebih ringkas dalam mengartikan *social group work* sebagai salah satu metoda pekerjaan sosial untuk memperbaiki dan meningkatkan fungsi sosial individu melalui pengalaman-pengalaman dalam kelompok yang disusun secara sadar dan bertujuan.

2. Tujuan Pekerjaan Sosial dengan Kelompok

Rex A. Skidmore dan Milton E. Thackeray dalam Azhari (2018) merumuskan tujuan pekerjaan sosial dengan kelompok sebagai berikut:

- a. Membantu anggota-anggota kelompok untuk belajarberpartisipasi secara aktif didalam kehidupan kelompok sebagai pengalaman untuk menyumbangkan perasaan bertanggungjawab sebagai warga negara yang aktif dan untuk meningkatkan partisipasi dalam kegiatan-kegiatan sosial.
- b. Meningkatkan kemampuan anggota-anggota kelompok,

mewujudkan potensi-potensi individual dan memperkaya mutu kehidupan anggota.

- c. Memberi kesempatan bagi pertumbuhan secara wajar dan perluasan kemampuan anggota-anggota kelompok untuk melaksanakan fungsisosialnya secara efektif.
- d. Mencegah terjadinya masalah-masalah sosial dari anggota kelompok.
- e. Memberikan pelayanan-pelayanan atau pengalaman-pengalaman yang bersifat korektif (penyembuhan) bagi anggota-anggota kelompok yang mengalami masalah.

3. Tipe-Tipe Kelompok dalam Pekerjaan Sosial dengan Kelompok

Menurut Garvin (2011:11) terdapat sembilan tipe kelompok dalam metoda pekerjaan sosial kelompok, yaitu:

1) Kelompok percakapan sosial (*social conversation group*)

Percakapan sosial ini sering digunakan untuk tujuan menguji dan menentukan seberapa dalam suatu hubungan dapat dikembangkan antara orang-orang yang belum saling mengenal dengan baik. Jika topiknya dangkal, subyek pembicaraan mudah berubah. Individu-individu yang menjadi anggota kelompok ini mungkin memiliki tujuan-tujuan tersendiri, tetapi tujuan-tujuan tersebut tidak perlu menjadi agenda kelompok secara keseluruhan.

2) Kelompok rekreasional (*recreational group*)

Tujuan kelompok ini adalah memberikan kegiatan-kegiatan untuk kesenangan. Kegiatan-kegiatan sering bersifat spontan, tidak harus ada pemimpin, tempat dan peralatan tidak perlu banyak, artinya akomodasi bersifat praktis, contoh permainan terbuka di lapangan, permainan terbuka di ruangan, permainan atletik informal, dan perkemahan remaja. Beberapa lembaga menyediakan tempat khusus berupa ruangan fisik untuk rekreasi ini. Dengan rekreasi dalam suasana rekreasi semacam ini dapat membantu membangun karakter anggota dan mencegah kenakalan terutama di kalangan remaja.

3) Kelompok rekreasi keterampilan (*recreational-skill group*)

Tujuan kelompok ini adalah untuk meningkatkan beberapa keterampilan dan pada waktu bersamaan memberikan pula kesenangan. Kelompok ini memerlukan penasehat, pelatih dan instruktur, serta lebih berorientasi pada aturan permainan. Contoh: tim-tim olah raga yang saling berkompetensi dalam olah raga renang, basket, golf atau yang bersifat seni.

4) Kelompok pendidikan (*educational group*)

Fokus kelompok ini adalah untuk memperoleh pengetahuan dan mempelajari keterampilan-keterampilan yang lebih kompleks. Pemimpin biasanya seorang profesional yang benar-benar terlatih dan ahli dalam bidang-bidang tertentu. Misalnya topik-topik yang

mencakup praktek-praktek ketrampilan dalam mengurus bayi (baby sister) kursus kecantikan, kursus otomotif, kursus bahasa inggris dll.

5) Kelompok sosialisasi (*socialization group*)

Secara umum tujuannya yaitu untuk mengembangkan atau mengubah sikap-sikap dan perilaku-perilaku anggota kelompok agar dapat lebih di terima secara sosial. fokus-fokus lainnya adalah pengembangan ketrampilan sosial, meningkatkan kepercayaan diri dan merencanakan masa depan, misal bekerja untuk sekelompok lanjut usia pada rumah perawatan (panti) untuk memotivasi mereka agar mau terlibat dalam berbagai kegiatan.

6) Kelompok penyembuhan (*therapeutic group*)

Pada umumnya kelompok-kelompok terapi ini terdiri dari orang-orang yang memiliki masalah – masalah emosional yang agak berat. misalnya orang-orang yang mempunyai kepribadian ganda. Pemimpin kelompok ini memerlukan ketrampilan /keahlian persepsi, pengetahuan tentang perilaku manusia, dinamika kelompok, kemampuan melakukan konseling kelompok, serta mampu menggunakan kelompok untuk mengubah perilaku. Sama dengan konseling one-to-one, tujuan kelompok terapi adalah membuat anggota supaya dapat mengeksplorasi masalah – masalah mereka secara mendalam, dan kemudian mengembangkan satu atau lebih strategi untuk mengatasi masalah tersebut. terapi kelompok biasanya menggunakan beberapa pendekatan psychotherapy sebagai

pedoman untuk mengubah sikap atau perilaku anggota misalnya: psikoanalisis, terapi realitas teori belajar, terapi rasional, analisis transaksi, terapi yang terpusat pada klien dan psikodrama.

7) Kelompok pengambilan keputusan dan pemecahan masalah (*decision making and problem solving group*)

Pemberi pelayanan menggunakan pertemuan-pertemuan untuk mencapai tujuan suatu rencana pengembangan bagi seorang klien atau sekelompok klien. Kelompok harus dapat memutuskan bagaimana mengalokasikan sumber-sumber dana yang terbaik, juga memutuskan bagaimana memperbaiki pelaksanaan pelayanan bagi klien, merubah keputusan-keputusan kebijakan dari lembaga, memutuskan bagaimana memperbaiki usaha-usaha koordinasi dengan lembaga-lembaga lain. Penerima manfaat yang masih potensial dapat membentuk kelompok untuk menemukan pendekatan-pendekatan dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan masyarakat saat ini. Data tentang kebutuhan-kebutuhan masyarakat saat ini. Data kelompok digunakan sebagai alat baik untuk mengembangkan program, maupun untuk mempengaruhi lembaga-lembaga yang ada agar memberikan pelayanan. Setiap partisipan biasanya memiliki minat (Interest) pribadi dan terlibat langsung dalam proses pencapaian tujuan. Dalam kelompok ini biasanya terdapat seorang pemimpin formal berdasarkan pemilihan, dan

pemimpin – pemimpin lainnya kadang-kadang mulai selama proses berlangsung. dalam hal ini pekerja sosial dapat berfungsi sebagai stimulator dan organisator juga sebagai partisipan kelompok tersebut.

8) Kelompok bantu-diri (*Self-Help Group*)

Menurut Katz dan benedict (1986) definisi kelompok bantu diri adalah suatu kelompok kecil yang disusun untuk membantu (*Mutual aid*) dan untuk mencapai tujuan khusus serta bersifat sukarela. Kelompok bantu diri ini dapat dibagi menjadi beberapa bentuk:

- a. Kelompok yang memiliki fokus perhatian pada pemecahan masalah yang dialami oleh diri sendiri, seperti kelompok penyandang masalah narkoba, alkoholis dll
- b. Kelompok yang memiliki fokus pada advokasi sosial (pembela) seperti kelompok yang hak-hak penyandang cacat, kelompok yang memperjuangkan hak-hak kaum homoseksual dll
- c. Kelompok yang memiliki fokus untuk menciptakan pola hidup alternative misalnya kelompok-kelompok keagamaan yang menciptakan alternatif kehidupan baru untuk mencapai ketenangan atau kebahagiaan yang hakiki.
- d. Kelompok orang-orang yang merasa dirinya tersisih /tersingkir. kelompok ini memberikan perlindungan kepada orang-orang yang merasa tertekan oleh anggapan-anggapan

buruk dari masyarakat seperti kelompok eks narapidana, eks penyandang narkoba, eks pelacur, OHIDA (orang yang hidup dengan penderita aids)

e. Kelompok gabungan dari masalah-masalah diatas

9) Kelompok sensitivitas (sensitivity group atau encounter group)

Encounter Group (kelompok pertemuan), *sensitivity training* (pelatihan kepekaan), dan *training group* adalah istilah-istilah yang sering dianggap sama. Inti dari kegiatan kelompok ini adalah melakukan percakapan yang mendalam dengan sepenuh hati dan jujur tentang mengapa mereka berperilaku seperti itu dalam kelompok, tujuan kelompok ini yaitu untuk memperbaiki masalah kesadaran antarpribadi (interpersonal problem). Untuk mencapai suatu perubahan maka di perlukan tahap-tahap:

a. *Unfreezing* (pencairan)

Tahap pertama Unfreezing terjadi ketika harapan-harapan kita tidak tercapai, pemimpin biasanya mulai dengan pernyataan yang mendorong anggota- anggota kelompok untuk berpartisipasi, terbuka dan jujur serta mengharapkan perasaan menjadi berbeda (mencair)

b. *Change*

Tahap kedua dari proses tersebut yaitu change, yaitu dengan reaksi-reaksi spontan ,atau memberikan feed back (umpan balik) kepada orang lain.

c. *Refreezing* (pembekuan kembali).

Tahap ketiga adalah *Refreezing* yaitu pembekuan kembali, dimana perubahan yang telah di capai diusahakan tidak mengalami perubahan atau penurunan sehingga perlu pembekuan. Tujuan tahap ini adalah perubahan dapat berjalan secara continue sehingga dapat berinteraksi secara efektif.

4. Tahapan dan Teknik dalam Pekerjaan Sosial dengan Kelompok

Corey dalam Azhim (2011) memaparkan bahwa teknik-teknik pekerjaan sosial dalam kelompok meliputi :

1) Persiapan/Pra Kelompok

Hal pertama yang harus dilakukan adalah menetapkan tujuan kelompok, yaitu alasan-alasan spesifik mengapa kelompok dibentuk. Salah satu cara untuk dapat menetapkan tujuan kelompok adalah dengan melakukan asesmen kebutuhan (*needs assessment*). Hal kedua yaitu menyusun komposisi kelompok, dengan memperhatikan antara lain usia, jenis kelamin, ras etnis, jenis masalah yang sedang dialami, kemampuan komunikasi verbal, tingkat minat dalam kelompok. Hal ketiga yaitu mempersiapkan anggota kelompok dengan cara memberikan informasi yang lengkap tentang semua kegiatan yang akan dilakukan dan memberikan penjelasan tentang apa saja yang harus dilakukan oleh setiap anggota kelompok (aturan main) dalam setiap sesi. Hal keempat yaitu mempersiapkan *setting*

fisik dan sosial, seperti ruangan untuk pertemuan kelompok, ruangan penerimaan, ruangan tamu, susunan kursi, dan objek material lainnya, misalnya papan tulis putih, spidol, alat-alat permainan, peralatan relaksasi, perlengkapan olahraga, dll. Hal penting yang perlu diperhatikan adalah ruangan jangan terlalu luas dan jangan pula terlalu sempit. Teknik-teknik dalam tahap persiapan atau pra kelompok yaitu:

- a. Membentuk kelompok
- b. Merekrut anggota kelompok
- c. Seleksi anggota kelompok
- d. Melakukan sesi permulaan
- e. Merumuskan tujuan kelompok
- f. Mempersiapkan anggota kelompok agar memperoleh banyak hal dari kelompok
- g. Mempersiapkan pemimpin kelompok.

2) Tahap Awal

Hal pertama yang perlu dilakukan pada tahap memulai adalah membangun kepercayaan. Membangun kepercayaan dapat dilakukan dengan membicarakan, merumuskan dan menetapkan norma-norma atau aturan-aturan main selama mengikuti kegiatan di dalam kelompok. Pemimpin kelompok perlu membangun relasi, karena relasi yang baik akan efektif dalam membangun kepercayaan. Sikap-sikap *Empathy, positive regard, nonjudgemental, personal*

warmth dan *genuineness* adalah modal dasar untuk dapat membangun relasi. Menurut Corey, Teknik dalam tahap awal kelompok antara lain teknik saling mengena, teknik memfokuskan para anggota kelompok, teknik membangun kepercayaan, teknik menghadapi penolakan awal, dan teknik memulai suatu sesi

3) Tahap Transisi

Pada tahap perubahan ini, anggota-anggota kelompok memiliki tugas untuk belajar mengenal, menerima dan mengatasi kecemasan, penolakan, dan konflik. Teknik-teknik dalam tahap transisi yaitu :

a. Teknik Menghadapi Anggota-Anggota Kelompok yang Bermasalah

Menurut Corey, para anggota kelompok menunjukkan perilaku yang sangat sulit yang lebih banyak terlihat pada tahap transisi ini. Respon awal dari pemimpin adalah mengatur karakter kelompok. Para anggotamengamati perilaku pemimpinnya dan seringkali memutuskan bahwamereka percaya kepada orang tersebut.

b. Teknik Mengatasi Konflik

Menurut Corey suatu tahap transisi ditandai dengan adanya konflik danberbagai macam reaksi negatif menjadi hal yang normal di dalam perkembangan sebuah kelompok. Ketika sebuah kelompok berada dalam transisi, menciptakan dan menjaga

kepercayaan tugas utama yang terus berlanjut.

c. Tahap Bekerja

Pada tahap ini, para anggota telah bekerja bersama-sama untuk mengembangkan komunitas yang terpercaya, dan mereka menghargai para anggota satu sama lain. Hal ini mendorong para anggota untuk menggali diri mereka sendiri dalam tingkat yang lebih dalam. Teknik-teknik dalam tahap bekerja antara lain bekerja dengan tema yang muncul, bekerja dengan emosi yang intens pada semua anggota secara serempak bekerja dengan mimpi-mimpi, bekerja dengan proyeksi dan permasalahan lain dari kewaspadaan diri

4) Tahap Pengakhiran

Pengakhiran dalam pekerjaan sosial disebut juga dengan istilah terminasi. Jika proses pengakhiran atau proses terminasi berhasil, maka anggota kelompok akan lebih memungkinkan untuk mengalihkan pelajaran yang diperoleh dari kelompok pada situasi kehidupan yang lain, untuk masuk ke dalam pengalaman kelompok yang lain bila diperlukan, dan untuk mengingat kelompok dengan perasaan-perasaan yang positif. Teknik-teknik dalam tahap pengakhiran kelompok yaitu :

- a. Teknik mengakhiri sebuah sesi
- b. Teknik langkah akhir sebuah kelompok
- c. Teknik mengevaluasi sebuah kelompok

