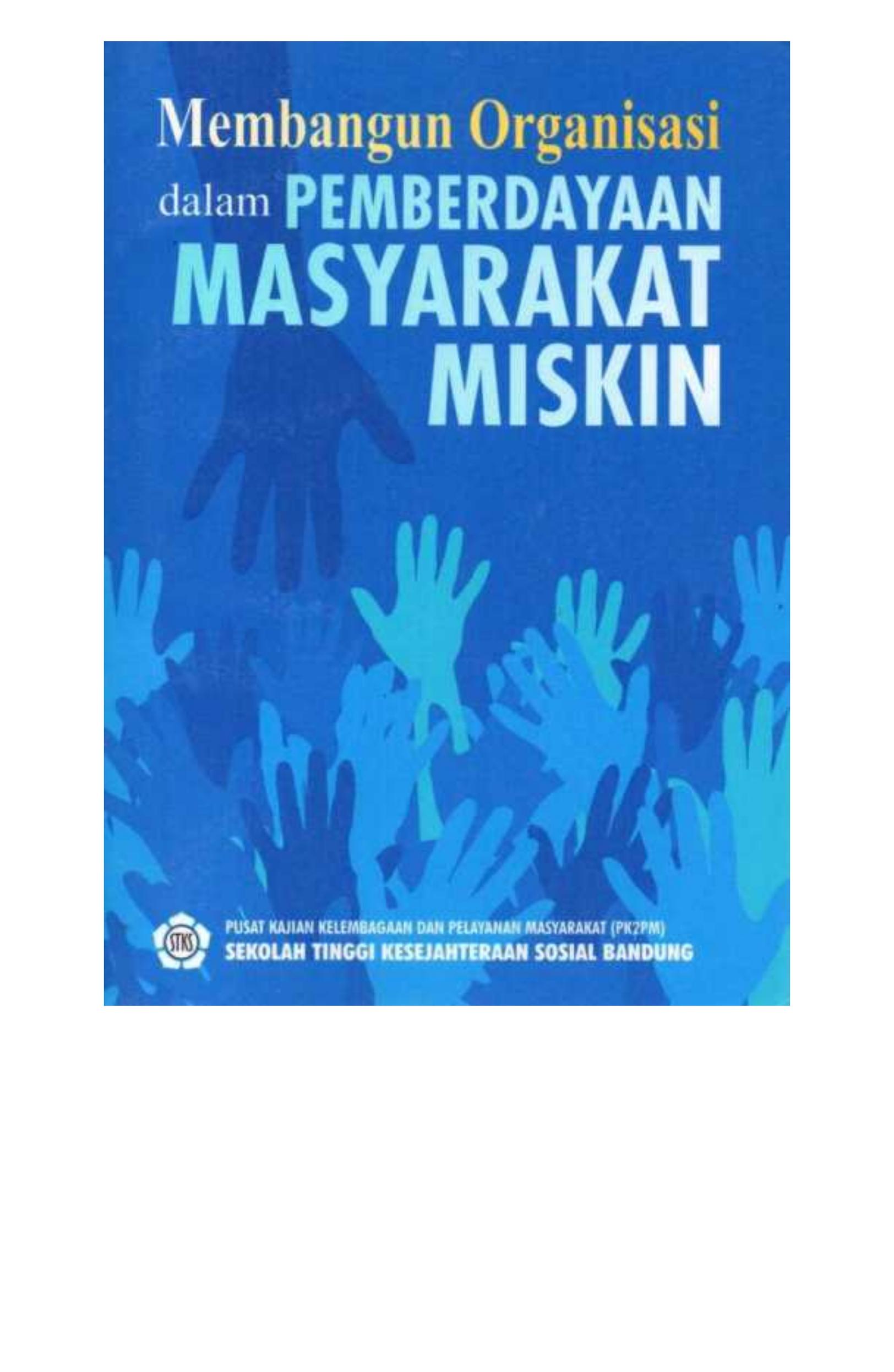


Membangun Organisasi
dalam **PEMBERDAYAAN**
MASYARAKAT
MISKIN



SEKOLAH TINGGI KESAJIAHTEeraan SOSIAL (STKS) BANDUNG



Membangun Organisasi dalam **PEMBERDAYAAN MASYARAKAT MISKIN**



PUSAT KAJIAN KELEMBAGAAN DAN PELAYANAN MASYARAKAT (PK2PM)
SEKOLAH TINGGI KESEJAHTERAAN SOSIAL BANDUNG

Membangun Organisasi dalam Pemberdayaan Masyarakat Miskin

Membangun Organisasi dalam Pemberdayaan Masyarakat Miskin

Oleh:
Pusat Kajian Kelembagaan dan Pelayanan Masyarakat (PKZPM)
Sekolah Tinggi Kesejahteraan Sosial (STKS) Bandung

Penulis : Bambang Rustanto
Rokna Murni
Ramli A. Rahman
Tuti Kartika
Windiarti

Editor : DR. Bambang Rustanto, M.Hum
Cover & Lay Out : M.O. Siagian (Micho)

Diterbitkan Oleh STKSPRESS Bandung
Jl. Ir. H. Juanda No. 367 Bandung

Cetakan Pertama, Oktober 2010
ISBN: 978-979-3467-51-1

© Hak Cipta Dilindungi Undang-undang.
Dilarang mengutip atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini
TANPA IZIN TERTULIS dari penerbit

KATA PENGANTAR

- Berkat Rahmat dan Karunia Allah SWT, maka telah tersusun buku dengan judul "*Membangun Organisasi Dalam Pemberdayaan Masyarakat Miskin*" oleh Pusat Kajian Kelembagaan dan Pelayanan Masyarakat (PK2PM) STKS Bandung. Buku ini diharapkan dapat menambah wacana pengetahuan dan kepustakaan dalam pembelajaran ilmu kesejahteraan sosial.

Buku ini ditulis oleh Bambang Rustanto, Rokna Murni, Ramli A Rahman, Windiarti dan Tuti Kartika sebagai anggota PK2PM -STKS Bandung. Buku ini jauh dari sempurna diharapkan mendapat masukan, dan buku ini mendapatkan dukungan untuk penyebarluasannya.

Besar harapan kami, pembaca dapat memperoleh manfaat dan pengetahuan baru dalam memperdalam khasanah perbendaharaan konsep pekerjaan sosial dan kesejahteraan sosial di Indonesia.

Terima kasih diucapkan kepada Lembaga Penelitian (LEMLIT) STKS Bandung yang telah memberikan dukungan material maupun moril dengan terbitnya buku ini

Bandung, Oktober 2010

Ketua PK2PM STKS Bandung

DR. Bambang Rustanto, M.Hum

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	iii
Daftar Isi	iv
1. Pengembangan Masyarakat Melalui Organisasi Lokal Oleh Bambang Rustanto	1
2. Pelayanan Terpadu Melalui Organisasi Sosial Oleh Rokna Murni	21
3. Membangun Kekuatan Organisasi Sosial Melalui Trust Building Oleh Ramli A Rahman	38
4. Pengorganisasian Perempuan Pada Kelompok Masyarakat Miskin Oleh Tuti Kartika	44
5. Membangun Budaya Organisasi Pada Masyarakat Miskin Oleh Windiarti	51

PENGEMBANGAN MASYARAKAT MELALUI ORGANISASI LOKAL

Oleh: Bambang Rustanto

Dewasa ini pemerintah mencanangkan pendekatan pembangunan yang partisipatif, dalam arti memberikan otonomi kepada masyarakat untuk melaksanakan pembangunan yang mengedepankan inisiatif dan kemampuan masyarakat serta diperuntukkan sebesar-besarnya bagi masyarakat itu sendiri dengan diberlakukannya UU No. 22/1999 tentang otonomi daerah; dimana selama ini masyarakat hanyalah merupakan objek pembangunan.

Sesungguhnya masyarakat mempunyai potensi baik sosial maupun alam, namun selama ini masyarakat belum mendapat peluang seluas-luasnya dalam mengaktualisasikan diri dan menentukan masa depan mereka sendiri; oleh karena itu masyarakat dituntut untuk melakukan pengembangan terhadap potensi yang dimiliki tersebut yang lebih dikenal dengan istilah *community development*.

Sejalan dengan pernyataan tersebut diatas, maka organisasi lokal merupakan organisasi yang potensial yang merupakan wadah bagi masyarakat dalam mengatasi masalah dan memenuhi kebutuhannya; serta berada pada suatu komunitas yang memiliki hubungan kerjasama satu sama lain.

COMMUNITY DEVELOPMENT

1. Definisi

Berkembangnya konsep *community development* (Pengembangan Masyarakat) yang berbasis nilai-nilai pemberdayaan, partisipasi, dan kemandirian (*self reliance*) dalam masyarakat tidak terlepas dari kondisi nyata dan kebutuhan masyarakat Indonesia. Terlepas dari masih kurangnya pemahaman terhadap konsep CD itu sendiri, tidak dapat dipungkiri bahwa CD merupakan salah satu metode yang tepat untuk menjawab isu-isu dan masalah-masalah sosial di Indonesia pada saat ini maupun masa yang akan datang. Terlebih lagi kehidupan sebagian besar masyarakat Indonesia yang masih menerapkan sistem komunal merupakan modal penting bagi pelaksanaan *community development*.

Pengembangan masyarakat didefinisikan sebagai "sebuah model pengembangan masyarakat yang menekankan pada partisipasi penuh seluruh warga masyarakat". PBB (1955) mendefinisikan pengembangan masyarakat sebagai berikut: "Pengembangan masyarakat didefinisikan sebagai suatu proses yang dirancang untuk menciptakan kemajuan kondisi ekonomi dan sosial bagi seluruh warga masyarakat dengan partisipasi aktif dan sejauh mungkin menumbuhkan prakarsa masyarakat itu sendiri".

Tropman, dkk. (1993) mengemukakan, bahwa "*locality development* merupakan suatu cara untuk memperkuat warga masyarakat dan untuk mendidik mereka melalui pengalaman yang terarah agar mampu melakukan kegiatan berdasarkan kemampuan sendiri untuk meningkatkan kualitas kehidupan mereka sendiri pula". Selain itu pula menurut Jack Rothman (1968), *Locality development* (LD) adalah proses yang ditujukan untuk menciptakan kemajuan sosial dan ekonomi bagi masyarakat melalui partisipasi aktif dan inisiatif anggota masyarakat itu sendiri (United Nations, 1955) Anggota masyarakat dipandang bukan sebagai sistem klien yang bermasalah melainkan sebagai masyarakat yang unik dan memiliki potensi, hanya saja potensi tersebut belum sepenuhnya dikembangkan. LD pada dasarnya proses interaksi antara anggota masyarakat setempat yang di fasilitasi oleh pekerja sosial. Pekerja sosial membantu

meningkatkan kesadaran dan kemampuan mereka dalam mencapai tujuan-tujuan yang diharapkan.

LD lebih berorientasi pada tujuan proses (*Procces Goal*) dari pada tujuan tugas atau tujuan hasil (*Task or product Goal*). Setiap anggota masyarakat bertanggung jawab untuk menentukan tujuan dan memilih strategi yang tepat untuk mencapai tujuan tersebut pengembangan kepemimpinan lokal, peningkatan strategi kemandirian, peningkatan informasi, komunikasi, relasi dan keterlibatan anggota masyarakat inti dari proses LD ini.

Berdasarkan definisi tersebut dapat dipahami dua hal: (1). Masalah utama dalam CD/LD adalah sosial ekonomi, dan (2). Mensyaratkan partisipasi penuh warga masyarakat di dalam seluruh proses kegiatan (mulai dari gagasan sampai kepada pemanfaatan). Konsep ini diterapkan pada sebuah lingkungan masyarakat setempat (*locality/community*), yang biasanya masih memiliki norma-norma sosial tentang konsensus, homogenitas, dan harmoni (identik dengan masyarakat perdesaan).

2. Tujuan *Community Development*

Tujuan akhir CD adalah perwujudan kemampuan dan integrasi masyarakat untuk dapat membangun dirinya sendiri. Sedangkan tujuan antara yaitu membangkitkan partisipasi penuh warga masyarakat. Dengan bertumpu pada inisiatif dan partisipasi penuh warga masyarakat, maka penerapan CD/LD lebih ditekankan kepada upaya untuk mengembangkan kapasitas warga masyarakat (*client-centered*) daripada pemecahan masalah (*problem-centered*). Bagi para perancang program pengembangan masyarakat, *locality development* berarti program pendidikan bagi masyarakat untuk mampu mengaktualisasikan dirinya sendiri dalam program-program pembangunan.

3. Pelaku *Community Development*

Kegiatan pengembangan masyarakat pada dasarnya melibatkan banyak pihak. Secara garis besar, pihak-pihak yang terlibat dalam pengembangan masyarakat adalah:

a. Pemerintah.

Pemerintah merupakan pihak yang paling bertanggung jawab dalam upaya mensejahterakan masyarakatnya. Oleh karena itu, pemerintah memiliki porsi yang paling besar dalam pengembangan masyarakat. Secara tidak langsung pemerintah telah melakukan kegiatan pengembangan masyarakat melalui penyelenggaraan program-program pembangunan pada berbagai bidang kehidupan. Selain itu, pemerintah, sebagai pemegang kekuasaan yang dimandatkan oleh warganya, membuat berbagai regulasi yang ditujukan kepada terciptanya kehidupan masyarakat yang sejahtera. Dalam menjalankan fungsinya, pemerintah dapat melakukan kerjasama dengan lembaga lain atau pun menuntut lembaga lain untuk menyelenggarakan pengembangan masyarakat.

b. Organisasi

Organisasi yang terlibat dalam pengembangan masyarakat adalah organisasi yang turut menyelenggarakan pengembangan masyarakat atau menjadi pelaksana pengembangan masyarakat. Organisasi ini dapat pula yang menyediakan dana untuk kegiatan pengembangan masyarakat. Sebagian besar organisasi pada umumnya bersentuhan langsung dengan masyarakat dalam menyelenggarakan pengembangan masyarakat, terlebih lagi setelah pemerintah memberikan porsi yang lebih besar kepada Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) untuk turut melaksanakan kegiatan pengembangan masyarakat. Namun demikian, tidak selalu organisasi yang melakukan pengembangan masyarakat adalah organisasi masyarakat, namun pemerintahpun memiliki organisasi yang sengaja dibentuk untuk turut melakukan kegiatan pengembangan masyarakat

c. Masyarakat.

Dalam pendekatan pengembangan masyarakat, keberadaan masyarakat sebagai sasaran yang memiliki kedudukan sangat strategis. Masyarakat tidak lagi dipandang sebagai obyek kegiatan yang hanya akan menerima hasil kegiatan pengembangan masyarakat, melainkan sebagai pihak yang harus turut menentukan dalam kegiatan tersebut. Terlebih lagi dengan adanya paradigma yang baru, yaitu *people-centered development*. Masyarakat bersama-sama dengan pelaksana perubahan menentukan segala sesuatu yang berhubungan dengan kegiatan pengembangan masyarakat.

-
- e. **Identifikasi sumber dan tenaga pelaksana.** Sumber adalah segala sesuatu yang dapat digunakan untuk menunjang program kegiatan, termasuk didalamnya adalah sarana, sumber dana, dan sumber daya manusia.
 - f. **Penentuan strategi dan jadwal kegiatan.** Strategi adalah cara atau metoda yang dapat digunakan dalam melaksanakan program kegiatan.
 - g. **Monitoring dan evaluasi.** Monitoring dan evaluasi dilakukan untuk memantau proses dan hasil pelaksanaan program. Apakah program dapat dilaksanakan sesuai dengan strategi dan jadwal kegiatan? Apakah program sudah mencapai hasil sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan?

5. Prinsip-prinsip *Community Development*

Menurut Ife (1995) ada 22 (dua puluh dua) prinsip dalam pengembangan masyarakat, beberapa prinsip yang mendasar yaitu:

- a. ***Integrated Development***, Kegiatan pengembangan masyarakat harus merupakan sebuah pembangunan yang terintegrasi, yang dapat mencakup berbagai aspek kehidupan manusia, yaitu sosial, ekonomi, politik, budaya, lingkungan, dan spiritual. Dengan kata lain, ketika kegiatan pengembangan masyarakat difokuskan pada satu aspek, maka kegiatan tersebut harus memperhatikan dan memperhitungkan keterkaitan dengan aspek lainnya
- b. ***Human Right***, Kegiatan pengembangan harus dapat menjamin adanya pemenuhan hak bagi setiap manusia untuk hidup secara layak dan baik
- c. ***Sustainability***, Kegiatan pengembangan masyarakat harus memperhatikan keberlangsungan lingkungan, sehingga penggunaan bahan-bahan yang *non-renewable* harus diminimalisir. Hasil kegiatan pengembangan masyarakat pun tidak menimbulkan dampak buruk bagi lingkungan hidup manusia. *Sustainability* ini mengandung pengertian pula bahwa kegiatan pengembangan tidak hanya untuk kepentingan sesaat, namun harus memperhatikan sifat keberlanjutan dari kegiatan yang direncanakan.
- d. ***Empowerment***, Pemberdayaan merupakan tujuan dari pengembangan masyarakat. Pemberdayaan mengandung arti menyediakan sumber-sumber, kesempatan, pengetahuan dan

keterampilan kepada warga masyarakat untuk meningkatkan kapasitasnya agar dapat menentukan masa depannya, dan dapat berpartisipasi dalam kehidupan masyarakat dan mempengaruhi kehidupan masyarakat. Termasuk di dalamnya menghilangkan berbagai hambatan yang akan menghalangi perkembangan masyarakat. Hal ini juga berarti bahwa pengembangan masyarakat menjadi proses belajar bagi masyarakat untuk meningkatkan dirinya, sehingga kegiatan pengembangan masyarakat dapat berkelanjutan.

- e. **Self-reliance**, Kegiatan pengembangan masyarakat sedapat mungkin memanfaatkan berbagai sumber yang dimiliki oleh masyarakat daripada menggantungkan kepada dukungan dari luar. Adapun sumber yang berasal dari luar haruslah hanya sebagai pendukung saja.
- f. **Organic Development**, Kegiatan pengembangan merupakan proses yang kompleks dan dinamis. Selain itu, masyarakat sendiri mempunyai sifat organik. Oleh karena itu, untuk bisa berkembang membutuhkan lingkungan dan kondisi yang sesuai dengan keadaan masyarakat yang unik. Untuk itu percepatan perkembangan masyarakat hanya bisa ditentukan oleh masyarakat itu sendiri, dalam pengertian ditentukan oleh kondisi dan situasi pada masyarakat.
- g. **The Integrity of Process**, Pengembangan masyarakat tidak hanya mementingkan hasil, namun juga prosesnya itu sendiri. Proses di dalam pengembangan masyarakat akan melibatkan berbagai pihak, berbagai teknik, berbagai strategi, yang kesemuanya harus terintegrasi dan memberikan kesempatan kepada masyarakat untuk belajar.
- h. **Co-operation**, Pengembangan masyarakat lebih membutuhkan struktur yang kooperatif, mengingat proses pengembangan masyarakat dilakukan untuk dalam kondisi yang harmonis dan tanpa kekerasan. Kerjasama akan dapat lebih menguntungkan, karena dalam prosesnya terjadi saling melengkapi dan saling belajar.
- i. **Participation**, Pengembangan masyarakat sedapat mungkin memaksimalkan partisipasi masyarakat, dengan tujuan agar setiap orang dapat terlibat secara aktif dalam aktivitas dan proses

masyarakat. Partisipasi ini juga harus didasarkan kepada kesanggupan masing-masing. Artinya bahwa setiap orang akan berpartisipasi dengan cara yang berbeda-beda. Dengan demikian perlu diperhatikan adanya upaya-upaya yang dapat menjamin partisipasi dari berbagai kelompok masyarakat.

TINJAUAN ORGANISASI LOKAL

1. Pengertian

Istilah organisasi lokal bisa disepadankan dengan istilah institusi lokal atau organisasi masyarakat. Organisasi secara garis besar dapat diartikan sebagai kerjasama 2 orang atau lebih untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sedangkan kata "lokal" ini sulit untuk didefinisikan secara tegas. Pada tataran makro, lokal adalah lawan kata dari global. Sehingga istilah lokal dapat digunakan untuk menyebut peradaban suatu negara sedang global untuk menyebut peradaban pada tataran antarnegara (regional dan internasional). Lokal menurut pemahaman UU No. 22 Tahun 1999 adalah pada tataran mikro artinya istilah lokal untuk menyebut kawasan daerah tingkat satu/propinsi, daerah tingkat dua/kabupaten atau kota, dan dimungkinkan lokal untuk menyebut yang lebih spesifik yaitu kecamatan dan desa. Jadi institusi lokal merupakan asosiasi komunitas setempat yang bertanggung jawab atas proses kegiatan pembangunan setempat (Esman dan Uphoff, 1982), seperti rukun tetangga, arisan, kelompok pengajian, kelompok ronda dan sejenisnya.

Institusi lokal ternyata mampu menjadi bingkai etika komunitas lokal. Organisasi/Institusi lokal pada dasarnya adalah regulasi perilaku kolektif, di mana sandarannya adalah etika sosial, sehingga institusi lokal mampu menghasilkan kemampuan mengatur diri sendiri dari kacamata normatif.

2. Landasan Organisasi Lokal

Landasan filosofis dari kebutuhan untuk melakukan pengorganisasian masyarakat adalah pemberdayaan. Karena pada dasarnya masyarakat sendiri yang seharusnya berdaya dan menjadi penentu dalam melakukan perubahan sosial. Perubahan sosial yang dimaksud adalah perubahan yang mendasar dari kondisi ekonomi, sosial, politik dan kebudayaan. Dalam konteks masyarakat, perubahan sosial juga menyangkut multidimensi.

Aspiratif
Prinsip aspiratif adalah menggambarkan perwakilian kepentingan dalam sebuah organisasi. Prinsip aspiratif yang dimaksud adalah setiap keputusan yang diambil oleh sebuah organisasi masyarakat harus mengakomodir kepentingan seluruh warga, sehingga setiap keputusan

Trust (Kepercayaan)
Trust atau kepercayaan adalah melukiskan relasi antar anggota organisasi. Relasi kepercayaan merupakan faktor penentu dalam membangun sebuah organisasi. Dalam masyarakat, kepercayaan merupakan bagian dari relasi sosial yang tak pernah lepas dalam kehidupan sehari-hari. Untuk menjaga keharmonisan organisasi masyarakat, kepercayaan yang ada harus tetap dipertahankan mulai dari anggota yang paling bawah (warga masyarakat) sampai tingkat pemimpin organisasi masyarakat. Kepercayaan yang kuat antar warga masyarakat dalam membangun organisasi masyarakat akan mampu menjauhkan organisasi ke dalam perpecahan.

Beberapa kriteria dasar atau prinsip dasar yang dimiliki oleh organisasi masyarakat adalah:

3. Prinsip-Prinsip Dasar Organisasi Lokal
Dalam organisasi lokal/masyarakat, ada beberapa prinsip-prinsip dasar yang bisa digunakan dalam menjalankan organisasi/institusi masyarakat. Prinsip dasar ini bisa juga menyesuaikan keartian budaya lokal yang ada. Bila dalam kehidupan sehari-hari berorganisasi masyarakat sudah ditemukan hal-hal yang baik, maka tidak perlu ditekan untuk diubah, tetap dipelihara sebagai pokok yang tetap dijadikan dasar pijakan, biasanya menyangkut etika tata cara berkehidupan sosial secara organisasional dalam masyarakat.

Dalam dimensi ekonomi seringkali 'dimpikan' terbentuknya kesejahteraan dan keadilan sosial bagi seluruh warga masyarakat. Dalam segi politik selalu diinginkan keluasaan dan kebebasan bagi masyarakat untuk berpartisipasi, berkompetisi serta diakui hak-hak sipil dan politiknya. Sedangkan dalam sribudaya, dirasakan ada keinginan untuk mengekspresikan keartian kebudayaan lokal.

yang diambil merupakan bentuk dari penampilan kepentingan umum seluruh warga masyarakat. Begitu pula keputusan-keputusan yang dijalankan dalam organisasi secara bersama diputuskan atas dan didasarkan pada kepentingan umum.

Kasus yang sering terjadi adalah para pemimpin organisasi masyarakat mengambil keputusan atau kebijakan secara tertutup pada tingkatan pengurus atau berdasarkan pada keputusan beberapa warga saja. Kebiasaan buruk ini masih sering dilakukan dan sejauh mungkin hal ini dihindarkan. Maka dalam setiap organisasi masyarakat, para pemimpin hendaknya selalu memiliki sikap aspiratif dalam mengambil setiap kebijakan atau keputusan organisasi.

Partisipasi

Partisipasi dalam sebuah organisasi menggambarkan keterlibatan dari keaktifan seluruh warga masyarakat dalam berorganisasi. Partisipasi tidak hanya dilakukan oleh pemimpin organisasi saja, melainkan seluruh warga masyarakat. Seluruh warga masyarakat dituntut partisipasi aktif dalam setiap pengambilan keputusan. Dalam hal ini, bentuk partisipasi sebisa mungkin berasal dari dua arah, pemimpin dan warga masyarakat.

Kebiasaan buruk pelaksanaan partisipasi dalam organisasi masyarakat selama ini adalah penekanan partisipasi dalam level pelaksanaan kegiatan, sementara partisipasi pada level perencanaan masih tetap didominasi oleh *elite-elite* pemimpin. Dua tahap partisipasi yang lain, monitoring dan evaluasi, hampir tidak pernah dilaksanakan oleh warga masyarakat. Oleh karena itu, setiap kegiatan perencanaan di masyarakat sebisanya difokuskan pada deseminasi wacana-wacana baru kepada warga masyarakat, dan sekaligus mendorong mereka untuk berpartisipasi aktif dalam setiap aktivitas kehidupan masyarakat.

Transparansi

Prinsip transparansi menekankan bahwa setiap keputusan atau kebijakan dalam sebuah organisasi mempunyai sifat transparan. Artinya setiap warga masyarakat berhak mengetahui seluruh kepentingan organisasi tanpa ada sedikitpun sesuatu yang

Pertanggungjawaban dalam setiap organisasi bisa dilakukan pada setiap pertemuan atau rapat-rapat yang dilakukan oleh organisasi, biasanya dilakukan dalam rapat umum organisasi masyarakat yang dihadiri oleh seluruh warga. Pertanggungjawaban dalam sebuah organisasi selain bertujuan pelaporan kegiatan, juga mempunyai tujuan lain yang lebih penting yaitu semua warga masyarakat semakin menaruh percaya pada organisasi.

Setiap keputusan atau kebijakan dari organisasi dituntut untuk dapat dipertanggungjawabkan kepada semua warga masyarakat. Prinsip akuntabilitas publik menekankan bahwa organisasi yang ada dapat mempertanggungjawabkan semua aktivitas yang telah dilakukan selama dalam periode tertentu. Pertanggungjawaban ini mencerminkan organisasi mampu bertanggung jawab atas keputusan atau kebijakan yang telah diambilnya sesuai dengan amanat yang diberikan oleh seluruh warga masyarakat dalam mewujudkan kepentingan bersama.

Akuntabilitas Publik

Pada implementasi kegiatan organisasi masyarakat, bentuk-bentuk transparansi biasanya tercermin dalam setiap aktivitas organisasi, mulai dari perencanaan kegiatan hingga sampai pada monitoring dan evaluasi. Kebiasaan buruk dalam organisasi masyarakat dalam hal transparansi sebenarnya bukan saja dalam sistem pengambilan keputusan atau kebijakan, tetapi pada prinsip-prinsip kebijakan pengelolaan anggaran organisasi sering terjadi. Kasus tidak transparansi dalam penggunaan anggaran dalam sebuah organisasi. Kasus ini sering terjadi pada setiap organisasi, untuk itu sikap transparansi penggunaan anggaran mutlak diperlukan oleh setiap organisasi masyarakat.

Tujuan dari transparansi adalah organisasi mempunyai disembutkan. Tujuan dari transparansi adalah organisasi mempunyai kepentingan yang jelas dan diketahui oleh seluruh warga masyarakat, sehingga keputusan atau kebijakan yang diambil merupakan bentuk dari perwalian kepentingan keseluruhan warga masyarakat. Selain itu, prinsip transparansi merupakan bentuk dari manajemen organisasi yang bersih dan terhindar dari kepentingan-kepentingan individu.

Akses Kontrol

Setiap organisasi masyarakat mempunyai mekanisme kontrol. Mekanisme kontrol bertujuan untuk mengontrol kinerja organisasi masyarakat agar lebih responsibel dan bertanggung jawab atas kepentingan seluruh warga masyarakat.

Kontrol yang tepat biasanya dilakukan dalam sebuah organisasi masyarakat bila ditemukan penyimpangan-penyimpangan arah dan tujuan organisasi. Selain itu, kontrol bisa dilakukan bila terjadi praktik-praktik manipulasi atau KKN yang dilakukan oleh pengurus organisasi masyarakat.

Kontrol terhadap organisasi masyarakat bisa dilakukan kapan saja bila mayoritas warga masyarakat menghendaknya. Kontrol bisa dilakukan juga dalam rapat-rapat atau pertemuan rutin yang dilakukan oleh organisasi masyarakat. Rapat anggota luar biasa dapat dilakukan bila terjadi penyimpangan arah dan tujuan organisasi, terjadinya praktek-praktek manipulasi atau KKN yang mengancam organisasi. Mekanisme kontrol biasanya diatur dan ditetapkan oleh organisasi masyarakat dalam kesepakatan bersama serta dituangkan dalam aturan dasar yang berlaku.

4. Prinsip Persatuan dan Kesatuan

Proses pengambilan keputusan dalam sebuah organisasi masyarakat, khususnya ketika di tengah-tengah warga masyarakat, segala pandangan dan pikiran yang muncul akan berada dalam satu garis politik yang memperjuangkan kepentingan warga masyarakat. Tetapi, dalam praktek perjuangan, bisa terjadi perbedaan-perbedaan. Perbedaan dalam suatu organisasi masyarakat adalah hal yang sangat wajar dan sehat; *pengungkapan pandangan dan diskusi secara terbuka mengenai kebijakan organisasi harus dijamin dalam organisasi masyarakat.*

Walaupun demikian, iklim demokrasi ini belum tentu menjamin keselamatan dan keutuhan organisasi masyarakat dari ancaman unsur-unsur. kecenderungan perpecahan. Bahaya perpecahan merupakan salah

satu ancaman dari dalam, yang bisa menggerogoti kesetiaan warga terhadap perjuangan organisasi masyarakat. Untuk menyikapi dan mencegah secara dini setiap munculnya unsur perpecahan sekecil apapun, maka penegakan disiplin organisasi harus mutlak dilakukan.

5. Prinsip Kemandirian

Prinsip kemandirian dalam sebuah organisasi masyarakat mutlak dilakukan, terutama ketika melakukan pekerjaan-pekerjaan penting di tengah-tengah warga masyarakat. Dalam menghadapi setiap permasalahan, organisasi masyarakat dituntut untuk secara cepat dan tepat menjawab kebutuhan perjuangan organisasi masyarakat. Setiap organisasi masyarakat mempunyai kemandirian dalam menjawab persoalan-persoalan lokal tanpa harus tergantung dari pihak-pihak lain.

KESIMPULAN

Organisasi lokal merupakan organisasi yang berada pada suatu komunitas yang memiliki kerjasama satu sama lain, dimana mereka kemungkinan memiliki kedekatan personal, dan biasanya memiliki penalaman bekerja secara bersama-sama (Uphoff, 1986), serta organisasi lokal merupakan wadah untuk memenuhi kebutuhan dan mengatasi permasalahan yang dihadapi para anggotanya (masyarakat) yang dalam pelaksanaannya merupakan ajang pengembangan para anggota (masyarakat) yaitu dengan menitikberatkan partisipasi mereka, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, dan monitoring dan evaluasi sehingga pada akhirnya para anggota akan merasakan manfaat dari organisasi tersebut. Apabila para anggota diberi peluang yang seluas-luasnya untuk berpartisipasi dalam menjalankan organisasi, maka tentunya masyarakat akan memiliki kemampuan untuk mengaktualisasi diri dan menentukan masa depannya sendiri.

PUSTAKA ACUAN

Departemen sosial RI (1997) Panduan Penumbuhkembangan Organisasi Sosial Tingkat Desa/Kelurahan dalam Usaha Kesejahteraan Sosial. Jakarta: Pengarang

Ife, Jim. (2002). *Community Development: Community Based alternative in an Age of globalization*. Australia: Parson education.

Uphoff, Norman. (1986). *Lokal institutional Development: an analytical sourcebook with cases*. Kumarin press.

TRUST BUILDING

Kepercayaan (*Trust*) merupakan unsur dari konsep kapital sosial (*social capital*) yang oleh Lawang (2005) disimpulkan bahwa kapital sosial menunjuk pada semua kekuatan sosial komunitas yang dikonstruksikan oleh individu atau kelompok dengan mengacu pada struktur sosial yang menurut penilaian mereka dapat mencapai tujuan individual dan atau kelompok secara efisien dan efektif dengan kapital-kapital lainnya.

Dalam kaitan tentang kepercayaan (*trust*) ini dapat menggunakan teori Pilihan Rasional dari Coleman. Gagasan dasarnya adalah bahwa orang bertindak secara sengaja untuk mencapai tujuan, dengan tujuan (dan tindakan) yang dibangun oleh nilai atau preferensi. Namun demikian, akan memilih, tindakan-tindakan yang akan memaksimalkan keuntungan, atau pemuasan kebutuhan dan keinginannya. Ada dua elemen kunci dalam teorinya yaitu aktor dan sumber daya (Ritzer & Goodman:2004).

Banyak pengertian kapital sosial yang dikembangkan oleh para ahli dengan aspek penekanan yang berbeda-beda, baik dari aspek struktur, aktor ataupun prosesnya. Perbedaan ini disebabkan oleh besaran teori yang melatar seorang ahli memberikan pengertiannya. Seorang *functionalisme struktural* akan menekankan pada strukturnya, sedangkan penganut paradigma teori pertukaran sosial dan interaksionis simbolik akan menekankan pada "aktor" dan proses-prosesnya.

Oleh: Kamli A. Rahman

MEMBANGUN ORGANISASI MELALUI TRUST BUILDING

Kepercayaan (*Trust*) sebagai unsur kapital sosial (*Social Capital*) merupakan suatu bentuk keinginan untuk mengambil resiko dalam hubungan sosialnya yang didasari oleh perasaan yakin bahwa yang lain akan melakukan sesuatu seperti yang diharapkan dan akan senantiasa bertindak dalam suatu pola tindakan yang saling mendukung, paling tidak yang lain tidak akan bertindak merugikan diri dan kelompoknya (Robert D Putnam, 2002 dalam Hasbullah ; 2006).

Inti *Trus* (kepercayaan) antar manusia menurut Lawang (2005) ada tiga hal yang saling terkait yaitu; 1) Hubungan sosial antara dua orang atau lebih. Termasuk dalam hubungan ini adalah institusi, yang dalam pengertian ini diwakili orang; 2) Harapan yang akan terkandung dalam hubungan itu, yang kalau direalisasikan tidak akan merugikan salah satu atau kedua belah pihak; 3) Interaksi sosial yang memungkinkan hubungan dan harapan itu terwujud.

Dengan ketiga dasar itu pula maka kepercayaan menunjuk pada hubungan dua pihak atau lebih yang mengandung harapan menguntungkan kedua belah pihak melalui interaksi sosial.

Trust merupakan hasil sebuah proses interaksi, yang mensyaratkan adanya kesesuaian antara tindakan yang dilakukan dengan apa yang diharapkan oleh kedua belah pihak atau salah satu pihak. Mollering (2001 dalam Lawang; 2005) berpendapat bahwa *trust* muncul dari: 1) percaya akan adanya kemauan baik dan dapat bertindak sesuai dengan yang diharapkan, 2) pada waktu pihak lain bertindak, maka proses validasi kepercayaan itu akan teruji (Lawang:2005). Artinya bahwa kepercayaan akan terbangun manakala ada kesesuaian antara harapan dengan tindakan yang diperoleh.

Konsep *trust* dalam pandangan Torsvik (dalam Lawang;2005) mengandung kecenderungan perilaku tertentu yang dapat mengurangi resiko yang muncul dari pelakunya. Fungsi *trust* seperti ini adalah: *pertama* sebagai aset apabila para pihak saling percaya dan masing-masing merasa yakin salah satu tidak akan bertindak oportunistik; *kedua* kepercayaan berasal

dari harapan yang baik; ketiga proses transaksi yang di harapkan tergantung pada resiko yang muncul dari perilaku. Keberanian mengambil resiko tergantung pada kepercayaan pada hukum yang fungsional (kepercayaan antar aktor).

Blomqvist (2000) melihat bahwa unsur kepercayaan dalam konteks organisasi dapat digambarkan terdiri dari: 1. harapan kepada aktor akan kompetensi (*Competence*), 2. Niat baik (*Goodwill*) dan perilaku (*Behavior*). Kompetensi dan niat baik diperlukan untuk mengembangkan kepercayaan. Kompetensi dalam kaitan ini yang relevan menyangkut kemampuan teknis, keterampilan, dan tahu bagaimana melakukannya adalah anteceden yang diperlukan bagi pembentukan kepercayaan dalam hubungan profesional bisnis. Tanda-tanda niat baik (tanggung jawab moral dan niat positif ke arah yang lain) juga diperlukan bagi terbentuknya kepercayaan untuk dapat menerima resiko. Maksud baik muncul sebagai tanda-tanda kerjasama dan perilaku proaktif pasangan.

Bidault dan Jarillo (1997) telah menambahkan dimensi ketiga yaitu kepercayaan perilaku aktual (Blomqvist & Stahl; 2000). Kepercayaan pada tingkat organisasi terjadi pada beberapa level, yaitu level individu, kelompok, institusi dan memiliki sifat-sifat:

1) Berakar pada budaya organisasi, yang berarti bahwa kepercayaan terkait erat pada norma-norma, nilai-nilai, dan keyakinan dari budaya organisasi,

2) Berbasis komunikasi, yang berarti bahwa kepercayaan adalah keluaran dari perilaku-perilaku komunikasi, seperti misalnya menyediakan informasi yang akurat, memberikan penjelasan penjelasan mengenai keputusan-keputusan dan menunjukkan keterbukaan,

3) Berikat dinamis, yang berarti bahwa kepercayaan mengalami perubahan secara konstan ketika ia berdaur melalui fase-fase pembangunan, menjadi stabil, dan menjadi larut,

4) Berikat multidimensional, yang berarti kepercayaan terdiri dari banyak faktor pada tingkat kognitif, emosional, dan perilaku, dimana kesemuanya mempengaruhi persepsi seseorang atas kepercayaan (Zalabak et al., 2000a dalam Debora:2006).

Qiankong Fu (2004, dalam Hasbullah:2006) membagi tiga tingkatan *Trust* yaitu:

1. Pada tingkatan individual, tingkat relasi sosial dan tingkatan system sosial. Pada tingkatan individual *Trust* merupakan kekayaan individu, merupakan variable personal dan sekaligus sebagai karakteristik individu.
2. Pada tingkatan hubungan sosial, *Trust* merupakan atribut kolektif untuk mencapai tujuan-tujuan kelompok.
3. Sedangkan pada tingkatan system sosial *Trust* merupakan nilai public yang perkembangannya difasilitaasi oleh system sosial yang ada.

MEMBANGUN KEPERCAYAAN.

Membangun kepercayaan dalam sebuah organisasi dapat dimulai dari kepercayaan pada tingkatan individual. Dalam kaitan ini kepercayaan sangat ditentukan pada kecocokan komposisi dari elemen-elemen dasar pembentuknya yaitu:

1. adanya kemampuan (*ability*) dan kompetensi seseorang untuk melakukan tugas-pekerjaan yang diembannya; kepedulian dan perhatian untuk melakukan sesuatu; dan integritas seseorang terhadap suatu keputusan yang diambil merupakan hal yang mendasar bagi pembentukan faktor kepercayaan publik terhadap figur tertentu.
2. Membangun kepercayaan publik memang agak sulit, namun ketetapan untuk menerapkan prinsip transparansi mungkin menjadi awai dari proses panjang untuk mendapatkan kepercayaan publik.

KESIMPULAN

Menurut teori pertukaran sosial (Blau 1966, Withener et al. 1998) informasi, nasihat, dukungan sosial dan pengakuan adalah sarana penting dalam membangun kepercayaan (*trust building*), yang diciptakan oleh interaksi berulang-ulang dan timbal balik. Sebuah pandangan yang berbeda untuk kepercayaan yang ditawarkan oleh teori yang dikembangkan oleh para ekonom dan fokus dalam hubungan antar pelaku dan agen (misalnya majikan dan karyawan) dalam Blomqvist & Stahle (2000)

PUSTAKA ACUAN

- Bambang Rustanto & Tuti Kartika. *Metode Musyawarah Perencanaan Pembangunan Partisipatif (MP3L)*. STKS Depok; tidak dipublikasikan.
- Bambang Rustanto, 2002. *Metode Partisipatori Assesment dan Rencana Tindak Dalam Pengembangan Masyarakat*, STKS Depok: tidak dipublikasikan
- Burkey Stan, 1993, *People First A guide to Self-Reliant, Participatory Rural Development*, London: New Jersey
- Dubois Brenda & Milley. 1997. *Social Work An Empowering Profession*. Boston: Allyn & Bacon
- Elison, Kenneth, 1997: *Technology of Participation (TOP) basic Group Facilitation Methods Manual*, Manila: ARD/Gold
- Ife Jim. 2002. *Community Development Community-Based Alternatives in an Age of Globalisation*. Australia: Person Education Australia

PELAYANAN TERPADU MELALUI ORGANISASI SOSIAL

Oleh: Ratna Murni

Organisasi Sosial sebagai manifestasi keikutsertaan masyarakat dalam upaya kesejahteraan sosial yang telah lama tumbuh dan mengakar dalam pembangunan kesejahteraan sosial, sesungguhnya dengan hadirnya Organisasi Sosial dalam bidang Usaha Kesejahteraan Sosial tidak sedikit peranan dan sumbangsih yang telah diberikan yang nyata-nyata dirasakan oleh warga masyarakat.

Maraknya kemunculan berbagai jenis organisasi yang secara formal dan eksplisit dimaksudkan untuk mengupayakan kesejahteraan anggota masyarakat, hal ini merupakan fenomena yang cukup dalam kehidupan masyarakat yang modern. Kecenderungan ini menurut Hasenfeld (1994), mencerminkan gejala perpindahan pelaksanaan fungsi-fungsi sosial dan kelompok-kelompok primer seperti keluarga, pada pemerintah maupun kalangan swasta yang memiliki kepedulian.

Fungsi organisasi sosial tersebut menurut Hasenfeld adalah (a) memiliki tanggung jawab utama dalam proses sosialisasi dan anggota masyarakat, dalam berbagai peran yang mungkin akan mereka mainkan dimasa mendatang seperti lembaga pendidikan, baik tingkat dasar, menengah maupun tinggi, organisasi-organisasi kepemudaan serta organisasi lain

yang sejenis; (b) organisasi sosial sebagai kontrol sosial, dengan mengenali individu-individu tersebut yang dipandang gagal memainkan peran yang seharusnya, dan menarik individu tersebut dari peranannya di masyarakat, setidaknya untuk peran sementara tersebut, seperti lembaga penegak hukum, lembaga pelayanan sosial, rumah sakit dan sejenisnya; (c) organisasi memiliki fungsi untuk memungkinkan terwujudnya integrasi sosial dengan menyediakan sarana dan sumber bagi individu, agar terintegrasi dalam berbagai variasi unit sosial dimana ia berafiliasi, melalui mekanisme seperti resosialisasi, bentuk-bentuk terapi, bantuan material ataupun bentuk-bentuk penyuluhan.

Berdasarkan fungsi-fungsi organisasi tersebut di atas hal ini merupakan keterkaitan dengan berbagai pelayanan yang akan diberikan kepada masyarakat. Pelayanan sosial tersebut tegasnya adalah untuk melindungi, meningkatkan kehidupan masyarakat yang tidak hanya mengganti dan memperbaiki keluarga tetapi juga merupakan berbagai bantuan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan manusia atau masyarakat dalam berbagai hubungan-hubungan serta peranan-peranannya.

Melihat kenyataan dan tugas dari pelayanan sosial yang diselenggarakan dan diberikan oleh negara (pemerintah) maupun pihak-pihak lainnya yang memiliki kepedulian terhadap permasalahan dan kebutuhan masyarakat seiring dengan semakin meningkat dan kompleksnya masalah dan kebutuhan masyarakat yang semakin tinggi sehingga pelayanan sosial tersebut semakin diperlukan sesuai dengan permasalahan dan kebutuhan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikannya. Untuk lebih jelasnya maka paparan organisasi sosial dan pelayanannya adalah sebagai berikut:

ORGANISASI SOSIAL

1. Definisi

Organisasi Sosial adalah: Organisasi/perkumpulan yang tumbuh dan berkembang atas dasar inisiatif masyarakat serta mempunyai program dan kesatuan kerja yang atas kesadaran dan kemauan sendiri melaksanakan kegiatan dalam bidang UKS (Usaha Kesejahteraan Sosial).

Departemen Sosial (1995); selain itu juga Kayo (2008) menyatakan bahwa organisasi sosial adalah organisasi yang melaksanakan pelayanan terhadap masyarakat. Artinya organisasi yang bergerak dalam masyarakat dan usahanya terpusat untuk memberdayakan dan membimbing masyarakat agar dapat mengetahui permasalahan yang dihadapi serta mengenal pula potensi yang dimiliki oleh masyarakat itu sendiri, sehingga pada akhirnya dapat mengatasi dan memecahkan masalah yang dihadapinya. Sedangkan menurut Keputusan Menteri Sosial RI No.40/HUKIKEP/X/1980, organisasi sosial adalah suatu perkumpulan yang dibentuk oleh masyarakat baik yang berbadan hukum maupun yang tidak berbadan hukum yang berfungsi sebagai sarana partisipasi masyarakat dalam melaksanakan Usaha Kesejahteraan Sosial.

2. Bentuk dan Kriteria Organisasi Sosial
Adapun bentuk-bentuk dan kriteria daripada Organisasi Sosial adalah sebagai berikut:

- a. Organisasi Sosial Berbadan Hukum,
 - b. Organisasi Sosial Yang Tidak Berbadan Hukum.
- 3. Kriteria Organisasi Sosial**
- a. Organisasi Sosial Berbadan Hukum, mempunyai kriteria memenuhi syarat formal sebagai berikut:
 1. Mempunyai struktur Organisasi dan susunan pengurus yang jelas dan lengkap.
 2. Mempunyai Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga.
 3. Mempunyai program kerja yang jelas dan berkelanjutan terutama bidang Usaha Kesejahteraan Sosial.
 4. Mempunyai akte notaris pendirian yang syah menurut Hukum.
 - b. Organisasi Sosial Tidak Berbadan Hukum:
 1. Belum berbentuk Badan Hukum dan/atau tidak memerlukan status Badan Hukum,
 2. Belum mempunyai Akte Notaris pendirian, dan/atau memang tidak memerlukan Akte Notaris pendirian,

-
3. Mempunyai beberapa orang pengurus,
 4. Mempunyai program kerja yang nyata di bidang Usaha Kesejahteraan Sosial.
 5. Mempunyai tempat kedudukan dan jangkauan operasional yang jelas.

4. **Klasifikasi:**

Klasifikasi jenis, sifat dan kegiatan Organisasi Sosial Berbadan Hukum dan Tidak Berbadan Hukum, dapat dikelompokkan berdasarkan wilayah sebagai berikut:

a. Organisasi Sosial Berbadan Hukum.

1. **Nasional:** Dari segi operasional sesuatu Organisasi Sosial dapat bergerak secara nasional dengan beberapa cabang/perwakilan di berbagai daerah dan mempunyai satu pusat sebagai sentral segala aktifitas dan kepengurusannya.
2. **Regional:** Sesuatu Organisasi Sosial hanya bergerak pada satu atau beberapa wilayah Propinsi saja.
3. **Lokal:** Wilayah kegiatannya terbatas pada suatu atau beberapa wilayah Kabupaten/Kotamadya atau wilayah Kecamatan.

b. Organisasi Sosial Tidak Berbadan Hukum

Oleh karena Organisasi Sosial Tidak Berbadan Hukum ini tumbuh dan berkembang di dalam masyarakat yang hanya didasari atas maksud/kepentingan-kepentingan tertentu dan terbatas dari warga masyarakat yang bersangkutan, sehingga ruang lingkup kegiatan Organisasi Sosial tersebut hanya berkisar di wilayah anggota Organisasi Sosial yang bersangkutan, misalnya: dalam suatu RT/RW ataupun kelurahan.

5. **Tempat Kedudukan**

- a. Organisasi Sosial Berbadan Hukum bertempat kedudukan di Ibukota negara RI yang berwilayah kegiatan nasional, atau di Ibukota propinsi dan Kabupaten/Kotamadya atau Kecamatan yang wilayah kegiatannya regional dan lokal.

- b. Organisasi Sosial Tidak Berbadan Hukum karena pada umumnya bergerak di wilayah/unit-unit masyarakat yang paling bawah/kecil, maka tempat kedudukannya pun di wilayah/unit yang paling bawah/kecil tersebut, seperti di Kelurahan, RT, dan RW.

6. Status Organisasi Sosial

- a. **Independen/berdiri sendiri.** Suatu organisasi sosial melaksanakan tugas dan kegiatannya tidak bernaung atau tidak menjadi bagian/salah satu bagian dari organisasi lain yang lebih besar. Misalnya Yayasan Dharmais.
- b. **Afiliasi/bagian dari Organisasi Sosial atau Badan lainnya.** Suatu Organisasi Sosial ada kalanya merupakan bagian dari Badan lain yang lebih besar

7. Fungsi Organisasi Sosial

Fungsi Organisasi Sosial bersumber pada tanggung jawab masyarakat. Masyarakat pada dasarnya mempunyai tanggung jawab untuk memberikan jaminan kepada warganya untuk memperoleh sumber-sumber, pelayanan dan kesempatan yang mereka perlukan untuk memenuhi berbagai kebutuhan hidupnya, menghilangkan ketelantaran serta untuk mewujudkan aspirasinya.

Atas dasar tanggung jawab tersebut organisasi sosial melibatkan diri dalam usaha-usaha kesejahteraan sosial. Organisasi sosial adalah wujud dari tanggung jawab sosial dan partisipasi masyarakat yang teratur.

Selanjutnya fungsi organisasi sosial dapat dikaitkan dengan sistim kesejahteraan sosial, penyelenggaraan usaha kesejahteraan sosial dan praktek pekerjaan sosial.

- a. **Dalam kaitan dengan sistim kesejahteraan sosial**
Fungsi organisasi sosial adalah untuk menghidupkan, mengembangkan dan memperkuat sistim kesejahteraan sosial yang ada, agar sistim tersebut dapat mencapai tujuannya, yaitu memenuhi kesejahteraan dari setiap individu dan masyarakat sebagai kumpulan kebutuhan dasar manusia. Fungsi ini menampakkan peranan potensial dari setiap badan sosial sebagai bentuk usaha yang terorganisasikan dan menangani masalah-masalah yang bersifat manusiawi.

Dengan sendirinya bagaimana fungsi tersebut dapat dilaksanakan tergantung kepada kondisi dari saling hubungannya dengan berbagai sub sistim yang lain dalam sistim kesejahteraan sosial secara keseluruhan.

- b. Dalam kaitan dengan penyelenggaraan usaha-usaha kesejahteraan sosial.

Fungsi organisasi sosial adalah memberi tempat (mengakomodasi) atau sebagai wadah dari usaha-usaha kesejahteraan sosial yang diselenggarakan, agar dengan demikian usaha-usaha tersebut dapat dilaksanakan secara teratur, efisien dan efektif serta memenuhi syarat-syarat sebagai usaha kesejahteraan sosial (bukan usaha lain) yang sesuai dengan pembedangannya. Adapun pembedangan usaha kesejahteraan sosial adalah meliputi:

1. Kesejahteraan keluarga dan anak

Di antaranya berupa pelayanan penyuluhan, bimbingan, asuhan, latihan, perlindungan dan bantuan sosio-ekonomis kepada keluarga-keluarga dan anak-anak dalam menghadapi masalah-masalah seperti kesulitan hubungan sosial, hubungan keluarga, perkawinan, keluarga yang ditinggal si pencari nafkah, miskin, penyesuaian di tempat baru (transmigran, anak mondok, masyarakat terasing dan lain-lain), anak-anak putus sekolah, anak-anak yang mengalami penyimpangan tingkah lanjut dan orang lanjut usia, penderita cacat serta penderita cacat serta penderita sakit kronis yang tinggal dalam keluarga dan sebagainya.

2. Kesejahteraan dan rehabilitasi penderita cacat.

Di antaranya berupa pelayanan penyuluhan, bimbingan, asuhan, latihan, perlindungan dan bantuan sosio-ekonomis kepada para penderita cacat tubuh, indera, mental dan sosial dan sebagainya.

3. Rehabilitasi tuna sosial

Di antaranya berupa pelayanan penyuluhan, bimbingan, asuhan, latihan, penempatan dan bantuan sosio-ekonomis kepada orang-orang terlantar, peniacur, korban kemaksiatan lainnya dan

Dengan sendirinya bagaimana fungsi tersebut dapat dilaksanakan tergantung kepada kondisi dari saling hubungannya dengan berbagai sub sistim yang lain dalam sistim kesejahteraan sosial secara keseluruhan.

- b. Dalam kaitan dengan penyelenggaraan usaha-usaha kesejahteraan sosial.

Fungsi organisasi sosial adalah memberi tempat (mengakomodasi) atau sebagai wadah dari usaha-usaha kesejahteraan sosial yang diselenggarakan, agar dengan demikian usaha-usaha tersebut dapat dilaksanakan secara teratur, efisien dan efektif serta memenuhi syarat-syarat sebagai usaha kesejahteraan sosial (bukan usaha lain) yang sesuai dengan pembedangannya. Adapun pembedangan usaha kesejahteraan sosial adalah meliputi:

1. Kesejahteraan keluarga dan anak

Di antaranya berupa pelayanan penyuluhan, bimbingan, asuhan, latihan, perlindungan dan bantuan sosio-ekonomis kepada keluarga-keluarga dan anak-anak dalam menghadapi masalah-masalah seperti kesulitan hubungan sosial, hubungan keluarga, perkawinan, keluarga yang ditinggal si pencari nafkah, miskin, penyesuaian di tempat baru (transmigran, anak mondok, masyarakat terasing dan lain-lain), anak-anak putus sekolah, anak-anak yang mengalami penyimpangan tingkah lanjut dan orang lanjut usia, penderita cacat serta penderita cacat serta penderita sakit kronis yang tinggal dalam keluarga dan sebagainya.

2. Kesejahteraan dan rehabilitasi penderita cacat.

Di antaranya berupa pelayanan penyuluhan, bimbingan, asuhan, latihan, perlindungan dan bantuan sosio-ekonomis kepada para penderita cacat tubuh, indera, mental dan sosial dan sebagainya.

3. Rehabilitasi tuna sosial

Di antaranya berupa pelayanan penyuluhan, bimbingan, asuhan, latihan, penempatan dan bantuan sosio-ekonomis kepada orang-orang terlantar, penlacur, korban kemaksiatan lainnya dan

Di sini kelihatan, bahwa adanya pekerja sosial atau petugas sosial dalam suatu organisasi sosial adalah mutlak dan menjadi salah satu faktor dominan yang menentukan hidupnya badan sosial yang bersangkutan.

Dalam kaitan dengan praktek pekerjaan sosial Fungsi organisasi sosial adalah sebagai saluran dari pekerjaan sosial dalam praktek. Dengan demikian pada hakekatnya proses pekerjaan sosial (tulah yang menggerakkan secara dinamis usaha-usaha kesejahteraan sosial yang diselenggarakan. Dapat dikatakan, bahwa tanpa proses pekerjaan sosial, betapapun baiknya organisasi suatu usaha diadakan, akan kehilangan wataknya dan diragukan kemanafaatannya sebagai usaha kesejahteraan sosial.

c. Di antaranya berupa pelayanan penyuluhan dan bimbingan dan jaminan sosial dalam industri, perusahaan, militer dan lain-lain.

7. Usaha-usaha kesejahteraan sosial dalam usaha lain di luar bidang sosial
sebagainya.

6. Usaha-usaha kesejahteraan sosial dalam usaha lain di bidang sosial
Di antaranya berupa pelayanan penyuluhan dan bimbingan di sekolah, di rumah sakit, dalam proyek perumahan, pembangunan desa dan sebagainya.

5. Pengembangan kegiatan wanita
Di antaranya berupa pelayanan penyuluhan, bimbingan, latihan dan bantuan sarana bagi kegiatan para wanita melalui perkumpulan-perkumpulan mereka seperti organisasi PKK.

4. Pengembangan kegiatan remaja
Di antaranya berupa pelayanan penyuluhan, bimbingan, latihan dan bantuan sarana bagi kegiatan para remaja melalui perkumpulan-perkumpulan mereka. Karang Taruna, perkemahan dan lain-lain.

3. Pengembangan kegiatan orang tua
Di antaranya berupa pelayanan penyuluhan, bimbingan, latihan dan bantuan sarana bagi kegiatan orang tua melalui perkumpulan-perkumpulan mereka. Karang Taruna, perkemahan dan lain-lain.

2. Pengembangan kegiatan orang cacat
Di antaranya berupa pelayanan penyuluhan, bimbingan, latihan dan bantuan sarana bagi kegiatan orang cacat melalui perkumpulan-perkumpulan mereka. Karang Taruna, perkemahan dan lain-lain.

1. Pengembangan kegiatan masyarakat
Di antaranya berupa pelayanan penyuluhan, bimbingan, latihan dan bantuan sarana bagi kegiatan masyarakat melalui perkumpulan-perkumpulan mereka. Karang Taruna, perkemahan dan lain-lain.

Pekerjaan sosial menduduki tempat sentral dalam sistim kesejahteraan sosial dan praktek pekerjaan sosial mengisi fungsi-fungsi pokok yang terdapat dalam sistim tersebut serta pelayanan yang diberikan. Pelayanan pelayanan tersebut adalah merupakan pelayanan pertolongan yang spesifik yang memberikan ciri utama suatu organisasi sosial.

PELAYANAN SOSIAL TERPADU

Pelayanan sosial adalah suatu kegiatan yang dilakukan secara professional untuk membantu memecahkan permasalahan sosial yang dialami orang (perseorangan, kelompok dan masyarakat dengan menggunakan pokok yaitu profesi pekerjaan sosial.

Alfred J. Khan membedakan istilah "Pelayanan Sosial" dalam dua golongan (Soetorso 1979: 32), yaitu:

1. Pelayanan-pelayanan sosial yang sangat rumit dan komprehensif, sehingga sulit *ditentukan indetitasnya*. Pelayanan ini antara lain; pendidikan, bantuan sosial dalam bentuk uang oleh Pemerintah, perawatan medis dan perumahan rakyat;
2. Pelayanan sosial yang jelas ruang lingkup dan batas-batas kewenangan walaupun selalu mengalami perubahan. Pelayanan ini dapat berdiri sendiri, misalnya kesejahteraan anak dan kesejahteraan keluarga tetapi juga dapat merupakan suatu bagian dan lembaga-lembaga lainnya, misalnya pekerjaan sosial di sekolah, pekerjaan sosial medis, pekerjaan *sosial di perumahan rakyat dan pekerjaan sosial dalam industri*.

Lebih lanjut Alfred memberikan pengertian pelayanan sosial sebagai berikut "Pelayanan Sosial terdiri dari program-program yang diadakan tanpa mempertimbangkan kriteria pasar untuk menjamin suatu tingkatan dalam penyediaan fasilitas pemenuhan kebutuhan akan kesehatan, pendidikan, dan kesejahteraan, untuk meningkatkan kehidupan bermasyarakat serta kemampuan perorangan untuk melaksanakan fungsi-fungsinya, untuk memperlancar kemampuan menjangkau dan menggunakan pelayanan serta lembaga-lembaga yang sudah ada, dan membantu warga masyarakat yang mengalami kesulitan dan keterlantaran". (Soetorso: 34)

Secara umum pelayanan sosial adalah merupakan pelayanan masyarakat secara keseluruhan. Pada masa lampau di lingkungan masyarakat masih ditemukan orang-orang tua atau kerabat lainnya yang mempunyai pengaruh untuk mengajarkan norma-norma atau tradisi, untuk memberikan bimbingan atau pengontrolan moral. Sedang pada masyarakat industri atau masyarakat yang baru berkembang yang bercirikan mobilitas perorangan, mereka tidak lagi dalam ikatan keluarga sehingga tokoh-tokoh masyarakat sebagai pengayom dan penegak disiplin moral dan tradisi norma itu semakin habis. Kalaupun ada pengaruhnya semakin berkurang.

Untuk menghadapi situasi seperti tersebut, masyarakat harus melembagakan sarana-sarana yang diperlukan untuk menampung fungsi-fungsi pokok keluarga masa lampau dengan cara-cara baru, serta menyadari adanya fungsi-fungsi baru sebagai tanggapan terhadap situasi yang berkembang. Dalam kaitan ini maka tugas-tugas pelayanan sosial dalam masyarakat sosial dalam masyarakat adalah: (Soetarso: 38)

1. Memperkuat dan memperbaiki fungsi-fungsi keluarga dan perorangan selaras dengan peranan-peranan yang selalu berkembang.
2. Menyediakan saluran-saluran kelembagaan untuk keperluan sosialisasi, pengembangan, dan pemberian bantuan, yaitu peranan-peranan di masa lampau dilakukan oleh keluarga.
3. Mengembangkan bentuk-bentuk lembaga baru untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan baru yang sangat diperlukan oleh perorangan, keluarga, dan kelompok dalam masyarakat industri dan kota yang kompleks.

Pelayanan sosial tidak hanya mengganti atau berusaha memperbaiki keluarga atau bentuk-bentuk organisasi sosial masa lampau, tetapi juga merupakan tanggapan baru terhadap situasi sosial yang berkembang.

Apabila masyarakat tidak memberikan tanggapan terhadap perubahan, untuk menyesuaikan lembaga-lembaganya terhadap kebutuhan-kebutuhan baru, maka akan terjadi penimbunan ketegangan-ketegangan yang dapat menjadi sumber konflik sosial. Pelayanan sosial yang diprogram dengan

baik dan disampaikan dengan cara yang efektif akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan dan bahkan menciptakan kepuasan. Pelayanan sosial yang dilaksanakan secara luas dan mempunyai karakter fundamental akan dapat memperluas perubahan sosial dan meningkatkan kondisi kehidupan masyarakat.

Di samping tujuan-tujuan praktis, pelayanan sosial juga mempunyai fungsi yang lebih penting yaitu menciptakan integrasi sosial yang dapat melahirkan angin segar untuk kedamaian masyarakat.

Richard M. Titmuss dalam pernyataannya yang tajam dan kritis berargumentasi bahwa kebijaksanaan sosial berbeda dari kebijaksanaan ekonomi karena fokus kebijaksanaan sosial adalah pada lembaga-lembaga yang *'menciptakan integrasi dan menghindari perpecahan dan keterasingan'*. Pelayanan sosial melibatkan diri dalam bidang-bidang tingkah laku dan hubungan-hubungan manusia yang berada di luar hak-hak timbal balik dan tanggung jawab keluarga serta kerabat dalam masyarakat modern.

Pelayanan sosial mendorong terciptanya *'pertolongan secara anonym'* dan tanggung jawab yang berasal dari karakter manusia, tidak melalui kontrak. (Soetarso: 41)

Selanjutnya Perserikatan Bangsa-Bangsa dalam suatu penerbitannya tentang strategi perencanaan pembangunan mengemukakan tentang fungsi-fungsi pelayanan sosial sebagai berikut:

1. Perbaikan secara terus menerus kondisi-kondisi kehidupan orang.
2. Pengembangan sumber-sumber manusiawi.
3. Peningkatan orientasi orang terhadap perubahan sosial dan penyesuaian diri.
4. Pemanfaatan dan penciptaan sumber-sumber kemasyarakatan untuk tujuan-tujuan pembangunan.
5. Penyesuaian struktur-struktur kelembagaan bagi berfungsinya pelayanan-pelayanan yang terorganisir.

Pelayanan sosial tersebut tidak hanya berupa pemberian informasi, tetapi diutamakan untuk lebih meningkatkan kemampuan memahami, menjangkau dan menggunakan pelayanan tersebut.

Klasifikasi jenis, sifat dan kegiatan Organisasi Sosial Berbadan Hukum dan Tidak Berbadan Hukum, dapat dilihat pada tabel 1 dan tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 1: Jenis Organisasi Sosial Berbadan Hukum

No.	Jenis "Organisasi Sosial"	Tujuan	Kegiatan	
			Sifat	Jenis
1	2	3	4	5
1.	Panti Asuhan	Memberi bantuan dalam bidang Pendidikan dan Perawatan	Preventif & Rehabilitatif	Perawatan, pendidikan
2.	Foster Care (Asuhan non Panti)	Memberikan Pelayanan & perawatan untuk anak-anak di luar Panti Asuhan	Preventif & Rehabilitatif	Pelayanan, Perawatan & Pendidikan
3.	Panti Penitipan Asuhan bayi	Memberi kaum ibu yang ingin bekerja	Preventif & Rehabilitatif	Perawatan dan asuhan
4.	Panti Werthe	Memberikan bantuan pelayanan, penyantunan dan perawatan bagi orang lanjut usia	Rehabilitatif	Pelayanan, perawatan, pendidikan keterampilan
5.	Panti perawatan/ penyantunan	Memberikan pelayanan, penyantunan dan perawatan bagi penderita lepra	Rehabilitatif	Pelayanan, Perawatan & Pendidikan
6.	Panti Karya	Memberi pendidikan, keterampilan khusus bagi para penganggur drop out	Pengembangan, Preventif dan Rehabilitasi	Pendidikan keterampilan
7.	Panti Rehabilitasi	Mengusahakan agar para cacat akan dapat hidup sebagaimana manusia lainnya, termasuk dalam mencari nafkah secara wajar	Rehabilitatif	Pendidikan, perawatan
8.	Kesejahteraan	Mengusahakan kesejahteraan bagi para	s.d.a.	Pendidikan, pemasaran hasil kerajinan
9.	Panti Pendidikan luar biasa (Tuna netra Tunagrahita)	Memberikan bantuan bagi para Tunanetra/ Tunagrahita dalam	s.d.a.	Pendidikan, latihan dan perawatan

10.	Rehabilitasi Tuna Karya/Wisma	Memberikan santunan berupa pendidikan/ketrampilan tertentu dan juga penampungan	Rehabilitasi	Penampungan, pendidikan.
11.	Organisasi para cacat (paca)	Menciptakan kesejahteraan anggota paca	s.d.a	Ketrampilan khusus/matangi.
12.	Taman karak-karak	Memberikan pendidikan bagi anak-anak yang kurang mampu (ekonomi lemah/ cacat)	Pengembangan Preventif dan Rehabilitatif	Pendidikan
13.	Kesehatan (Mink)	Memberikan perawatan kesehatan dan dana kesehatan	Pengembangan Preventif dan Rehabilitasi	Pengobatan
14.	Pendidikan Agama dakwah pelayanan kuburan	Memberikan bimbingan dalam bidang agama, dan menguruskan surat-surat dalam rangka nak haji.	s.d.a	Pendidikan, Pelayanan
15.	Pendidikan umum	Memberikan pendidikan/ ketrampilan khusus bg masyarakat	s.d.a	Pendidikan, ketrampilan
16.	Perkumpulan kematian atau pelayanan kuburan	Memberikan bantuan dan pengurusan kuburan bagi para anggota yang terkena musibah	s.d.a	Pelayanan
17.	UKS. Terbatas	Menciptakan kesejahteraan anak, remaja dan keluarga masyarakat.	s.d.a	Pelayanan, Penyantunan & pendidikan khusus
18.	Besa Siswa	Mengusahakan besa siswa bagi para pelajar yang tidak mampu	Pengembangan Preventif	Pelayanan bantuan
19.	Penyukuran Tenaga Kerja	Mengusahakan lapangan kerja bagi masyarakat yang belum kerja	Preventif/ rehabilitasi	Pelayanan dan Penyukuran
20.	Menbantu Bencana Alam	Memberikan bantuan bagi korban bencana alam	Rehabilitatif	Pelayanan Bantuan
21.	Home Industri	Memberikan lapangan kerja dalam bentuk pendidikan/ ketrampilan Home Industri untuk membantu perekonomian keluarga	Pengembangan Rehabilitasi dan Preventif	Pendidikan ketrampilan
22.	Pendidikan Keterampilan	Memberikan bantuan dalam bentuk pendidikan ketrampilan khusus bagi pelajar-pelajar drop out	Pengembangan Preventif dan Rehabilitatif	Pelayanan Pendidikan

23	Pembangunan pemukiman dan lingkungan	Membantu para anggota masyarakat dalam usaha mendirikan/membatal lingkungan	Private	Pelatihan
24	Koperasi serba guna	Membantu para anggota dalam memenuhi kebutuhan hidup	Private	Pelatihan
25	Pertanian	Membantu para anggota dalam memenuhi kebutuhan hidup	Pengembangan Pribadi	Pendidikan
26	P.M. Transborder Produk	Membantu pertanian warga masyarakat masing	Pengembangan Pribadi	Pertanian
27	Pertanian Desa Swas	Membantu desa swas bagi swas yang kesulitan	Pengembangan dan Private	Pelatihan dan Pelayanan
28	Kartama Pelajar	Mengembangkan pertanian bagi pelajar yang kesulitan	Private	Pelatihan
29	Orbit Roga cekat	Sebagai pemungutan obat bagi para Cacat	Private	Proyeksi dan Pendidikan
30	Pendidikan Pkewaja Sosial	Membantu dalam pendidikan dalam bidang Pekerjaan Sosial	Pengembangan Private	Pendidikan
31	Badan Loden Kordus dan Federasi/Asosiasi LKS	Membantu para swas yang tidak bag Organisasi-organisasi yang bergerak dalam bidang LKS	Private	Konferes pelaksanaan Kerja
32	Pertunjukan kesenian	Menciptakan kesenian untuk warga anggota dan warga lainnya	Pengembangan dan Private	Pertunjukan

Tabel 2: Jenis Organisasi Sosial Tidak Berbadan Hukum

No.	Jenis "Organisasi Sosial"	Tujuan	Kegiatan	
			SMA	Jenis
1	2	3	4	5
1	Kawan Remaja	Mendapatkan sarana pendidikan yang bermacam-macam bagi para remaja	Pengembangan Pribadi	Orbit Roga, Kesenian

2.	Perkumpulan Sepak Bola	Menciptakan sarana bagi pemain bola dalam suatu perkumpulan	Preventif	Pendidikan, Sepak Bola
3.	Perkumpulan arisan warga	Menciptakan sarana dalam memperlancar hubungan keluarga bagi para warga	Preventif	Arisan uang/barang
4.	Perkumpulan kematian	Untuk membina antusias-bantuan yang diperlukan bagi para anggota yang mengalami musibah	Preventif/ Rehabilitatif	Penyediaan hal-hal yang perlu dilakukan.
5.	Ikatan Warga Pedagang pedagang Kecil	Untuk membina ikatan Keluarga bagi para pedagang kecil yang menjadi anggota	Preventif	Gotong Royong, Perayaan Nasional dll.
6.	Perkumpulan Pedagang-pedagang Kecil	Mengusahakan kelangsungan usaha bagi para pedagang yang menjadi anggota	Pengembangan Preventif dan Rehabilitatif	Kooperasi terbatas
7.	Perkumpulan wanita	Menciptakan rasa kekeluargaan bagi para ibu-ibu warga yang bersangkutan	Preventif	Arisan, Pelayanan
8.	Ikatan Penyayang Hewan	Menghimpun para pemina/ penggemar dalam kesatuan	Preventif	Mandaki Gunung (camping)
9.	Ikatan Penyayang Hewan	Menjaga kelestarian hewan/lungas dll	Preventif/ Rehabilitatif	Penyakeran
10.	Ikatan Mahasiswa/pelajar daerah	Menghimpun para pemuda/pelajar dari satu daerah	Preventif	Penyediaan sarana.
11.	Perkumpulan bela diri	Mendidik warga masyarakat dalam bidang seni bela diri	Preventif	Pendidikan
12.	Ikatan Pengajian Warga	Memberikan bimbingan keagamaan/ rohaniyah untuk mengkokohkan rasa sosial keagamaan	Pengembangan, Preventif dan Rehabilitatif	Pengajian, Ceramah-ceramah agama
13.	Ikatan Pengrajin Rotan	Menghimpun para pengrajin rotan dalam satu perkumpulan sehingga akan lebih kuat	Pengembangan Preventif dan Rehabilitatif	Penyediaan bahan baku dan kooperasi
14.	Ikatan Tukang Beca Warga	Menghimpun tukang beca warga dalam satu ikatan perkumpulan untuk mencapai kesejahteraan Tukang Beca	Preventif dan Rehabilitatif	Arisan dll

15.	Perkumpulan Tukang Rias Mantan	Menghimpun tukang rias mantan untuk meningkatkan keterampilan dan kesejahteraan anggota-anggotanya	Preventif dan pengembangan	Pendidikan, arisan, koperasi
16.	Perkumpulan Tukang Pijat	Menghimpun para anggota untuk meningkatkan keahlian dan kesejahteraan	Preventif dan Pengembangan	Pendidikan, Perawatan pijat, arisan
17.	Perkumpulan dukun bayi	Menghimpun dukun bayi untuk meningkatkan keahlian dan kesejahteraan	Preventif dan Pengembangan	Pendidikan perawatan bayi, arisan, penyediaan sarana
18.	Katan Juru Khitan	Menghimpun para juru khitan untuk meningkatkan keahlian dan kesejahteraan	Preventif dan Pengembangan	Pendidikan/ Penyediaan alat-alat, arisan

Sumber: Kementerian Sosial RI

PUSTAKA ACUAN

- Direktorat Jendrai Bina Sosial Departemen Sosial RI, (1989) Organisasi sosial, Departemen Sosial RI, Jakarta
- Ife Jim, 1995, *Community Development: Creating Community Alternatives-vision, Analysis and Practice*, Australia
- Khatib Pahlawan Kayo. RB, (2009), *Karakteristik Organisasi Sosial*, Departemen Sosial RI, Jakarta
- Soetarso, (1997), *Kesejahteraan Sosial, Pelayanan Sosial, dan Kesejahteraan Sosial*, Bandung, STKS
- Uphoff, Normay. (1986). *Local Institutional Development: an analytical sourcebook with cases*, Kumarian Press.

MEMBANGUN BUDAYA ORGANISASI MASYARAKAT MISKIN

Oleh: Windiarti

Dalam kehidupan sehari-hari setiap individu atau kelompok tidak terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan. Ikatan budaya tercipta oleh masyarakat yang bersangkutan, baik dalam keluarga, organisasi, bisnis maupun bangsa. Budaya membedakan masyarakat satu dengan yang lain dalam cara berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak. Seiring dengan bergulirnya waktu, budaya akan terbentuk dalam kelompok atau organisasi dan dapat pula dirasakan manfaatnya bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan.

PENGERTIAN

Setiap orang atau kelompok/organisasi memiliki budaya, dimana budaya setiap orang berbeda dengan orang lain. Budaya tidak dapat disebut baik atau buruk. Kesan baik-buruk timbul pada saat seseorang berinteraksi atau berkomunikasi dengan orang lain dengan menggunakan budayanya sendiri (*encoder*) tanpa memperhatikan dan menyesuaikan dirinya dengan budaya orang lain (*decoder*).

Pemahaman tentang budaya organisasi sesungguhnya tidak lepas dari konsep dasar tentang budaya itu sendiri, yang merupakan salah satu terminologi yang banyak digunakan dalam bidang antropologi. Dewasa ini, dalam pandangan antropologi sendiri, konsep budaya ternyata telah mengalami pergeseran makna. Sebagaimana dinyatakan oleh C.A. Van Peursen (1984) bahwa dulu orang berpendapat budaya meliputi segala manifestasi dari kehidupan manusia yang berbudi luhur dan yang bersifat rohani, seperti: agama, kesenian, filsafat, ilmu pengetahuan, tata negara dan sebagainya, tetapi pendapat tersebut sudah sejak lama disingkirkan.

Dewasa ini budaya diartikan sebagai manifestasi kehidupan setiap orang dan setiap kelompok orang-orang. Kini budaya dipandang sebagai sesuatu yang lebih dinamis, bukan sesuatu yang kaku dan statis. Budaya tidak diartikan sebagai sebuah kata benda, tetapi lebih dimaknai sebagai sebuah kata kerja yang dihubungkan dengan kegiatan manusia. Dari sini timbul pertanyaan, apa sesungguhnya budaya itu?

Kata 'budaya' berasal dari bahasa Sanskerta *buddhayah* yang merupakan bentuk jamak 'buddhi' yang berarti budi atau akal. Kebudayaan diartikan sebagai hal-hal yang bersangkutan dengan budi dan akal. Ada konsep budaya dalam pendekatan struktural-fungsional yang dikembangkan oleh Melville J. Herkovits & Bronislaw Malinowski (1955) mengemukakan *Cultural Determinism* bahwa segala sesuatu yang terdapat di masyarakat ditentukan adanya oleh kebudayaan yang dimiliki masyarakat itu.

Selanjutnya E.B. Tylor (1971) mengemukakan bahwa kebudayaan adalah kompleks yang mencakup pengetahuan, kepercayaan (*belief*), kesenian, moral, hukum, adat istiadat, kemampuan-kemampuan serta kebiasaan-kebiasaan yang didapatkan manusia sebagai anggota masyarakat. Artinya mencakup segala cara-cara atau pola-pola berpikir, merasakan dan bertindak. Dengan memahami konsep dasar budaya secara umum di atas, selanjutnya kita akan berusaha memahami budaya dalam konteks organisasi atau biasa disebut budaya organisasi (*organizational culture*).

Untuk mendalami budaya organisasi maka perlu diketahui pengertian dari organisasi itu sendiri yaitu (1). Organisasi Formal adalah kumpulan dari dua orang atau lebih yang mengikatkan diri dengan suatu tujuan bersama secara sadar serta dengan hubungan kerja yang rasional. Contoh: perseroan terbatas, sekolah, negara, dan lain sebagainya; (2). Organisasi Informal adalah kumpulan dari dua orang atau lebih yang terlibat pada suatu aktifitas serta tujuan bersama yang tidak disadari. Contoh: arisan ibu-ibu sekampung, belajar bersama anak-anak SD, kemping ke gunung dengan teman-teman, dan lain-lain.

Adapun pengertian organisasi di sini lebih diarahkan dalam pengertian organisasi formal. Dalam arti, kerja sama yang terjalin antar anggota, memiliki unsur visi dan misi, sumber daya, dasar hukum, struktur, dan anatomi yang jelas dalam upaya mencapai tujuan tertentu. Kajian organisasi memberikan pemahaman tentang organisasi sebagai subjek dan budaya sebagai objek. Jika studi perilaku keorganisasian beranggapan bahwa organisasi berperilaku sendiri, berbeda dengan perilaku orang-orang yang membentuknya, maka sejajar dengan itu, organisasi juga mempunyai budaya sendiri, berbeda dengan budaya orang-orang yang berkepentingan dengannya. Budaya organisasi terbentuk dari karakteristik organisasi sebagai objek dan subjeknya.

Berikut ini dikemukakan beberapa pengertian budaya organisasi menurut beberapa ahli:

1. Wood, Wallace, Zeffane, Schermerhorn, Hunt, Osborn (2001), **budaya organisasi adalah** sistem yang dipercayai dan nilai yang dikembangkan oleh organisasi dimana hal itu menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri.
2. Cushway dan Lodge (2000), **budaya organisasi** merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para karyawan berperilaku.
3. Menurut Schein (2002), **budaya organisasi adalah** pola asumsi dasar, diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat mereka menyesuaikan diri dengan masalah-masalah eksternal dan integrasi internal - yang bekerja cukup baik serta dianggap berharga.

dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyadari, berpikir dan merasakan hubungan dengan masalah tersebut.

Dari pengertian budaya tersebut kita temukan kata kunci yaitu pola asumsi dasar (*shared basic assumptions*) atau menganggap pasti terhadap sesuatu. Pada satu pihak, budaya bermuatan nilai dasar untuk mengaktualisasikan diri dalam wujud raga (memperagakan diri) melalui perilaku dengan cara tertentu. Di pihak lain budaya terbentuk melalui raga yang diperagakan dengan cara tertentu pula. Dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan budaya organisasi dalam pengertian di atas adalah sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari paraanggota organisasi tersebut.

Dalam budaya organisasi ditandai adanya *sharing* atau berbagi nilai dan keyakinan yang sama dengan seluruh anggota organisasi. Misalnya berbagi nilai dan keyakinan yang sama melalui pakaian seragam. Namun menerima dan memakai seragam saja tidaklah cukup. Pemakaian seragam haruslah membawa rasa bangga, menjadi alat kontrol dan membentuk citra organisasi. Dengan demikian, nilai pakaian seragam tertanam menjadi *basic*. Menurut Sathe dalam Taliziduhu Ndraha (2003) bahwa pola dasar asumsi meliputi: (1) *shared things*, misalnya pakaian seragam; (2) *shared saying*, misalnya ungkapan-ungkapan; (3) *shared doing*, misalnya pertemuan, kerja bakti; dan (4) *shared feelings*, misalnya ucapan selamat, turut belasungkawa, dan sebagainya.

Joanne Martin (1992) menyatakan perbedaan perspektif budaya pada berbagai organisasi bahwa, "Saat individu berhubungan dengan organisasi, mereka berhubungan dengan norma berpakaian, cerita orang-orang mengenai apa yang terjadi, aturan dan prosedur formal organisasi, kode perilaku formal, ritual, tugas, sistem gaji, bahasa dan lelucon yang hanya dimengerti oleh orang dalam, dan sebagainya. Elemen tersebut merupakan beberapa manifestasi budaya organisasi."

Ketiga macam proses di atas dapat dilihat sendiri-sendiri (langsung), dan dapat juga dipandang sebagai sebuah paket (bertahap, mulai dari akomodasi sampai dengan asimilasi). Dari pendekatan ini ditetapkan strategi budaya:

Sebagai proses, terbentuknya budaya terjadi melalui proses akomodasi, asimilasi dan asimilasi. Akomodasi (*accomodation*) adalah proses penerimaan budaya yang satu oleh budaya yang lain sebagaimana adanya. Baik berdasarkan kesukarelaan, kesepakatan, keserasiban, atau pertukaran (*exchange*). Akulturasi (*acculturation*) adalah proses adopsi budaya yang satu oleh budaya yang lain, sehingga identitas masing-masing tetap utuh, terjadi pembentukan budaya baru (*sinergi budaya*). Asimilasi (*assimilation*) mengandung arti budaya yang satu menyatu (*incorporated*), berubah (*converted*), atau menjadi sama (*resembled to, resembled with*). Identitas masing-masing relatif berubah atau sebagian besar hilang.

Terbentuknya budaya diharapkan tidak hanya peristiwa psikologis di dalam diri seseorang dan tidak hanya rangsangan emosional sesaat, melainkan setelah melalui pertimbangan rasional menjadi keyakinan, komitmen, sehingga yang bersangkutan memegang teguh secara konsisten budaya tersebut.

UNSUR-UNSUR

Selanjutnya dikemukakan bahwa, "Saat anggota budaya menginterpretasikan arti manifestasi tersebut, persepsi, memori, kepercayaan, pengalaman dan nilai mereka akan berbeda-beda, demikian juga interpretasi mereka - bahkan pada fenomena yang sama. Pola atau konfigurasi dari interpretasi tersebut dan cara mereka bertindak, akan membentuk budaya. Dari pernyataan tersebut dapat dikemukakan bahwa budaya organisasi sangat kompleks. Meskipun terdapat sejumlah masalah dan ketidaksetujuan berkaitan dengan konseptualisasi budaya organisasi, namun mengakui pentingnya norma dan nilai yang sama yang memandu perilaku anggota organisasi. Anggota baru tidak hanya perlu diajarkan nilai-nilai budaya, tetapi mereka juga perlu mencari dan mempelajari budaya organisasi."

-
1. Langsung, artinya dipilih salah satu yang dianggap paling tepat, misalnya asimilasi (tingkat tertinggi).
 2. Bertahap, artinya strategi akomodasi dulu, baru yang lainnya.
 3. Situasional, dipilih menurut situasi dan kondisi setempat.
 4. Eklektik, diambil unsur yang baik dari ketiga alternatif.
 5. Kombinasi, digabungkan dua atau tiga sekaligus.

Dalam hubungan itu, pembentukan budaya juga harus diartikan sebagai pemberian kesempatan kepada setiap orang untuk di satu pihak memberi sumbangan sebesar-besarnya kepada organisasi dan di pihak lain mencapai *self actualization* setinggi-tingginya pula.

Budaya organisasi pun dapat dipandang dari dua dimensi yaitu dimensi internal dan dimensi eksternal. Hal ini dikemukakan oleh Edgar Schein (2002) bahwa budaya organisasi dapat dibagi ke dalam dua dimensi yaitu:

- a. Dimensi *external environments*; yang didalamnya terdapat lima hal esensial yaitu:
 1. *mission and strategy*
 2. *goals*;
 3. *means to achieve goals*;
 4. *measurement*
 5. *correction*.
- b. Dimensi *internal integration* yang di dalamnya terdapat enam aspek utama, yaitu:
 1. *common language*;
 2. *group boundaries for inclusion and exclusion*;
 3. *distributing power and status*;
 4. *developing norms of intimacy, friendship, and love*;
 5. *reward and punishment*;
 6. *explaining and explainable : ideology and religion*.

Dari pernyataan tersebut dapat dikemukakan bahwa budaya organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1. Pengaruh umum dari luar yang luas. Mencakup faktor-faktor yang tidak dapat dikendalikan atau hanya sedikit dapat dikendalikan oleh organisasi.
2. Pengaruh dari nilai-nilai yang ada di masyarakat. Keyakinan-keyakinan dan nilai-nilai yang dominan dari masyarakat luas misalnya kesopansantunan dan kebersihan.
3. Faktor-faktor yang spesifik dari organisasi. Organisasi selalu berinteraksi dengan lingkungannya. Dalam mengatasi baik masalah eksternal maupun internal organisasi akan mendapatkan penyelesaian-penyelesaian yang berhasil. Keberhasilan mengatasi berbagai masalah tersebut merupakan dasar bagi tumbuhnya budaya organisasi.

Sementara itu, Fred Luthans (2006) menyetengahkan enam karakteristik dari budaya organisasi, yaitu:

1. **Observed behavioral regularities**, Keteraturan cara bertindak dari para anggota yang tampak teramati. Ketika anggota organisasi berinteraksi dengan anggota lainnya, mereka menggunakan bahasa umum, istilah, atau ritual tertentu.
2. **Norms**, Berbagai standar perilaku yang ada, termasuk di dalamnya tentang pedoman sejauh mana suatu pekerjaan harus dilakukan.
3. **Dominant values**, Adanya nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi, misalnya tentang kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah atau efisiensi yang tinggi.
4. **Philosophy**, Adanya kebijakan-kebijakan yang berkenaan dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan pelanggan dan karyawan.
5. **Rules**, Adanya pedoman yang ketat, dikaitkan dengan kemajuan organisasi.
6. **Organization climate**, Merupakan perasaan keseluruhan (*an overall "feeling"*) yang tergambarkan dan disampaikan melalui kondisi tata ruang, cara berinteraksi para anggota organisasi, dan cara anggota organisasi memperlakukan dirinya dan pelanggan atau orang lain.

Selanjutnya Schein (2002) mengemukakan sepuluh karakteristik budaya organisasi yang hampir sama dengan pendapat di atas, mencakup (1) *observe behavior: language, customs, traditions*; (2) *groups norms*:

standards and values; (3) espoused values: published, publicly announced values; (4) formal philosophy: mission; (5) rules of the game: rules to all in organization; (6) climate: climate of group in interaction; (7) embedded skills; (8) habits of thinking, acting, paradigms: shared knowledge for socialization; (9) shared meanings of the group; dan (10) metaphors or symbols.

Dalam hal ini budaya organisasi dapat dipandang sebagai sebuah sistem, bahwa dilihat dari sisi input, budaya organisasi mencakup umpan balik (*feed back*) dari masyarakat, profesi, hukum, kompetisi dan sebagainya. Sedangkan dilihat dari proses, budaya organisasi mengacu kepada asumsi, nilai dan norma, misalnya nilai tentang: uang, waktu, manusia, fasilitas dan ruang. Sementara dilihat dari output, berhubungan dengan pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku organisasi, teknologi, strategi, image, produk dan sebagainya.

Dilihat dari sisi kejelasan dan ketahanannya terhadap perubahan, John P. Kotter dan James L. Heskett (1998) memilah budaya organisasi menjadi ke dalam dua tingkatan yang berbeda. Dikemukakannya, bahwa pada tingkatan yang lebih dalam dan kurang terlihat, nilai-nilai yang dianut bersama oleh orang dalam kelompok/organisasi dan cenderung bertahan sepanjang waktu bahkan meskipun anggota organisasi sudah berubah.

Dari pengertian di atas, mencakup tentang apa yang penting dalam kehidupan, dan dapat sangat bervariasi dalam organisasi yang berbeda. Dalam beberapa hal orang sangat mementingkan barang, dan pada hal lain orang sangat mementingkan inovasi atau kesejahteraan anggota. Pada tingkatan ini budaya sangat sukar berubah, sebagian karena anggota organisasi sering tidak sadar akan banyaknya nilai yang mengikat mereka bersama. Pada tingkat yang terlihat, budaya menggambarkan pola atau gaya perilaku suatu organisasi, sehingga anggota-anggota baru secara otomatis terdorong untuk mengikuti perilaku sejawatnya. Sebagai contoh, misalnya bahwa orang dalam satu organisasi telah bertahun-tahun menjadi "pekerja keras", yang lainnya 'sangat ramah terhadap orang asing' dan lainnya lagi selalu mengenakan pakaian yang sangat

2. Setelah memahami budaya organisasi yang ada saat ini, organisasi dimasa datang, dan putuskan bagaimana budaya organisasi bisa mendukung
1. Sebelum organisasi bisa mengubah budayanya, pertama harus memahami budaya yang ada, atau menggunakan cara yang ada saat ini.

Perubahan budaya organisasi adalah hal yang memungkinkan. Perubahan budaya memerlukan pemahaman, komitmen, dan alat. Ada tiga langkah penting yang dilakukan dalam perubahan budaya organisasi, yaitu:

Budaya organisasi dapat dikelola dan diubah setiap waktu. Usaha untuk mengubah budaya dapat dilakukan dengan cara yang berbeda-beda. Berikut adalah ide-ide terbaik yang bisa membantu organisasi tumbuh dan bertransformasi. Ketika orang-orang dalam organisasi menyadari dan mengetahui bahwa budaya organisasi perlu diubah untuk mendukung keberhasilan dan kemajuan organisasi, perubahan bisa terjadi. Namun perubahan tidak cukup dan tidak mudah dilakukan.

Organisasi ada saatnya memutuskan bahwa budayanya harus diubah. Perkembangan produk baru dan teknologi informasi berubah begitu cepat, sehingga apapun akan cepat ketinggalan zaman. Akan tetapi, jika terdapat budaya organisasi yang tepat, maka perubahan akan dapat diterima dengan baik dan cepat serta diakomodasikan dengan sedikit mungkin gangguan atau masalah.

Terbentuknya budaya organisasi tidak dalam sekejap dan tidak bisa dikorbit. Begitu organisasi didirikan (berdiri) pembentukan budaya pun dimulai. Pembentukan budaya organisasi terjadi pada saat anggota organisasi belajar menghadapi masalah, baik masalah yang menyangkut perubahan-perubahan eksternal maupun internal yang menyangkut persatuan dan keutuhan organisasi. Pembentukan budaya memerlukan waktu bertahun-tahun bahkan puluhan dan ratusan tahun.

PERUBAHAN PERILAKU

konseratif. Budaya dalam pengertian ini, masih kaku untuk berubah, tetapi tidak sesulit pada tingkatan nilai-nilai dasar.

kesuksesan. Visi apa yang dimiliki organisasi untuk masa depannya dan bagaimana seharusnya perubahan budaya bisa mendukung pemenuhan visi tersebut.

3. Individu dalam organisasi harus memutuskan untuk mengubah perilaku mereka dalam menciptakan budaya organisasi yang diinginkan. Ini adalah langkah tersulit dalam perubahan budaya.

Sejalan dengan pendapat tersebut Fred Luthans (2006) mengemukakan pedoman sederhana untuk melakukan perubahan budaya organisasi, yaitu:

1. Menilai budaya baru.
2. Menyusun tujuan realistis yang memengaruhi laporan keuangan.
3. Merekrut orang luar yang memiliki pengalaman industri sehingga mereka dapat berinteraksi dengan baik dalam organisasi.
4. Membuat perubahan dari atas sampai bawah sehingga pesan yang konsisten disampaikan kepada semua anggota tim manajemen.
5. Melibatkan karyawan dalam proses perubahan budaya, terutama saat membuat perubahan dalam hal aturan dan proses.
6. Menyingkirkan semua perangkat yang mengingatkan seseorang akan budaya sebelumnya.
7. Berusaha dapat mengetahui berbagai masalah dan mencari orang yang mau pindah/keluar daripada berubah mengikuti budaya. Jika mungkin, singkirkan segera pecundang seperti itu.
8. Bergerak dengan cepat dan yakin untuk membangun momentum dan menghilangkan perlawanan terhadap budaya baru.
9. Mempertahankan karir dengan gigih.

Sebelum mencoba membuat perubahan dalam budaya organisasi, organisasi harus merencanakan tujuannya. Dengan gambaran yang jelas kemana arah yang dituju, organisasi dapat merencanakan kemana arah selanjutnya. Untuk memberikan kerangka penilaian dan evaluasi budaya organisasi, maka organisasi harus mengembangkan gambaran masa depan yang diinginkan. Apa yang ingin diciptakan organisasi

dimasa datang? Visi, misi, dan nilai harus diuji, baik strategi dan nilai yang berdasarkan komponen organisasi. Tim manajemen sebaiknya menjawab pertanyaan-pertanyaan berikut:

1. Apa lima nilai terpenting yang ingin dilihat untuk mewakili budaya organisasi?
2. Apakah nilai-nilai ini sesuai dengan budaya organisasi saat ini? Apakah nilai-nilai itu ada? Jika tidak, mengapa tidak? Jika nilai-nilai itu tidak begitu penting mengapa? Jika nilai-nilai sangat penting, mengapa ada upaya untuk mencapai nilai-nilai itu?
3. Apa yang diperlukan untuk menciptakan budaya yang diinginkan oleh organisasi? Untuk mengubah budaya organisasi tidak bisa dilakukan tanpa mengetahui kemana arah organisasi berada atau elemen apa dalam budaya organisasi yang perlu diubah. Elemen-elemen budaya apa yang mendukung keberhasilan organisasi?

Untuk mengubah budaya organisasi perlu dilakukan identifikasi terhadap hambatan-hambatan untuk mengubahnya. Namun, dengan mengetahui seperti apa budaya organisasi yang diinginkan belumlah cukup. Organisasi harus menciptakan rencana untuk memastikan bahwa budaya organisasi yang diinginkan akan menjadi kenyataan. Mengubah budaya sebuah organisasi yang eksis lebih sulit daripada menciptakan budaya didalam organisasi baru. Jika budaya organisasi telah ditetapkan, orang harus melepaskan nilai-nilai lama, asumsi, dan perilaku sebelum mereka belajar budaya organisasi yang baru.

Dalam menciptakan perubahan budaya organisasi perlu adanya dukungan eksekutif dan dilakukan pelatihan-pelatihan.

1. Dukungan eksekutif

Eksekutif dalam organisasi harus mendukung perubahan budaya, selain dukungan verbal. Mereka harus menunjukkan dukungan perilaku untuk perubahan budaya. Eksekutif harus memimpin perubahan dengan merubah perilaku mereka. Ini sangat penting bagi para eksekutif untuk mendukung perubahan secara konsisten.

2. *Pelatihan*

Perubahan budaya tergantung pada perubahan perilaku. Anggota organisasi harus memahami dengan jelas apa yang diharapkan, dan harus tahu bagaimana melakukan kebiasaan baru. *Training* bisa menjadi sangat berguna baik untuk mengajarkan kebiasaan baru dan mengkomunikasikan harapan.

Komponen penting lainnya dalam melakukan perubahan budaya organisasi adalah:

1. **Menciptakan pernyataan nilai dan kepercayaan**

Gunakan fokus anggota pada organisasi, dengan sub-sub organisasi untuk meletakkan visi, misi dan nilai-nilai ke dalam kata-kata yang menyatakan pengaruh di masing-masing tugas anggota. Latihan ini akan memberikan pemahaman umum terhadap budaya yang diinginkan yang sebenarnya merefleksikan tindakan yang harus dipenuhi dalam melaksanakan tugasnya.

2. **Mempraktekkan komunikasi yang efektif**

Membuat semua anggota mendapatkan informasi terkait dengan proses perubahan budaya organisasi, dan memastikan akan komitmen dan keberhasilan. Dengan mengatakan pada anggota apa yang diharapkan dari mereka adalah penting untuk perubahan budaya organisasi yang efektif.

3. **Review struktur organisasi**

Perubahan struktur organisasi secara fisik untuk memenuhi keinginan budaya organisasi yang diperlukan.

4. **Desain ulang pendekatan terhadap reward dan pengakuan**

Organisasi perlu mengubah sistem reward untuk mendorong perilaku penting yang diinginkan dalam budaya organisasi.

5. **Review semua sistem kerja**

Untuk melakukan perubahan budaya organisasi memerlukan waktu, komitmen, perencanaan dan pelaksanaan yang tepat dan bisa dilakukan. Organisasi yang berusaha mengubah budaya harus berhati-hati agar tidak memutuskan akarnya dan tidak begitu saja meninggalkan intinya, tetapi berkompetensi secara khusus. Secara

organisasional dan keunggulan bisnis. Charles Hampden-Turner menghubungkan dengan kekuatan dan James L. Heskett menghubungkan budaya dengan *performance*, Ross A. Webber mengaitkan budaya dengan manajemen, John P. Kotter

5. Sebagai kemampuan untuk membentuk nilai tambah statis dan tidak kaku.
4. Sebagai kekuatan pendorong
Jika budaya terbentuk melalui proses belajar mengajar (*learning process*) maka budaya itu dinamis, berketahanan (*resilient*), tidak statis dan tidak kaku.
3. Sebagai sumber.
Budaya merupakan sumber inspirasi, kebanggaan dan sumberdaya. Budaya organisasi dapat menjadi komoditi ekonomi.
2. Sebagai pengikat satu organisasi.
Kebersamaan (*sharing*) adalah faktor pengikat yang kuat seluruh anggota organisasi. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh anggota.
1. Sebagai identitas dan citra organisasi.
Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lain. Adanya citra suatu organisasi akan memberikan identitas terhadap organisasi. Identitas ini terbentuk oleh berbagai faktor, seperti sejarah, kondisi geografis, sistem-sistem sosial, politik dan ekonomi, dan perubahan-perubahan nilai dalam organisasi. Identitas merupakan keprabdian organisasi, jika identitas itu hilang, maka organisasi menjadi lemah.

MANFAAT DAN ARAH

Fungsi budaya pada umumnya sulit dibedakan dengan fungsi budaya kelompok atau budaya organisasi. Dari beberapa sumber termasuk definisi di muka dapat dipetik beberapa fungsi budaya, sebagai berikut:

pragmatis, mengubah budaya organisasi akan mempengaruhi hampir setiap aspek kegiatan. Perubahan budaya memerlukan kesabaran, kewaspadaan dan perubahan terhadap bagian-bagian budaya yang dapat dikontrol oleh pimpinan organisasi dalam jangka waktu relatif pendek, seperti perilaku dan benda simbolis (tata letak, aturan berpakaian).

>> Membangun Organisasi dalam Pembedayaan Masyarakat Miskin

6. **Sebagai pola perilaku**

Budaya berisi norma tingkah laku dan menggariskan batas-batas toleransi sosial.

7. **Sebagai warisan**

Budaya disosialisasikan dan diregenerasikan/diajarkan kepada generasi berikutnya.

8. **Sebagai substitusi (pengganti) formalisasi**

Hal ini dikemukakan oleh Stephen P. Robbins (1990) dalam *Organization Theory*, bahwa "*Strong culture increase behavioral consistency*", sehingga tanpa diperintah orang melakukan tugasnya.

9. **Sebagai mekanisme adaptasi terhadap perubahan.**

Dilihat dari sudut ini, pembangunan seharusnya merupakan proses budaya.

Pendapat lain mengenai fungsi budaya organisasi dikemukakan oleh Robbins (1996), sebagai berikut:

- a. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lain.
- b. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- c. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang.
- d. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.
- e. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu serta membentuk sikap dan perilaku karyawan.

Budaya yang strategis cocok secara eksplisit menyatakan bahwa arah budaya harus menyelaraskan dan memotivasi anggota, jika ingin meningkatkan kinerja organisasi. Konsep utama yang digunakan di sini adalah "kecocokan". Jadi, sebuah budaya dianggap baik apabila cocok dengan konteksnya. Adapun yang dimaksud dengan konteks bisa berupa kondisi obyektif dari organisasinya atau strategi usahanya.

KESIMPULAN

Pada saat bergabung dengan organisasi, masing-masing individu membawa nilai dan norma yang diajarkan pada mereka. Akan tetapi, kadang nilai dan norma tersebut tidak mencukupi untuk membantu individu berhasil dalam berorganisasi. Budaya organisasi merupakan pola pemikiran dasar yang diajarkan kepada personel atau anggota baru sebagai cara untuk merasakan, berpikir dan bertindak secara benar dari hari ke hari.

Beberapa karakteristik penting dari budaya organisasi dilihat sebagai aturan perilaku, norma, nilai dominan, filosofi, aturan dan iklim organisasi. Ada budaya dominan, tetapi ada juga sub budaya. Budaya dominan adalah sekumpulan nilai inti yang sama yang dimiliki oleh mayoritas anggota organisasi, sedangkan sub budaya adalah sekumpulan nilai yang sama pada sejumlah kecil anggota organisasi.

Secara khusus, budaya dibuat oleh pendiri organisasi yang membentuk kelompok inti dan memiliki kesamaan visi. Kelompok ini secara konkrit untuk menciptakan nilai, norma, dan iklim budaya yang diperlukan untuk melaksanakan visi tersebut. Dalam upaya mempertahankan budaya tersebut, organisasi melakukan beberapa langkah, seperti: menyeleksi calon anggota dengan cermat, melakukan pelatihan kerja langsung agar anggota familier dengan budaya organisasi, memberikan penghargaan atas kinerja anggota, memandang penting nilai kesetiaan terhadap nilai-nilai organisasi, memberikan *reward* kepada anggota yang telah bekerja dengan baik.

Kesalahan konsepsi yang biasa terjadi yaitu adanya anggapan bahwa organisasi memiliki budaya yang seragam. Semua organisasi terikat dalam budaya sosial tertentu dan merupakan bagian dari budaya tersebut. Menurut pandangan tersebut, budaya organisasi merupakan persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi.

Untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi dapat dilakukan dengan mengubah budaya organisasi. Budaya organisasi dapat dikelola dan diubah setiap waktu. Mengubah budaya organisasi memerlukan waktu, komitmen,

perencanaan dan pelaksanaan yang tepat bahkan biaya yang tidak sedikit pula. Untuk mengubah budaya sebuah organisasi yang eksis lebih sulit daripada menciptakan budaya didalam organisasi baru. Jika budaya organisasi telah ditetapkan, maka orang harus melepaskan nilai-nilai lama, asumsi, dan perilaku sebelum mereka belajar budaya organisasi yang baru.

PUSTAKA ACUAN

- Anwar, Idochi dan Yayat Hidayat Amir, 2000, *Administrasi Pendidikan: Teori, Konsep & Issu*, Program Pasca Sarjana UPI, Bandung.
- Edgar, H Schein, 1995, *"Organizational Culture & Leadership"*, Jossey-Bass, San Francisco.
- Joanne, Martin, 1992, *Cultures in Organizations*, Oxford University Press, New York.
- John P, Kotter. & James L, Heskett, 1998, *Corporate Culture and Performance*, PT. Prehalindo, Jakarta.
- Luthan, Fred, 1995, *Organizational Behavior*, McGraw-Hill, Inc, Singapore.
- Ndraha, Taliziduhu, 2003, *Budaya Organisasi*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Moh. Surya, 1995, *Nilai-Nilai Kehidupan* (makalah), Kuningan, PGRI PD II Kuningan.
- Van Peursen, 1984, *Strategi Kebudayaan* (terjemahan Dick Hartoko), Yayasan Kanisius, Jakarta.
- Carter, Mc Namara, 2002, *"Organizational Culture" The Management Assistance Program for Nonprofits*.
- <http://www.mapnp.org/library/orgthry/culture/culture.htm>

PENGORGANISASIAN PEREMPUAN PADA KELOMPOK MASYARAKAT MISKIN

Oleh: Tuti Kartika

Pusdatin DepSos (2008), mencatat data tentang jumlah perempuan kepala keluarga (Peka) terus bertambah. Pada tahun 2005 sebanyak 1.360.263 dan pada tahun 2008 berjumlah 1.449.203, bertambah sekitar 6.53% dalam kurun waktu 3 tahun. Kemiskinan berganda yang dialami perempuan kepala keluarga tidak hanya dari segi pendapatan saja, tetapi juga dari kemiskinan insani (*human poverty*) dan kemiskinan martabat (*powerless*). Kondisi kemiskinan ini menampakan kemiskinan berganda dan telah berlangsung lama bahkan dalam beberapa generasi, sehingga menjadi kemiskinan kronis.

Pada awal perkembangannya usaha kesejahteraan sosial tidak dapat dilepaskan dari kegiatan-kegiatan charitatif untuk menolong orang-orang miskin baik akibat korban peperangan maupun korban persaingan industrialisasi. Pada awal abad 17, di Eropah dikeluarkan undang-undang pengentasan kemiskinan. Undang-undang tersebut dikenal dengan nama Elizabeth Poor Law. Sejak undang-undang tersebut muncul, kegiatan pekerjaan sosial mulai dirintis walupun sifatnya masih charitas. Tidak bisa dipungkiri bahwa kegiatan pekerjaan sosial terus berkembang sampai pada akhirnya muncul kebutuhan akan pekerjaan sosial sebagai suatu profesi yang dibangun melalui pendidikan formal.

KEMISKINAN DALAM PEKERJAAN SOSIAL

Sampai saat ini, masalah kemiskinan tetap merupakan masalah yang masih relevan untuk didiskusikan, karena walaupun program pengentasan kemiskinan sudah banyak diluncurkan, namun masalah kemiskinan bukan berkurang, melainkan terus bertambah. Salah satu penyebab angka kemiskinan terus bertambah karena kemiskinan merupakan masalah yang multidimensional.

Banyak para ahli yang menyatakan bahwa kemiskinan pada dasarnya adalah suatu keadaan di mana seseorang tidak sanggup memenuhi kebutuhan dasar hidupnya. Sedangkan faktor penyebabnya sangat kompleks, sehingga relatif sulit untuk memerangnya.

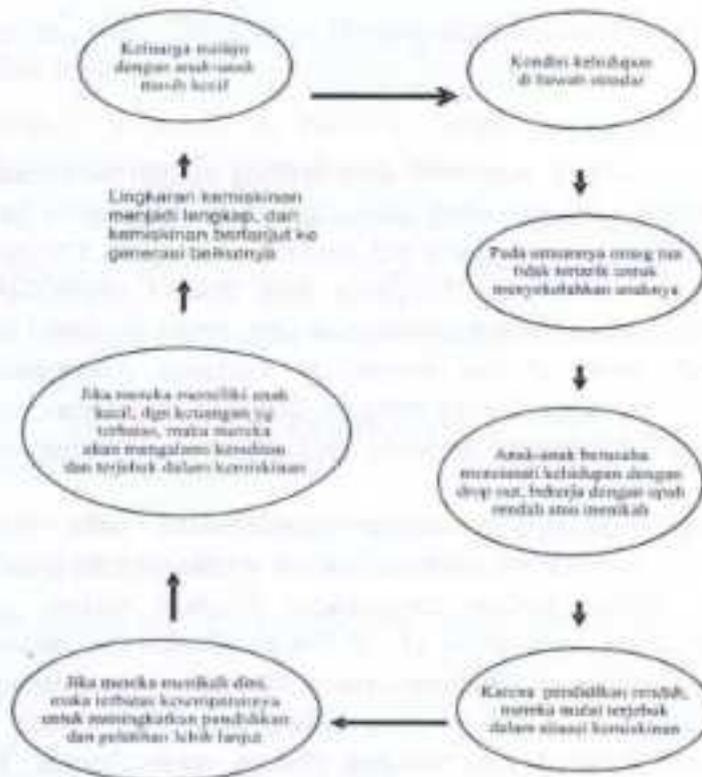


Diagram 1 : Lingkaran Kemiskinan menurut Zastrow (1982 : 96)

Zastrow (1982:94) menyatakan banyak hal yang menyebabkan kemiskinan. Masalah tersebut terkait dengan masalah-masalah sosial yang lainnya seperti tingkat pengangguran yang tinggi, kesehatan yang rendah, masalah emosional, tingkat pendidikan rendah, dan sebagainya. Oleh karena itu Zastrow menggambarkan bahwa kemiskinan merupakan siklus, di mana orang yang sudah masuk di dalamnya sulit untuk keluar.

Menurut Chamber dalam Soetrisno (1997 : 18), ada lima hal ketidakberuntungan yang melingkari kehidupan orang miskin,

1. kemiskinan itu sendiri,
2. fisik yang lemah,
3. kerentanan,
4. keterisolasian,
5. dan ketidakberdayaan .

Lima kondisi dari Chamber tersebut apabila digolongkan berdasarkan perspektif kultural dan struktural menjadi 2 besaran, yaitu

1. Kultural yang memandang kemiskinan sebagai dampak dari budaya orang miskin yang malas, tidak memiliki etos kerja, memiliki pendidikan yang rendah, dan sebagainya yang berhubungan dengan perilaku orang miskin itu sendiri.
2. Sedangkan perspektif struktural memandang bahwa seseorang miskin disebabkan karena ketidakberdayaannya dalam menembus struktur yang tidak berpihak kepadanya.

Mengingat kemiskinan bersifat multidimensional, maka penanganannya tidak hanya berorientasi pada masalah dan bersifat reaktif, melainkan membutuhkan penanganan yang terpadu pada berbagai determinan yang mempengaruhinya. Oleh karena itu paradigma penanganan masalah kemiskinan harus mulai dirubah dari bantuan sosial yang bersifat charitas ke pemberdayaan.

PENDAMPINGAN SOSIAL

Arus globalisasi yang sangat kuat ternyata telah memperkokoh faham kapitalisme dalam berbagai pendekatan pembangunan di Indonesia. Faham ini ditandai dengan efisiensi, rasionalisasi, dan indikator-indikator ekonomi lainnya. Oleh karena itu faham ini telah melahirkan kritikan yang sangat tajam terhadap faham *welfare state*. Kritik tersebut memunculkan anggapan bahwa *welfare state* merupakan sistem yang boros, tidak mampu memberdayakan masyarakat, menimbulkan stigmatisasi dan bahkan jebakan kemiskinan (*poverty trap*) terhadap populasi sarannya Edi Suharto (2005 : 37). Salah satu kritik yang sering dilontarkan kepada *welfare state* adalah terlalu dominannya peran pemerintah dalam merencanakan dan sekaligus melakukan intervensi terhadap penanganan masalah.

Selain menimbulkan beban terhadap anggaran negara, pendekatan ini sering menimbulkan ketergantungan kepada penerima pelayanan. Dalam praktik pekerjaan sosial, pekerja sosial dipandang sebagai penolong yang serba bisa. Sementara klien dipandang sebagai penerima bantuan yang seakan-akan tidak memiliki kemampuan untuk menolong dirinya.

Pandangan di atas saat ini mulai bergeser. Selain globalisasi yang berdampak pada faham kapitalisme, lahirnya Undang-Undang No. 22 tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah, ternyata juga telah membawa atmosfir baru dalam pendekatan pembangunan termasuk pembangunan kesejahteraan sosial. Pemerintah telah memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada masyarakat untuk membangun dirinya sendiri.

Atmosfir ini kemudian oleh Jim Ife disebut sebagai *Change from Below*. Atmosfir ini telah memberi kesempatan kepada penerima pelayanan untuk mengambil keputusan dalam rangka menentukan nasibnya sendiri. Mereka dipandang sebagai aktor yang memiliki potensi dan kemampuan untuk mengatasi masalahnya sendiri.

Pendekatan partisipatif dalam pengembangan masyarakat mengarahkan komunitas/masyarakat lokal untuk menyadari adanya prinsip hubungan kesetaraan dan kebersamaan antara dirinya dengan pihak luar seperti pemerintah, pengusaha, dan LSM. Aspek pendekatan ini adalah yang membedakan antara proses pendekatan pengembangan masyarakat yang mengandalkan pola hubungan subjek-objek (masyarakat pasif) dengan proses pendekatan partisipatif yang mengedepankan pola hubungan subjek-subjek (masyarakat aktif). Pendekatan tersebut akan mengurangi terjadinya proses marginalisasi masyarakat, sehingga hubungan masyarakat dengan pihak luar (pemerintah, pengusaha, LSM) akan menjadi lebih sepadan dan egaliter, dan tidak lagi ada hubungan searah dan otoriter. Proses ini

secara otonom, yang berkelanjutan dalam bidang sosial, ekonomi, dan lingkungan sendiri mampu mengupayakan pembangunan untuk dirinya sendiri pemecahannya. Dengan demikian masyarakat dengan kekuatannya menganalisis permasalahan yang dihadapinya dan merencanakan dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan masyarakat dalam pengembangan masyarakat dengan pendekatan partisipatif

Pandangan Jim Iff di atas diperkuat dengan pandangan Priyono dan Pranarka (1997), bahwa pemberdayaan selain pendistribusian kekuasaan (*Distribution of Power*), juga merupakan proses perubahan pola relasi dari subjek-objek menjadi subjek-subjek. Dalam pengembangan masyarakat relasi demikian dikenal dengan pendekatan partisipatif.

Pernyataan di atas sesuai dengan pandangan Jim Iff tentang pemberdayaan. Iff mendefinisikan pemberdayaan sebagai suatu proses pendistribusian kekuasaan dari yang 'memiliki' kepada yang 'tidak/kurang memiliki' baik secara individu, kelompok, maupun masyarakat. Dengan pendistribusian tersebut terkandung makna adanya suatu keyakinan bahwa pihak yang menerima pendistribusian kekuasaan memiliki potensi dan kekuatan serta sumber-sumber untuk mengambil keputusan dalam menentukan nasibnya sendiri.

memberi kepercayaan kepada masyarakat untuk mampu mempertahankan kehidupannya sesuai dengan kemampuan, sumber daya, dan budaya yang mereka miliki.

KEBERDAYAAN PEREMPUAN

Proses Pendampingan sosial tersebut mengakomodir prinsip pemberdayaan Jim Ife tentang penghargaan akan;

- (1) Pengetahuan lokal;
- (2) Budaya lokal;
- (3) Sumber daya lokal;
- (4) Keterampilan lokal;
- (5) Proses lokal, dan
- (6) Bekerja dalam suasana kebersamaan.

Melalui Pendampingan Sosial telah terjadi pendistribusian kekuasaan, di mana WRSE yang selama ini dianggap *powerless* diberi kepercayaan untuk mengambil keputusan dalam menentukan masa depan dan nasibnya sendiri melalui kekuatannya tersebut. Dengan demikian melalui proses penelitian WRSE diharapkan *berdaya*.

Keberdayaan tersebut ditandai dengan peningkatan kemampuan yang dikemukakan oleh Lorrancaine Gitierrez dalam Jenkins Marry Bricker (1991:199) yaitu:

1. **kemampuan secara personal**, *Kemampuan personal* adalah kemampuan individu dalam mengidentifikasi dan memahami kekuatan yang dimilikinya
2. **kemampuan interpersonal**, *Kemampuan interpersonal* adalah kemampuan individu dalam mempengaruhi orang lain dengan menggunakan kekuatan sosialnya
3. **kemampuan politik**, *Kemampuan politik* adalah kemampuan dalam pengambilan keputusan bersama dan kemampuan dalam mengalokasikan sumber di dalam organisasi atau masyarakat, baik secara formal maupun informal.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan lapangan dari hasil penelitian ini tentang evaluasi hasil pendampingan sosial bagi perempuan kepala keluarga memperlihatkan pola-pola sebagai berikut:

1. Peningkatan Kemampuan Personal

Responden pada umumnya sudah mulai mampu mengatasi kesulitan hidup yang mereka alami dan sudah mulai mampu berfungsi sosial secara baik dengan mampu menjalankan perannya sebagai Ibu, sebagai Kepala Keluarga dan Sebagai anggota masyarakat.

Diskusi peer group telah memberi dampak positif bagi perempuan kepala keluarga dengan memberi sarana bagi mereka untuk saling mengemukakan pengalaman-pengalaman dan menyampaikan keluhan-keluhan sehingga memberi mereka ruang ventilasi untuk melepaskan kesulitan dan kepenatan hidupnya.

Kegiatan ini tetap berlangsung setiap bulannya meskipun program pendampingan sosial telah berakhir pada bulan agustus 2010, dengan potensi yang mereka miliki berusaha melakukan iuran untuk melaksanakan pertemuan bulanan.

2. Peningkatan kemampuan Interpersonal

Responden pada umumnya sudah melakukan relasi sosial dengan baik dan terstruktur dalam hubungannya dengan anak mereka, dengan tetangga mereka dengan aparat pemerintah dari tingkat rt/rw/ kampung maupun pemerintah kelurahan.

Melalui kegiatan self advokasi dan empowering ini mereka mampu mengatasi hambatan struktural dan cultural untuk berhubungan dengan mengadakan hubungan dengan pihak lain terutama sistem sumber.

Kegiatan ini telah memudahkan mereka untuk mampu mengakses pelayanan pendidikan seperti untuk mengurus pendidikan gratis, pelayanan kesehatan seperti untuk mengurus jaminan kesehatan

masyarakat (jamkesmas), dan pelayanan sosial seperti mengurus bantuan hidup dan beasiswa bagi anak mereka yang masih sekolah bahkan pelayanan kependuduk seperti untuk mengurus akte kelahiran dan akte perceraian.

3. Peningkatan Kemampuan Politik

Responden sudah sadar dan mau ikut beraktivitas didalam organisasi jaringan perempuan perkasa (jari perkasa) yang mereka bentuk sendiri untuk menjadi wadah pertemuan dan penguatan bagi perempuan kepala keluarga.

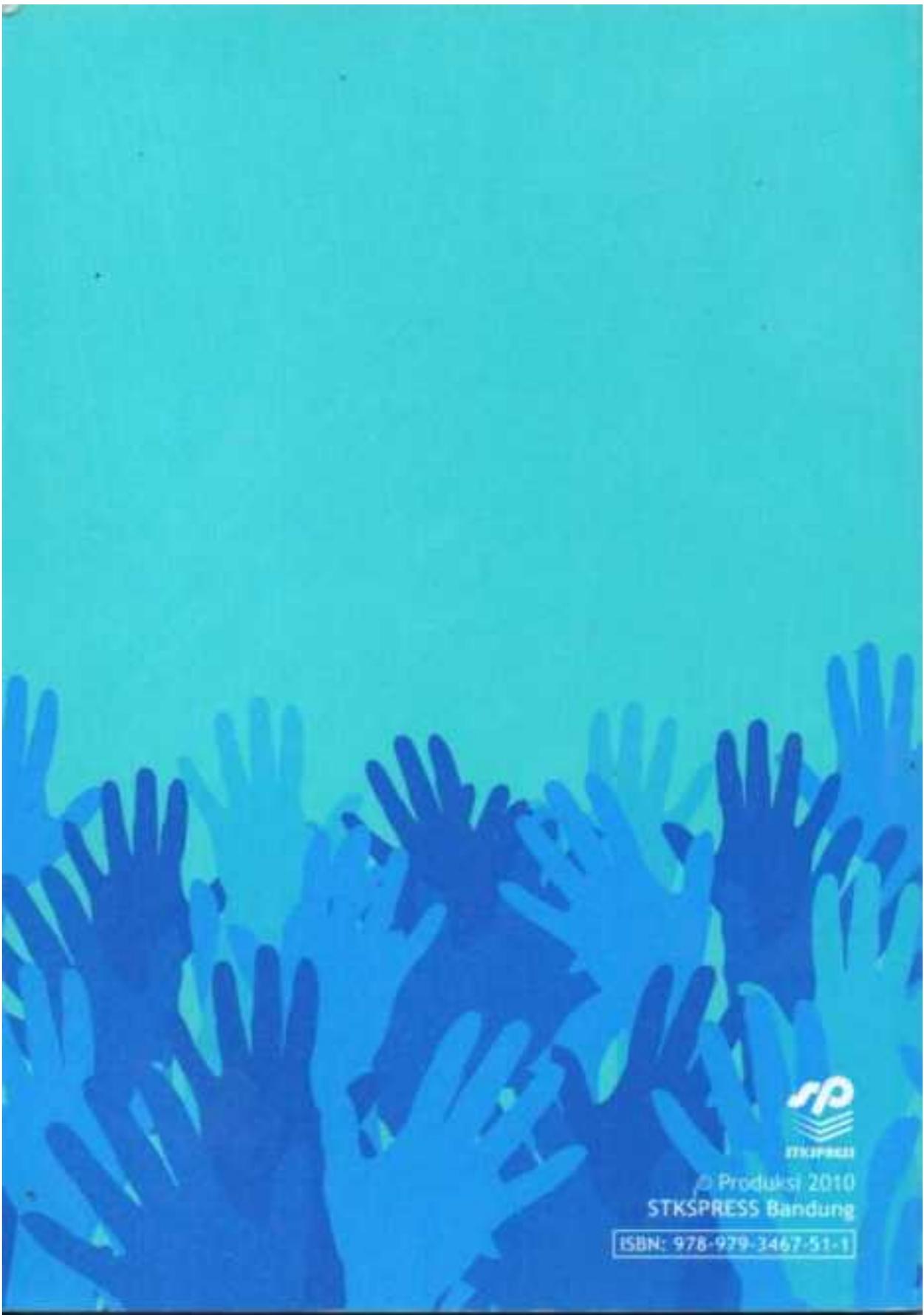
Melalui jari perkasa ini mereka mampu mengemukakan harapan-harapan mereka dan mampu mengemukakan rencana kerja mereka untuk mengatasi kehidupan mereka secara berkesinambungan.

Organisasi jari perkasa yang mereka bentuk lambat laun diharapkan mampu menjadi wadah pemberdayaan bagi mereka dan sebagai gerakan mereka untuk melakukan perubahan dan perumusan kebijakan yang berpihak kepada mereka.

PUSTAKA ACUAN

- Ife Jim. 2002. *Community Development Community-Based Alternatives in an Age of Globalisation*. Australia: Person Education Australia
- Ilham Cendekia. 2002. *Metode Fasilitasi Pembuatan Keputusan Partisipatif*. Jakarta: PATTIRO
- Jenkins Marry Bricker, dkk. 1991. *Feminist Social Work Practice in Clinical Settings*. New Delhi: Sage Publication.
- Moleong Lexy J. 1990. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Depok: Remaja Rosdakarya.
- Mukerje Nilanjana, 1999: *Methodology Participatory Assesment (MPA) for Rurat Development*, New Delhi: New Era

- Prijono S. Ony, 1996, *Pemberdayaan, Konsep, Kebijakan, dan Implementasi*, Jakarta: Centre for Strategic and International Studies
- Sarantakos S. 1993. *Social Research*. Melbourne: Macmillan Education Australia.
- Schwandt A. Thomas. 1997. *Dictionary of Qualitative Inquiry*. London: Sage Publications
- Suharto Edi. 2005. *Analisis Kebijakan Publik*. Depok : ALPABETA.



STKSPRESS

Produksi 2010
STKSPRESS Bandung

ISBN: 978-979-3467-51-1