**TANTANGAN PROFESI PENELITI**

**DI PUSAT PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN KESEJAHTERAAN SOSIAL**

Abstract

Abstrak

Kajian ini membahas peneliti yang bekerja di lembaga pemerintah dengan tugas pokok dan fungsinya yang sudah ditentukan melalui kebijakan lembaga berdasarkan peraturan yang ditetapkan mulai tahun 2015. Pembentukan Pusat Penelitian dan Pengembangan Kesejahteraan Sosial (Puslitbangkesos) mengalami beberapa kali perubahan unit kerja, sehingga berpengaruh terhadap pelaksanaan kegiatan. Tujuannya memberi muatan dalam menghadapi revolusi mental yang telah dicanangkan secara nasional. Situasi akan datang berbeda dengan situasi sebelumnya sebab ke depan tiap peneliti mulai meningkatkan kualitas dengan melihat perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat cepat. Tiap peneliti memperhatikan etos kerja secara profesional dengan memperhatikan kaidah dan norma-norma, serta etika peneliti.

Kata kunci; tantangan, profesi, etos kerja

**PENDAHULUAN**

Era sekarang Kabinet Kerja yang akan berlangsung 2015 – 2019. Organisasi pemerintahan diajak bekerja dan bekerja sesuai dengan ide yang disodorkan perubahan mental. Terutama Pegawai Negeri Sipil harus berubah dalam menghadapi pekerjaannya karena sudah dibekali dengan berbagai peraturan perundang-undangan dan penggajian yang mencukupi untuk kehidupan keluarga. selain gaji pokok dan tunjangan keluarga, masih diberikan lagi tunjangan kinerja yang besarnya disesuaikan dengan kinerja masing-masing kementerian dan lembaga pemerintah. Akhir-akhir ini muncul penilaian untuk beberapa kementerian dengan penilaian yang dianggap sesuai dengan kinerjanya, tetapi ada juga yang menduga-duga terkait dengan politik. Kegiatan tersebut sebagai implementasi Undang Undang RI Nomor 11 Tahun 2009, khususnya dalam;

 *Pasal 1, ayat (2), bahwa Penyelengaraan Kesejahteraan Sosial adalah upaya yang terarah, terpadu, dan berkelanjutan yang dilakukan Pemerintah, pemerintah daerah, dan masyarakat dalam bentuk pelayanan sosial guna memenuhi kebutuhan dasar setiap warga negara, yang meliputi rehabilitasi sosial, jaminan sosial, pemberdayaan sosial, dan perlindungan sosial.*

Rentang sejarah, sejak 1976 – 1998 sudah ada unit kerja Pusat Penelitian dan Pengembangan Sosial yang berada di bawah Badan Penelitian dan Pengembangan Sosial (Balitbangsos). Kemudian diketahui, era Presiden Gus Dur (1999 – 2000) departemen yang mengurusi masalah-masalah sosial tersebut ditiadakan dan pernah digabung dalam dua unit kerja yang bernaung dalam satu badan dan kementerian. Tetapi nama Pusat Penelitian dan Pengembangan Sosial tetap ada sampai sekarang. Hanya saja dalam kurun waktu satu dasa warsa mengalami perubahan penyebutan yang diikuti dengan tugas pokok dan fungsinya. Hal ini menjadi penting dibahas karena memiliki nilai strategis dalam melaksanakan tugas dan fungsi tersebut dari pejabat puncak dalam waktu yang relatiff singkat. Tujuannya menganalisis kegiatan yang dilakukan mulai tahun 2016 sebagai gerak dasar pelaksanaan tugas yang didukung dengan sumber daya manusia dan sarana tersedia.

Melihat kondisi akhir tahun 2015 di Pusat Penelitian dan Pengembangan Kesejahteraan Sosial, sehingga pandangan dan pemikiran yang akan dibahas dengan capaian kerja yang akan dilakukan mulai tahun 2016 sampai dengan tahun 2019. Rentang waktu tersebut merupakan penjabaran dari pelaksanaan tugas pokok dan fungsi terbaru, dengan demikian akan mempengaruhi kinerja. Ini juga merupakan dinamika perkembangan permasalahan sosial yang terus berkembangan seiring dengan diterbitkannya Undang Undang RI Nomor 11 Tahun 2009 Tentang Kesejahteraan Sosial, dan Undang Undang RI Nomor 13 Tahun 2011 Tentang Penanganan Fakir Miskin.

Muncul pemikiran kedua perundang-undangan tersebut dianggap sebagai amanah yang harus dilaksanakan Kementerian Sosial secara penuh. Sebab sebelumnya dalam penanganan kemiskinan banyak kementerian yang melakukan pemberdayaan atau memberi bantuan. Akan tetapi belum menyentuh tujuan langsung karena menggunakan defenisi, kriteria dan indikator masing-masing. Ada yang diterbitkan pemerintah dan ada yang didefinisikan sendiri oleh lembaga lain semisal Lembaga Swdaya Masyarakat dan Lembaga Penelitian Sosial. Oleh karena itu, Kementerian Sosial terpusat terhadap penanganan kemiskinan melalui Peraturan Menteri Sosial Nomor 20 Tahun 2015 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Sosial dengan membentuk satu unit kerja tertinggi dengan sebutan Direktorat Jenderal Penanganan Fakir Miskin. Unit kerja setingkat Eselon I tersebut membawahi tiga direktorat yaitu; Penanganan Fakir Miskin Perkotaan, Penanganan Fakir Miskin Perkotaan, dan Penanganan Fakir Miskin Pesisir, Pulau-pulau Kecil dan perbatasan Antar Negara.

Selama ini kebijakan lembaga hanya berpedoman terhadap pelaksanaan kegiatan yang sudah terurai, sehingga perencanaan kegiatan mengikuti renana kerja yang telah diatur dalam setahun. Upayakan melihat ke depan dianggap penting karena menghadapi situasi kerja yang memerlukan kecepatan dan ketetapan dalam pengambilan kebijakan. Khususnya kegiatan terkait dengan penelitian dan pengembangan di Pusat Penelitian dan Pengembangan Kesejahteraan Sosial karena sejak tahun 2016 mempunyai orientasi baru. Terlihat dari perubahan struktur organisasi yang disesuaikan dengan target kerja dalam pengentasan kemiskinan sampai dengan tahun 2019 sebesar satu persen dari angka kemiskinan nasional.

Sedangkan pengembangan organisasi dapat saja dilakukan. Kegiatan PKH didukung tuga aspek yaitu; sumber daya manusia, struktur organisasi, sarana dan prasarana. Ketidak pastian masa depan dan kebutuhan perubahan (Nevrizond Chatab; 2009; 10 – 11; 128) seharusnya dipandang sebagai kesempatan untuk menciptakan nilai lebih secara efektif dalam suiatu lingkungan yang dinamis bukan bukan sebagi sumber daya yang tidak sesuai (cocok) yang menimbulkan tekanan atau ketegangan. Jika organisasi ingin tetap “survive”, maka organisasi harus berinteraksi terhadap perubahan-perubahan. Agar kegiatan implementasi perubahan lancar dan efektif, umpan balik atau tanggapan dan hasil yang diperoleh setiap fungsional manajemen bisnis, ditelaah, direview dan dijadikan ataupun dipantau dan diaudit kecenderungan pergerakan dan peningkatannya. Kajian, evaluasi dan perbaikan atau koreksi terhadap implementasi perubahan dapat dilaksanakan hanya pada proses interpretasi dan implementasi, proses mendignosis ataupun pada pilihan perpektif dari kerangka perubahan bersaing.

Schuler (1992) mengartikan manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberap fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat (Edy Sutrisno; 2009: 6).

Evaluasi kebijakan yang digunakan analisis kekuatan dilihat dari dampak kebijakan; kelemahan dilihat dari kelemahan kebijakan; peluang dilihat dari kesempatan pengembangan kebijakan, masalah dilihat dari masalah-masalah yang menjadi penghambat, dan aksi atau tindakan untuk mengatasi kelemahan dan masalah. Metode evaluasi ini disebut juga; *strengths, weakness, opportunities, problems, and actions*(SWOPA). Istilah lain yang hampir sama yaitu; *strengths, weakness, opportunities, threats* (SWOT) (Harry Hikmat; 2006; 27 – 28; Nevizond Chatab; 2009; 48).

Analisis SWOT Adalah identifikasi berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi perusahaan. Analisis ini didasarka pada logika yang dapat memaksimalkan kekuatan (*strengths*) dan peluang (*opportunities*). Namun secara bersamaan dapat meminimalkan kelemahan (*weaknesses*) dan ancaman (*threats*). Penelitian menunjukkan kinerja perusahaan dapat ditentukan oleh kombinasi faktor internal dan eksternal (Freddy Rangkuti; 1997: 19 – 20).

**PEMBAHASAN**

**Lembaga**. Tahun 2001, dibentuk kembali Departemen Sosial. Berdasarkan Keputusan Menteri Sosial RI Nomor 06/HUK/2001 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Departemen Sosial diantaraya ada Unit Kerja Eselon I dengan sebutan Badan Pelatihan dan Pengembangan Sosial (Balitbangsos) membawahi 13 Unit Kerja Eselon II yang berkedudukan di Jakarta dan beberapa provinsi. Di Jakarta ada lima unit kerja yaitu; Sekretariat Badan Pendidikan dan Penelitian Sosial, Pusat Pendidikan dan Pelatihan Sosial (Pusdiklatsos), Pusat Penelitian Permasalahan Kesejahteraan Sosial (Puslit PKS), Pusat Penelitian dan Pengembangan Usaha Kesejahteraan Sosial (Puslitbang UKS), dan Pusat Pengembangan Ketahanan Sosial Masyarakat (Pusbangtansosmas). Delapan unit kerja di daerah yaitu; Sekolah Tinggi Kesejahteraan Sosial (STKS) di Bandung, Balai Besar Penelitian dan Pengembangan Pelayanan Kesejahteraan Sosial (BBPPPKS) di Jogjakarta, dan Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) berada dalam enam regional yang berada di Padang, Lembang, Jogjakarta, Banjarmasin, Makassar, dan Jayapura.

Kemudian terbit lagi Peraturan Menteri Sosial RI Nomor 82/HUK/2005 Tentang Susunan Organisasi dan tata Kerja Departemen Sosial RI. Khususnya dua Unit Kerja Eselon II Puslit PKS dan Puslitbang UKS dilebur menjadi satu dengan sebutan Pusat Penelitian dan Pengembangan Kesejahteraan Sosial (Puslitbangkesos). Unit kerja tersebut berpusat pada penelitian dan pengembangan kebijakan kesejahteraan sosial. Perubahan terakhir, melalui Keputusan Menteri Sosial Nomor 86/HUK/2010 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Sosial. Perubahan secara nasional penyebutan semula Departemen Sosial menjadi Kementerian Sosial, dan secara khusus Puslitbangkesos mengalami perubahan struktur, tugas pokok dan fungsi. Unit kerja tersebut dipimpin seorang pejabat yang membawahi tiga eselon III dan masing-masing memiliki dua pejabat eselon IV. Sebutan eselon III yaitu; Bidang Tata Usaha, Bidang Kerjasama dan Diseminasi, dan Bidang Analisis Kebutuhan dan Penjaminan Mutu. Lembaga tersebut didukung dengan tenaga fungsional yang terdiri dari; Peneliti dan Litkayasa.

Tugas Pokok Puslitbangkesos yaitu; melaksanakan perumusan kebijakan dan koordinsi serta pelaksanaan di bidang penelitian dan pengembangan kesejahteraan sosial.

Puslitbangkesos menyelenggarakan fungsi;

1. Perumusan kebijakan di bidang analisis kebutuhan, penjaminan mutu, kerjasama, dan diseminasi penelitian dan pengembangan kesejahteraan sosial.
2. Pelaksanaan kebijakan di bidang analisis kebutuhan, penjaminan mutu, kerjasama, dan diseminasi penelitian dan pengembangan kesejahteraan sosial.
3. Penyusunan standar, norma, pedoman, kriteria, dan prosedur di bidang analisis kebutuhan, penjaminan mutu, kerjasama, dan diseminasi penelitian dan pengembangan kesejahteraan sosial.
4. Pelaksanaan bimbingan teknis kegiatan penelitian dan pengembangan.
5. Pelaksanaan evaluasi kebijakan di bidang analisis kebutuhan, penjaminan mutu, kerjasama, dan diseminasi penelitian dan pengembangan kesejahteraan sosial, dan.
6. Pelaksanaan urusan tata usaha, perencanaan program dan anggaran, kepegawaian, dan rumah tangga Pusat.

Khusus jabatan fungsional yang ada; Peneliti, Penelitian dan Perekayasaan (Litkayasa). Selama ini hanya peneliti melaksanakan tugas pokoknya secara jelas. Pengertian jabatan fungsional telah diatur dalam Undang Undang RI Nomor 5 Tahun 2014 dan ditegaskan sebagaimana dalam Peraturan Kepala LIPI, Nomor 2 Tahun 2014 bahwa, jabatan fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu. peneliti adalah insan yang memiliki kepakaran yang diakui dalam suatu bidang keilmuan yang bertugas melakukan penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Terakhir terbit Peraturan Menteri Sosial Nomor 20 Tahun 2015, Bagian Kelima;

*Pasal 577 tentang Pusat Penelitian dan Pengembangan Kesejahteraan Sosial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 538 huruf c mempunyai tugas melaksanakan penelitian dan pengembangan kesejahteraan sosial.*

*Pasal 578, Pusat Penelitian dan Pengembangan Kesejahteraan Sosial menyelenggarakan fungsi;*

1. *Penyiapan perumusan kebijakan teknis di bidang penelitian dan pengembangan penanganan fakir miskin, rehabilitasi sosial, pemberdayaan sosial, perlindungan sosial, jaminan sosial, dan penunjang.*
2. *Penyiapan pelaksanaan kebijakan teknis di bidang penelitian dan pengembangan penanganan fakir miskin, rehabilitasi sosial, pemberdayaan sosial, perlindungan sosial, jaminan sosial, dan penunjang.*
3. *Penyiapan penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria serta pedoman di bidang penelitian dan pengembangan penanganan fakir miskin, rehabilitasi sosial, pemberdayaan sosial, perlindungan sosial, jaminan sosial, dan penunjang.*
4. *Penyiapan pelaksanaan pemberian bimbingan teknis dan supervisi di bidang penelitian dan pengembangan penanganan fakir miskin, rehabilitasi sosial, pemberdayaan sosial, perlindungan sosial, jaminan sosial, dan penunjang.*
5. *Penyiapan pelaksanaan penetapan kebutuhan penelitian dan pengembangan penanganan fakir miskin, rehabilitasi sosial, pemberdayaan sosial, perlindungan sosial, jaminan sosial, dan penunjang.*
6. *Penyiapan pelaksanaan penetapan jaminan mutu di bidang penelitian dan pengembangan penanganan fakir miskin, rehabilitasi sosial, pemberdayaan sosial, perlindungan sosial, jaminan sosial, dan penunjang.*
7. *Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan penelitian dan pengembangan penanganan fakir miskin, rehabilitasi sosial, pemberdayaan sosial, perlindungan sosial, jaminan sosial, dan penunjang.*
8. *Pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga Pusat.*

Puslitbangkesos sebagai Unit Kerja Eselon II. Dibawahnya terdiri atas empat eselon tiga, dan delapan eselon empat, serta kelompok jabatan fungsional.

Sebutannya;

1. Bagian Tata Usaha terdiri atas; Subbagian Perencanaan, dan Subbagian Umum,
2. Bidang Penelitian dan Pengembangan Penanganan Fakir Miskin terdiri atas; Subbidang Penelitian dan Pengembangan Fakir Miskin Perdesaan dan Perkotaan, dan Subbidang Penelitian dan Pengembangan Pesisir dan Pulau-pulau Kecil dan Perbatasan Antar Negara,
3. Bidang Penelitian dan Pengembangan Rehabilitasi dan Pemberdayaan Sosial terdiri atas; Subbidang Penelitian dan Pengembangan Rehabilitasi Sosial, dan Subbidang Penelitian dan Pengembangan Pemberdayaan Sosial,
4. Bidang Penelitian dan Pengembangan Perlindungan dan Jaminan Sosial, dan Penunjang terdiri atas; Subbidang Penelitian dan Pengembangan Perlindungan dan Jaminan Sosial, dan Subbidang Penelitian dan Pengembangan Bidang Penunjang.

Tertulis dalam Peraturan Menteri Sosial RI Nomor 20 Tahun 2015, penyebutan sama untuk Eselon II. Tetapi struktur dibawahnya bertambah satu bidang, sehingga menjadi Bagian Tata Usaha, Bidang Penelitian dan Pengembangan Penanganan Fakir Miskin, Bidang Penelitian dan Pengembangan Rehabilitasi dan Pemberdayaan Sosial, Bidang Penelitian dan Pengembangan Perlindungan dan Jaminan Sosial dan Penunjang. Unit kerja tersebut ditunjang pejabat struktural yang menduduki jabatannya, pejabat fungsional tertentu terdiri atas peneliti dan litkayasa, serta fungsional tertentu atau disebut staf.

Pengembangan kelembagaan (*institutional development*) atau pembinaan kelembagaan (*institutional buliding*) didefenisikan (Brinkenhoff, 1985) sebagai proses untuk memperbaiki kemampuan lembaga guna mengefektifkan penggunaan sumer daya manusia dengan keuangan yang tersedia. Tujuan utama pengembangan merupakan proses dalam menciptakan pola baru kegiatan dan perilaku yang bertahan dari waktu ke waktu karena didukung oleh norma, standar, dan nilai-nilai dari dalam (Ajat S Kurnia, 2012: 128 – 129).

Pengembangan kapasitas merupakan pendekatan pembangunan dimana semua orang mempunya hak sama terhadap sumber daya dan menjadi perencana pembangunan. Oleh karena itu pengembangan kapasitas menurut Eadge (1997) diantaranya, jika pengembangan kapasitas adalah tujuan akhir itu sendiri, maka pilihan politik memerlukan tujuan yang jelas dan analisis kontekstual terhadap bagian dari lembaga intervensi. Fokusnya adalah misi organisasi yang berimbang dan pertautannya dengan lingkungan eksternalnya, strukturnya, dan aktivitasnya. Kriteria efektivitasnya akan berhubungan dengan faktor luar di mana misi itu dirasakan tepat, masuk akal, dan terpenuhi (Ajat S Kurnia, 2012: 145 – 146).

Kebijakan sosial adalah seperangkat tindakan (*course of action*), kerangka kerja (*framework*), petunjuk (*guideline*), rencana (*plan*), peta (*map*) atau strategi yang direncang untuk menterjemahkan visi politis pemerintah atau lembaga pemerintah ke dalam program dan tindakan untuk menapai tujuan tertentu di bidang kesejahteraan sosial sosial (*social welfare*). Model analisis kebijakan, diantaranya retrospektif adalah analisis kebijakan yang dilakukan terhadap akibat-akibat kebijakan”setelah” suatu kebijakan diimplementasikan. Model ini biasanya disebut sebagai model evaluatif karena banyak melibatkan pendekatan evaluasi terhadap dampak-dampak kebijakan yang sedang atau telah diterapkan. Fokus utama yang umumnya dipilih dalam analisis kebijakan sosial meliputi; defenisi masalah sosial, implementasi kebijakan sosial, dan akibat-akibat kebijakan sosial (Edi Suharto; 2005: 85 – 87).

**Sumber Daya Manusia.** Bersumber dari Profil Pusat Penelitian dan Pengembangan Kesejahteraan Sosial (2015) pegawainya berjumlah 69 orang. Diantaranya terdiri atas; 10 pejabat strukural (14,49 %), 32 pejabat fungsional peneliti (47,82 %), empat pejabat litkayasa (5,80 %), dan 13 fungsional umum (18,8 %).

Khusus peneliti sebanyak 33 orang dapat dibagi berdasarkan jenis kelamin terdiri atas; laki-laki 22 orang (66,66 %) dan perempuan 11 orang (33,34 %). Berdasarkan jabatan yang disandang yaitu; empat Peneliti Utama (12,12 %), 25 Peneliti Madya (75,75 %), tiga Peneliti Muda (9,09 %), dan seorang Peneliti Pertama (3,03 %). Berdasarkan umur terbagi empat kelompok, 30 – 40 tahun empat orang, 41 – 50 tahun delapan orang, 51 – 60 tahun sebanyak 17 orang, dan diatas 61 tahun ada tiga orang.

Keterangan lainnya masing-masing diketahui tentang pendidikan dan kepakaran. Pendidikan tinggi yang ditempuh peneliti sebagai Sarjana sebagian besar dari Jurusan Kesejahteraan Sosial atau Pekerjaan Sosial 23 orang, selanjutnya Antropologi tiga orang, dan selebihnya masing-masing satu orang. Jenjang Magister masih didominasi lulusan Kesejahteraan Sosial 11 orang, selebihnya berimbang antara satu sampai tiga orang. Peneliti yang berpendidikan doktoral sebagai tiga orang, masing-masing dua orang alumni dari Perguruan Tinggi di Malaysia dan seorang dari Universitas Indonesia. Saat ini ada seorang peneliti yang sedang menempuh pendidikan doktoral di Australia.

Tabel 1. Pendidikan Peneliti

----------------------------------------------------------------

No Jurusan S1 S2 S3

----------------------------------------------------------------

1. Kesejahteraan Sosial 23 11 3
2. Antropologi 3 3 -
3. Filsafat 2 - -
4. Psikologi 1 3 -
5. Metodologi - 2 -
6. Ketahanan Nasional - 1 -
7. Administrasi 1 - -
8. Hukum 1 - -
9. Petenakan 1 - -
10. Pendidikan 1 - -

---------------------------------------------------------------

 Jumlah 32 20 3

---------------------------------------------------------------

Sumber; Diolah dari Profil Puslitbangkesos, 2015

Berdasarkan kepakaran diketahui terdiri dari tujuh bidang. Terbanyak bidang Pelayanan dan Kesejahteraan Masyarakat 20 orang, dan terkait dengan Kebijakan Sosial enam orang. Selebihnya lima kepakaran berjumlah masing-masing satu dan dua orang. Hal ini menunjukkan perhatian peneliti tentang kepakaran perlu ditambah, terutama berkaitan dengan Kebijakan Sosial yang merupakan pilihan utama. Perlu diketahui, bahwa kepakaran ini akan berubah mengikuti perkembangan dari instansi pembina Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia.

Tabel 2. Peneliti Berdasarkan Kepakaran

-------------------------------------------------------

No Kepakaran Jumlah

--------------------------------------------------------

1. Pelayanan dan 20

Kesejahteraan Masyarakat

1. Kebijakan Sosial 6
2. Praktek Pekerjaan Sosial 2
3. Antropologi 1
4. Psikologi Masyarakat 2
5. Evaluasi Program 1
6. Perencanaan Sosial 1

-------------------------------------------------------

 Jumlah 32

-------------------------------------------------------

Sumber; Diolah dari Laporan TP2I, 2014

**Analisis.** Sebagai Kekuatan **(***Strengths*) yaitu; 1. Perubahan organisasi, bidang penelitian terbagi habis dalam enam sub bidang dan sesuai dengan organisasi Eselon I; 2. Tersedianya sarana dan prasarana, artinya seperangkat sarana yang dimiliki peneliti seperti sarana kerja yang dianggap sudah memadai; 3. Pengakuan ilmiah, ditandai dengan semua peneliti sudah memiliki kepakaran berdasarkan ketentuan Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia.

Sebagai sudah diatur dalam Undang Undang RI Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, khususnya Bab Ketiga Jabatan Fungsi.

*Pasal 17 ayat (1), bahwa jabatan fungsional dalam Aaparatur Sipil Negara terdiri atas jabatan fungsional keahlian dan jabatan fungsional keterampilan.*

Oleh karena diperlukan komitmen peneliti dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasi. Sejalan dengan definisi diatas, Griffin mendefenisikan komitmen organisasi sebagai sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Menurut Allen dan Meyer, ada tiga dimensi komitmen organisasi yaitu; komitmen efektif, keterikatan emosional karyawan, dan keterlibatan dalam organisasi; komitmen berkelanjutan, komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi; komitmen normatif, perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu, tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan (Sumanto; 2014: 11).

Komitemen bersama harus didukung dengan etos kerja yang memuat seperangkat kemauan dan keinginan untuk melaksanakan tugas dan kegiatan. Termasuk dalam menghadapi perubahan mental atau revolusi mental yang akan dihadapi. Norma dan nilai-nilai kerja, serta etika yang disandang peneliti selalu bermoral dengan melihat tingkah laku atau perilaku dirinya sendiri. Sebab jika memiliki moral yang tinggi, maka akan dianggap suatu pelanggaran etika sebagai peneliti yang akan merugikan dirinya sendiri. Dipastikan terkena sanksi etika dan sanksi sosial.

Etos kerja diartikan sebagai sebuah sikap yang berorientasi pada hasil yang terbaik, semangat tinggi dalam bersaing, optimis, dan selalu mencari cara-cara yang produktif dan inovatif (Arif Budimanta, dkk; 2015: 10). Nilai-nilai etos kerja;

1. Etos kerja dapat diartikan sebagai semangat yang menjadi ciri khas dan keyakinan individu/kelompok dalam bekerja. Keyakinan tersebut dapat disepakati secara formal atau informal dalam suatu kelompok.
2. Mandiri adalah keyakinan mengenai pentingnya mengandalkan pada usaha dan kemampuan diri sendiri, negara sendiri dari pada yang diberikan atau disediakan oleh orang lain/negara lain.
3. Daya saing dapat diartikan sebagai kapasitas suatu bangsa untuk menghadapi tantang persaingan pasar internasional dengan tetap menjaga atau meningkatkan pendapatan riilnya.
4. Optimis dapat diartikan sebagai usaha seseorang untuk selalu mencari peluang dari setiap kesulitan yag dihadapinya.
5. Inovatif dapat diartikan sebagai suatu kemampuan manusia dalam mendayagunakan pikiran dan sumber daya yang ada di sekelilingnya untuk menghasilkan suatu karya yang benar-benar baru atau orisinil dan bermanfaat bagi banyak orang.
6. Produktif dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk selalu menghasilkan dan digunakan secara teratur untuk membentuk unsur-unsur baru.

Kelemahan (*Weakness*) yaitu; 1. Paling banyak berada di jenjang Peneliti Madya dan berumur diatas 51 tahun dan berada di jenjang pendidikan Sarjana; 2. Terbatasnya pengalaman penelitian kebijakan kesejahteraan sosial karena model penelitian ini baru dikenalkan tahun 2013 dan hanya sedikit yang pernah mengikuti pelatihan kebijakan sosial; 3. Kurangnya pengembangan penelitian kebijakan kesejahteraan sosial disebabkan masih terpaku pada penelitian konvensional.

Upaya yang dilakukan Peneliti Madya untuk meningkatkan kualitas dalam bentuk pendidikan dan pelatihan agar bisa mempertahankan dirinya dalam melakukan kajian dan pemahaman. Selama ini tidak dipenuhi, maka berpengaruh terhadap kualitas masing-masing peneliti. Termasuk ketika tidak memenuhi angka kredit, bagi mereka yang berumur diatas 58 tahun akan berpengaruh terhadap jenjang jabatan peneliti berikutnya. Demikian juga, selama ini kegiatan yang dilakukan terbatas pada peneliti. Sesuai kebijakan yang dicanangkan, bahwa Puslitbangkesos atau bentuk penelitian dikemas dalam bentuk pengembangan model-model yang tepat bagi kepentingan penerima manfaat atau kelayan.

Peluang (*Opportunities*) yaitu; 1. Luasnya permasalahan kesejahteraan sosial terdiri atas lima besaran dan 27 permasalahan, masih banyak yang belum ditangani; 2. Tersedianya sumber daya peneliti karena peminatan peneliti sudah terarah dan terbagi habis sesuai dengan Unit Kerja Eselon I; 3. Peneliti terbagi dalam kepakaran yang diatur LIPI.

Peluang sudah terbuka dengan pemilahan peneliti berdasarkan empat besaran organisasi Eselon I, sehingga untuk satu bidang tugas hanya terdiri dari lima atau enam peneliti. Peluang ini memungkinkan peneliti memiliki secara khusus atau mengkhususkan dirinya sendiri. Pemilahan harus disertai dengan peningkatan keahlian masing-masing, sehingga akan terlihat kualitas dan cara berpikir. Kepakaran yang disandang peneliti sudah didukung dengan lembaga pembina berupa keahlian dalam lembaganya dan atau berdasarkan latar belakang pendidikan tertinggi. Disadari selama ini, belum nampak keahlian peneliti dalam bidang kesejahteraan sosial karena selama ini belum terbangun profesi peneliti.

Tantangan (*Threats*) yaitu; 1. Tersedianya data penyandang masalah kesejahteraan sosial, beberapa data yang tersedia di Pusat Data dan Informasi Kesejahteraan Sosial; 2. Terbuka luas studi penangan kesejahteraan sosial, sehingga memungkinkan penelitia mengembangkan bakatnya dan masyarakat mempunyai kesempatan meneliti dan menelaah kesejahteraan sosial; 3. Makin diperlukan hasil penelitian sebagai penentu kebijakan, sehingga akan mendukung pelaksanaan kegiatan Unit Kerja Eselon I.

Selama ini diketahui data dan informasi yang diperlukan tersedia banyak di lingkungan lembaga sendiri, hanya terbatasnya permasalahan dan tema penelitian secara terebcana hanya enam judul tiap tahunnya. Seharusnya peneliti diberi kebebasan dalam mengkaji dan menelaah permasalahan yang muncul, sehingga perlu dilakukan kajian cepat (*quick survey*). Demikian juga studi tentang kesejahteraan sosial harus diartikan secara khusus karena pelayanan yang dilakukan terkait dengan sasaran pelayanan yaitu sekelompok orang yang dianggap kurang beruntung dan terdaftar sebagai penerima manfaat. Sebab lain ada lembaga pemerintah yang belum menggunakan data terpadu dalam penenganan kemiskinan berdasarkan data yang dimiliki Kementerian Sosial.

Terbitnya Peraturan Menteri Nomor 20 Tahun 2015 memberi kesempatan yang luas bagi pemerintah, khusus peneliti Kementerian Sosial untuk memberi sumbangan pemikiran dalam meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat. di lain pihak membuka kesempatan bagi masyarakat yang mampu atau berkecukupan untuk berperan serta untuk memberi bantuan dan pelayanan terhadap warga masyarakat yang diperlukan. Tidak bisa mengandalkan dana pemerintah yang terbatas dalam penggunaannya, sehingga diperlukan peran serta masyarakat mampu dan dunia usaha untuk membantu mereka. Tantangan secara moral diikuti dengan memunculkan rasa kebersamaan dan saling berbagi.

Tantangan pada dasarnya adalah situasi yang membentang dan kadang menghadang pencapain tujuan. Tantangan menuntut dilakukannya kebijakan sosial yang melibatkan agenda, target dan strategi yang akan dilakukan dan ingin dicapai di masa depan untuk mencapai tujuan. Diantaranya pemberdayaan masyarakat, selaras dengan karakteristik masyarakat Indonesia yang pluraristik, komunalistik dan ditandai dengan hadirnya permasalahan-permasalahan sosial yang bersifat massal, maka strategi dan pendekatan kebijakan sosial perlu difokuskan pada upaya-upaya peningkatan keberdayaan rakyat. Orientasi kebijakan sosial harus menjunjung tinggi semangat pemberdayaan (*empowerment*) yang bertujuan untuk membebaskan rakyat dari belenggu ketidakmampuan, kebodohan, keterbelakangan, kemiskinan yang berpijak pada kemampuan rakyat sendiri dan berorientasi pada penggalian dan pengembangan segenap potensi yang ada dalam masyarakat (Edi Suharto; 2005: 141 – 142).

Di dalam organisasi terjadi saling berinteraksi sesama pegawai dengan pemimpin, sehingga memungkinkan terwujudnya iklim organisasi. Iklim organisasi adalah lingkungan manusia dimana para pegawai organisasi melakukan pekerjaan mereka. Iklim tersebut dapat mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja. Hal ini dengan membentuk harapan pegawai tentang konskwensi yang akan timbul dari bergai tindakan. Harapan menimbulkan motivasi atau mendorong pegawai untuk melakukan kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan dalam rangka memenuhi kebutuhan mulai dari kebutuhan fisiologis, sosial, rasa aman, penhargaan dan aktualisasi diri. Terpenuhinya kebutuhan yang sesuai dengan harapan akan mendatangkan kepuasan kerja (Muhtadin; 2014: 192 – 193).

**Pegawai Amanah.** Amanah pekerjaan meliputi; amanah harta, amanah ilmiah, amanah dalam melaksanakan tugas sesuai uraian tugas (*job description*) dan amanah dalam dokumen. Rasulullah SAW sangat peduli terhadap pe nunjukkan para pekerja dan pegawai yang benar-benar amanah dalam menjalan tugas mereka. Beliau berkata kepada penduduk Najran; “Aku akan mengutus kepada kalian orang yang terpercaya yang benar-benar amanah”. Lima amanah yang sangat terkait erat dengan tugas seorang pejabat publik atau Pegawai Negeri Sipil yaitu; amanah keahlian, disiplin waktu, menjaga reputasi dan rahasia pekerjaan, tidak memanfaatkan jabatan untuk kepentingan pribadi, dan amanah harta (Musthafa Luthfi; 2009: 20 – 21).

Menurut Ahmad Janan Asifudin (2004) kerja sebagai ibadah, berarti mencakup segala apa yang disukai oleh Allah dan mendapat ridha-Nya, baik berupa kerja lahir maupun batin, maka dua macam kerja tersebut dalam pandangan Islam dapat diuraikan sebagai berikut; a. Kerja lahir merupakan aktivitas fisik, anggota badan termasuk panca indra seperti melayani pembelu di toko, mencangkul di kebun/saah, mengajar di sekolah, menjalakan shalat, dan mengawasi anak buah bekerja, dan sebagainya; b. Kerja batin ada dua macam; kerja otak seerti belejar, berpikir kreatif, menganalisis dan megambil kesimpulan; kerja qalbu seperti berusaha menguatkan kehendak mencapai cita-cita, berusaha mencintai pekerjaan dan ilmu pengetahuan, sabar dan tawakkal dalam rangka menghasilkan sesuai (Muhtadin; 2014: 96 – 97).

Budaya organisasi merupakan pola keseharian yang menjadi suatu norma dalam organisasi tersebut. Terbentuknya budaya organisasi tersebut dipengaruhi oleh persepsi dan perilaku anggota lain dalan sistem orgaisasi tersebut. Ketuka pihak manajemen organisasi memandang bahwa kualitas merupakan suatu al yang mesti dilakukan dalam aktivitas kerja organisasi, maka persepsi dan perilaku anggota organisasi akan diorong oleh nilai kualitas dalam aktivutas kerja mereka. Sebagai suatu norma yang berlaku, budaya oranisasi ini akan membentuk pola hubungan dalam organisasi. Budaya yang baik akan mempengaruhi kerja karyawan. Begitu pula sebaliknya apabila budaya tidak nyaman akan menjadikan karyawan tidak maksimal dalam bekerja. Semakin tinggi nilai budaya kerja yang universal yaitu adanya hubungan antara manusia yang tinggi, nilai etika dan nilai kehidupan yang teratur, maka motivasi kerja akan meningkat. Menurut Wirawan (2002) perilaku manusia manusia sehari-hari ditentukan, didorong atau diarahkan oleh nilai-nilai budayanya (Muhtadin; 2014: 190 – 191).

Beberapa hal yang mesti diingat oleh seorang pejabat atau PNS (Musthafa Luthfi; 2009: 34);

1. Tidak boleh bercermin kepada pegawai yang melakukan pelanggaran. Misalnya beralasan sebagian pegawai mendapatkan harta dan promosi kerja sesuai ketentuan, bahkan KKN. Mereka juga tidak bekerja sesuai ketentuan, bahkan yang lebih sering berleha-leha, namun mendapatkan uang yang berlipat-lipat dari yang aku dapatkan, padahal aku bekerja keras.
2. Kekeliruan orang lain bukanlah sebagai justifikasi agar kita melakukan kekeliruan yang sama.
3. Setiap pejabat atau PNS muslim wajib memberikan gambaran yang benar serta menjadi teladan dalam loingjungan yang telah terkontaminasi korupsi untuk meyakinkan manusia tentang ajaran Islam yang komprehensif.
4. Tujuan tidak menghalalkan secara cara. Setiap harta harus diperoleh dengan cara-cara yang sah, apakah seoran pegawai itu bekerja di pemerintahan maupun di sektor swasta. Setiap muslim bertanggungjawab atas setiap perbuatannya sendiri, bukan perbuatan orang lain.

Pengawasan diri (*self control*) adalah sikap yang mendatangkan perasaan dalam diri pegawai negeri dan karyawan, bahwa ia dibenani tugas pekerjaan yang telah diamanahkan tanpa memerlukan pengawasan dari pejabat tertentu. pengawasan diri sangat berperan dalam menyuskseskan pekerjaan. Sebab sikap ini tidak terlalu membutuhkan banyak sistem pengawasan, instruksi, penyelidikan, sanksi-sanksi dan sistem lainnya.

Cara-cara memupuk *self control* (Musthafa Luthfi; 2009: 63 – 73);

1. Takut kepada Allah
2. Rasa tanggung jawab
3. Memperhatikan kepentingan umum
4. Senang memberikan manfaat bagi orang lain

**PENUTUP**

Terkait dengan Gerakan Revolusi Mental yang telah dicanangkan sejak bulan Agustus 2015 merupakan gerakan bersama bersifat lintas sektor. Sasaran pertama di lingkungan kementerian/lembaga pemerintah karena akan terlihat di tataran birokrasi untuk meningkatkan pelayanan lembaga masing-masing, sehingga keberhasilan gerakan tersebut dilihat dari penialaian masyarakat terhadap pelayanan publik yang mereka dapat dan dirasakan manfaatnya. Termasuk Puslitbangkesos yang merupakan unit penunjang kegiatan dapat memberi data dan informasi yag diperlukan Kementerian Sosial terhadap semua program dan kegiatan yang dilakukan, sehingga memiliki rasa timbal balik yang dirasakan masyarakat luas.

Perubahan mental sumber daya manusia, khususnya peneliti menjadi sangat penting dalam menyesuaikan langkah dan kegiatan secara menyeluruh. Sebab perubahan struktur akan mempengaruhi kinerja, sehingga upaya peningkatan kualitas merupakan faktor pendukung dan pendorong dalam melaksanakan kerja. Oleh karena itu, sudah seharusnya tiap peneliti selalu memiliki perhatian dan wawasan luas yang akan memberi arti lebih dari kondisi sebelumnya yang hanya melakukan penelitian, menerbitkan buku, dan sosilisasi terbatas. Sudah waktunya menilai pelayanan yang dilakukan Kementerian Sosial terhadap seluruh masyarakat yang menerima manfaat.

**Daftar Pustaka**

Arif Budimanta, dkk, 2015. *Panduan Umum Revolusi Mental*. Jakarta; Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan RI.

Chatab, Nevizond, 2009. *Rancangan Organisasi*. Bandung; Alfabeta.

Harry Hikmat, dkk, 2006. *Pedoman Analisis Kebijakan Sosial*. Jakarta; UI dan Departemen Sosial.

Kementerian Sosial, 2010. *Rencana Strategis Pusat Penelitian dan Pengembangan Kesejahteraan Sosial 2010 – 2014.* Jakarta; Puslitbangkesos.

.............................., 2014. *Profil Pusat Penelitian dan Pengembangan Kesejahteraan Sosial.* Jakarta; Puslitbangkesos.

Komaruddin, dan Yooke TS Komaruddin, 2007. *Kamus Istilah Karya Tulis Ilmiah* (Cetakan keempat). Jakarta; Bumi Aksara.

Kurnia, Ajat S, (2012). “Pengembangan Kapasitas Kelembagaan Masyarakat” dalam *Pemberdayaan Partisipasi dan Penguatan Kapasitas Masyarakat* (Adi Fachrudin, editor), hal 124 – 149.

Luthfi, Musthafa, 2009. *Menjadi PNS Sukses*. Solo: Wacana Ilmiah Press.

Muhtadin, 2014. *Motivasi dan Kepuasan Kerja. Pendekatan Psikologi dan Islami*. Jakarta; Mandala Nasional.

Nasution, S, 2014. *Metode Research* (Cetakan 14). Jakarta; Bumi Aksara.

Rudioto, Bambang, dan Melia Famiola, 2008. *Social Mapping. Metode Pemetaan Sosial*. Bandung; Rekayasa Sains.

Samsul Hadi, dkk, 2011. *Metode Riset Evaluasi.* Jogjakarta; Lakbang Grafika.

Suharto, Edi, 2005. *Analisis Kebijakan Publik*. Bandung; Alfabeta.

Sumanto, 2014. *Membangun Perilaku Individu dan Kelompok dalam Oganisasi melalui Pendekatan Psikologis.* Jogjakarta; FE UKIY.

Sutrisno, Edy, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Kencana Prenada Media Group.

**Peraturan Perundang-undangan**

Undang Undang RI Nomor 18 Tahun 2002 Tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan, dan Penerapan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi

Undang Undang RI Nomor 11 Tahun 2009 Tentang Kesejahteraan Sosial

Undang Undang RI Nomor 13 Tahun 2011 Tentang Penanganan Fakir Miskin

Undang Undang RI Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

Peraturan Pemerintah RI Nomor 39 Tahun 2012 Tentang Penyelenggaraan Kesejahteraan Sosial

Keputusan Menteri Sosial RI Nomor 06/HUK/2001 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Depertemen Sosial

Peraturan Menteri Sosial RI Nomor 86/HUK/2010 Tahun 2015 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Sosial

Peraturan Menteri Sosial RI Nomor 20 Tahun 2015 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Sosial

Peraturan Kepala LIPI Nomor 03/E/2005 Tentang Pedoman Pemilihan/ Penentuan Bidang Penelitian dan/atau Kepakaran Peneliti

Peraturan Kepala LIPI Nomor 2 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Peneliti