

Quo Vadis Pengembangan Kapasitas SDM dan Kelembagaan Penyelenggaraan Kesejahteraan Sosial: Adios Badiklitpensos?

Agus Widiatmo*

Widyaiswara BBPPKS Regional I Sumatera di Padang

E-mail: goes.wd@gmail.com

Abstrak

Pengembangan kapasitas SDM dan kelembagaan penyelenggaraan kesejahteraan sosial (kesos) berperan strategis dan fundamental terhadap optimalitas penyelenggaraan kesos. Mengacu pada Perpres 46/2015 dan Permensos 20/2015, pengembangan kapasitas SDM dan kelembagaan penyelenggaraan kesos menjadi tugas dan fungsi Badiklitpensos. Dinamika isu aktual dan lingkungan strategis terkait birokrasi, seperti PermenPAN-RB 17/2021 tentang *Penyetaraan Jabatan Administrasi ke dalam Jabatan Fungsional*, Perpres 78/2021 tentang *Badan Riset dan Inovasi Nasional*, serta Perpres 110/2021 tentang *Kementerian Sosial* yang “melikuidasi” Badiklitpensos, akan berpengaruh signifikan pada perumusan kebijakan dan pengimplementasian program pengembangan kapasitas SDM dan kelembagaan penyelenggaraan kesos ke depan. Artikel ini akan menganalisis secara reflektif tentang performansi program pengembangan kapasitas SDM dan kelembagaan penyelenggaraan kesos, dengan berfokus pada: (a) sinergisme program; (b) relevansi program dengan isu aktual dan lingkungan strategis; (c) kontribusi terhadap optimalisasi desentralisasi penyelenggaraan kesos; (d) pengembangan kapasitas SDM internal; serta (e) ketersediaan dan dukungan sistem informasi manajemen. Berdasarkan hasil analisis performansi dimaksud akan diungkap seberapa jauh kemungkinan hubung-kaitnya dengan terbitnya Perpres 110/2021 tentang *Kemensos* yang “melikuidasi” Badiklitpensos.

Kata kunci: Pengembangan kapasitas, SDM dan kelembagaan penyelenggaraan kesos, restrukturisasi organisasi

*Alumnus Program S-3 (Doktor) Universitas Andalas (Unand) Padang (2009) dan Diklatpim Tk.II Angkatan XLII (2016) di LAN RI, pernah bermusafir mengikuti *short course* tentang *Community Development* di Philippines Women University di Manila Filipina (2005), *short course* tentang *Human Rights* di McGill University di Montreal Canada (2010), *short course* tentang *Strategic Planning* di University of Queensland di Brisbane Australia (2013), juga pernah menjadi “pekerja migran” di Ibukota sebagai Kabag Program dan Pelaporan Sekretariat Badiklit (2013-2016) dan Kapusdiklatkesos (2018-2019), memutuskan kembali “pulang kampung” ke tanah Minang dalam rangka berikhtiar untuk konsisten menjunjung tinggi akal sehat dan hati nurani, termasuk *committed* pada pakta integritas ASN serta panca prasetya KORPRI.

Abstract

Capacity development of manpower and institution of social welfare services have strategic and fundamental role to optimalization of social welfare development. According to Presidential Regulation 46/2015 and Ministerial Regulation of Social Affairs 20/2015, capacity development of manpower and institution of social welfare services become a part of responsibility of Badiklitpensos. The dynamic of actual issues and strategic environment of bureaucracy, such as Ministerial Regulation of State Aparatus Empowerment and Bureaucratic Reform 17/2021 concerning diversion position from administration staff to functional staff, Presidential Regulation 78/2021 concerning National Board on Research and Innovation, and Presidential Regulation 110/2021 concerning Ministry of Social Affairs liquidating Badiklitpensos, will affect significantly to policies, programs, and activities related to capacity development of manpower and institution of social welfare service at the next. This article will analyze reflectively about performance of Badiklitpensos in formulating policies and implementing program of capacity development of manpower and institution of social welfare services, base on five aspects that consist of: (a) programs sinergism; (b) the relevance of programs with actual issues and strategic environment; (c) contribution to decentralization of social welfare development; (d) capacity development of internal manpower; and (e) the availability of management information system that supported to policies formulation and programs implementation. Based on the results, analysis will be continued to uncover the influence of the results toward the rise of the newest Presidential Regulation that liquidates Badiklitpensos.

Keywords: *Capacity development, manpower and institution of social welfare services, reorganization structure*

A. PENDAHULUAN

Pengembangan kapasitas sumber daya manusia (SDM) dan kelembagaan penyelenggaraan kesejahteraan sosial (kesos) berperan strategis dan fundamental terhadap optimalitas penyelenggaraan kesos. SDM dan kelembagaan penyelenggaraan kesos pada dasarnya menjadi menjadi infrastruktur penting atau *backbone*, sekaligus menjadi variabel determinan untuk mengupayakan penyelenggaraan kesos yang berkualitas. Mengacu pada Peraturan Presiden Nomor 46 Tahun 2015 (Perpres 46/2015) tentang *Kementerian*

Sosial (Kemensos) dan Peraturan Menteri Sosial Nomor 20 Tahun 2015 (Permensos 20/2015) tentang *Organisasi dan Tata Kerja (OTK) Kemensos*, pengembangan kapasitas SDM dan kelembagaan penyelenggaraan kesos menjadi lingkup tugas dan fungsi Badan Pendidikan, Penelitian dan Penyuluhan Kesejahteraan Sosial (Badiklitpensos). Fungsi pengembangan kapasitas SDM dan kelembagaan penyelenggaraan kesos dimaksud diaktualisasikan ke dalam lima domain, yaitu: (1) Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial; (2) Pendidikan Tinggi Profesi dan Vokasi Pekerjaan

Sosial; (3) Penelitian dan Pengembangan Kesejahteraan Sosial; (4) Pengembangan Profesi Pekerja Sosial dan Penyuluh Sosial; maupun (5) Penyuluhan Sosial.

Dinamika isu aktual dan lingkungan strategis di birokrasi, seperti diterbitkannya Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2021 (PermenPAN-RB 17/2021) tentang *Penyetaraan Jabatan Administrasi ke dalam Jabatan Fungsional*, Perpres 78/2021 tentang *Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN)* serta tindak lanjutnya berupa pengintegrasian lembaga-lembaga penelitian yang ada ke dalam BRIN, tentu saja juga akan berdampak terhadap aktualisasi lima domain yang menjadi tugas dan fungsi Badiklitpensos, sesuai Perpres 46/2015 dan Permensos 20/2015. Potensi dampak terbesar yang diprediksikan akan dihadapi terkait terhadap aktualisasi lima domain yang menjadi tugas dan fungsi Badiklitpensos selama ini adalah dengan terbitnya Perpres 110/2021 tentang Kemensos yang “melikuidasi” Badiklitpensos.

Tulisan ini tidak dimaksudkan untuk membahas apalagi menggugat terbitnya Perpres 110/2021 yang “melikuidasi” Badiklitpensos, namun akan lebih difokuskan pada analisis reflektif terkait performansi kelembagaan Badiklitpensos selama ini sekaligus mengkaji lebih lanjut sejauh mana kemungkinan hubung-kaitnya dengan keputusan “pelikuidasian” Badiklitpensos

dimaksud. Analisis kebijakan dalam tulisan ini menggunakan kerangka analisis kebijakan publik menurut Dunn (2003). Di akhir bahasan, tulisan ini juga mencoba menyajikan analisis prediktif terkait implikasinya terhadap pengembangan kapasitas SDM dan kelembagaan penyelenggaraan kesos ke depan.

B. URGENSI PENGEMBANGAN KAPASITAS SDM DAN KELEMBAGAAN PENYELENGGARAAN KESOS

Merujuk pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2009 (UU 11/2009) tentang *Kesejahteraan Sosial*, pada dasarnya terdapat dua infrastruktur penting sekaligus *backbone* dalam penyelenggaraan kesos, yaitu: SDM dan Kelembagaan Penyelenggaraan Kesos. Terkait dengan SDM Kesos, dapat diklasifikasikan menjadi: (1) SDM Kesos Aparatur, baik yang ada di lingkungan Kemensos, maupun yang ada di lingkungan Pemerintah Daerah pada 34 Provinsi dan 514 Kabupaten/Kota; serta (2) SDM Kesos Non Aparatur, yang terdiri dari Pendamping Sosial, seperti Pendamping Program keluarga Harapan (PKH), Asuransi Sosial Lanjut Usia Terlantar (ASLUT), Asuransi Sosial Orang dengan Kedisabilitas Berat (ASODKB), Komunitas Adat Terpencil (KAT) dan sejenisnya, maupun para Pilar Partisipan/Relawan Sosial Masyarakat, seperti Pekerja Sosial Masyarakat (PSM), Taruna Siaga Bencana (Tagana) dan sejenisnya. Di samping itu juga terdapat

Lembaga Penyelenggaraan Kesejahteraan Sosial (LPKS), baik yang dikelola oleh pemerintah maupun masyarakat, yang bergerak di bidang pelayanan sosial bagi anak, lansia dan disabilitas, maupun Institusi Penerima Wajib Lapor (IPWL) yang bergerak di bidang penanganan penyalahgunaan narkoba, obat-obatan terlarang, psikotropika dan zat adiktif lainnya.

Pengembangan kapasitas SDM dan kelembagaan penyelenggaraan kesos menjadi salah satu isu strategis dalam Rencana Strategis (Renstra) Kementerian Sosial 2020-2024 (Permensos 6/2020). Hal dimaksud secara jelas dan tegas terefleksikan dalam rumusan isu strategis ke-2, yaitu: “meningkatkan layanan yang berkualitas oleh *pelaku penyelenggara kesejahteraan sosial yang profesional*,” serta dalam rumusan arah kebijakan ke-2, yaitu: “meningkatkan kualitas pemberi layanan kesejahteraan sosial melalui *peningkatan kapasitas SDM dan kelembagaan sosial dalam penyelenggaraan kesejahteraan sosial*” (Bappenas, 2019).

Pengembangan kapasitas SDM dan kelembagaan penyelenggaraan kesos juga sangat relevan dengan lingkungan strategis, baik di lingkup global, regional, nasional dan instansional. Di lingkup global, isu strategis terkait revolusi industri 4.0 yang berbasis pada kemajuan teknologi *machine learning*, *artificial intelligence*, *big data analytics* dan *internet of things* juga berimbas ke sektor birokrasi. Muncul

tuntutan agar birokrasi tidak saja harus adaptif dan responsif, namun juga harus kreatif, cepat, dan mumpuni (*agile government*) dalam mengelola perubahan yang dihasilkan oleh revolusi industri 4.0.

Di lingkup regional, kesepakatan diantara negara-negara anggota ASEAN untuk membentuk Masyarakat Ekonomi ASEAN juga berimplikasi pada tuntutan kebutuhan untuk meningkatkan daya saing Indonesia, yang salah satunya bisa diwujudkan melalui peningkatan profesionalitas ASN sebagai *backbone* penyelenggaraan pemerintahan di Indonesia. Di lingkup nasional, UU 17/2007 tentang *Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005 – 2025* (RPJP Nasional 2005-2025) dan Peraturan Pemerintah Nomor 81 Tahun 2010 (PP 81/2010) tentang *Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025* mengamanatkan urgensi untuk mewujudkan *good governance* dalam rangka menuju *world class bureaucracy*. UU 5/2014 tentang *Aparatur Sipil Negara* (ASN), yang dijabarkan lebih lanjut dalam PP 11/2017 yang kemudian diubah menjadi PP 17/2020 tentang *Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (PNS), dalam pasal 212 bahkan menegaskan bahwa setiap ASN berhak untuk mendapatkan pengembangan kapasitas sebanyak 20 jam pelatihan (JP)/tahun.

Di lingkup instansional, maka setidaknya terdapat tiga tantangan yang harus direspons dan diantisipasi dengan tepat, khususnya terkait dengan SDM dan kelem-

bagaan penyelenggaraan kesos, yaitu: (1) kuantitas; (2) standar kompetensi; dan (3) profesionalitas kinerja. Dari aspek kuantitas, secara objektif harus diakui bahwa jumlah SDM Kesos yang ada masih belum memadai dibanding dengan kecenderungan peningkatan permasalahan kesejahteraan sosial yang terjadi, baik yang dikategorikan konvensional maupun kontemporer. Luas wilayah NKRI, dengan keberagaman karakteristik topografi (pesisir, pedalaman, pinggiran sungai, pegunungan, perbatasan, pulau terluar), demografi (etnik, agama, status sosial ekonomi) maupun sosial budaya (adat, tradisi, kearifan lokal) berimplikasi pada kebutuhan untuk mendisain program dan kegiatan pengembangan kapasitas SDM dan kelembagaan penyelenggaraan kesos yang berbasis pada kebutuhan dan kondisi objektif lokal setempat.

Dari aspek standar kompetensi, kecenderungan peningkatan permasalahan kesejahteraan sosial yang terjadi, baik dalam kategori konvensional maupun kontemporer, memunculkan kebutuhan akan SDM Kesos yang tidak saja memiliki *base of knowledges*, *base of skills* dan *base of values* dalam penanganan permasalahan sosial secara general, namun juga pendasalamannya pada kompetensi yang bersifat spesifik. Untuk penanganan permasalahan kesejahteraan sosial yang terkait dengan anak, misalnya, ke depan juga diperlukan kompetensi teknis spesifik terkait pendam-

pingan sosial bagi Anak yang Berhadapan dengan Hukum, Anak dalam Situasi Bencana, Anak Korban Tindak Kekerasan dan Eksploitasi, Anak Korban Perundungan (*bullying*), dan sejenisnya.

Dari aspek profesionalitas kinerja, secara empirik dijumpai di lapangan, dimana penanganan permasalahan sosial selama ini juga ditangani oleh banyak lembaga, baik dari sesama lembaga pemerintah (GOs), organisasi nonpemerintah (NGOs), dan yang dibentuk secara swadaya oleh masyarakat. Kondisi ini memunculkan kebutuhan agar SDM Kesos juga memiliki *base of knowledges*, *base of skills* dan *base of values* terkait penanganan permasalahan sosial, agar bisa menunjukkan profesionalitas kinerja dan bisa bersaing secara terbuka dan kompetitif maupun bersinergi secara kolaboratif dengan *stakeholder* lainnya di lapangan.

C. PERFORMANSI PROGRAM PENGEMBANGAN KAPASITAS SDM & KELEMBAGAAN PENYELENGGARAAN KESOS

Dari perspektif historis kelembagaan, Badiklitpensos sebenarnya telah memiliki sejarah yang panjang dalam menunjang program pengembangan kapasitas SDM dan kelembagaan penyelenggaraan kesos, semenjak dari Badan Pelatihan dan Pengembangan Sosial (Balatbangsos), Badan Pendidikan dan Penelitian Kesos (Badiklitkesos), hingga ke Badiklitpensos.

Analisis reflektif tentang performansi program pengembangan kapasitas SDM dan kelembagaan penyelenggaraan kesos dalam tulisan ini akan difokuskan pada lima variabel determinan, yang mencakup: (1) sinergisme program; (2) relevansi program dengan isu aktual dan lingkungan strategis; (3) kontribusi program terhadap optimalisasi desentralisasi penyelenggaraan kesos; (4) pengembangan kapasitas SDM internal; serta (5) ketersediaan dan dukungan sistem informasi manajemen terpadu. Berpijak dari variabel-variabel determinan dimaksud, beragam pertanyaan bisa dimunculkan untuk mengukur dan menilai sejauh mana performansi program pengembangan kapasitas SDM dan kelembagaan penyelenggaraan kesos.

1. Sinergisme Program

Secara normatif, sinergisme program menjadi salah satu variabel determinan terhadap optimalitas pengembangan kapasitas SDM dan kelembagaan penyelenggaraan kesos. Salah satu metodologi untuk mengetahui seberapa jauh level sinergisme program dimaksud adalah dengan mengajukan pertanyaan terbuka, yang secara individual maupun kolektif dapat dijawab berdasarkan kondisi faktual yang terjadi. Pertanyaan relevan yang bisa diajukan misalnya: apakah capaian *output*, *outcome* maupun *impact* dari program-program yang ada selama ini, baik terkait (a) pendidikan dan pelatihan kesejahteraan sosial; (b)

pendidikan tinggi profesi dan vokasi pekerjaan sosial; (c) penelitian dan pengembangan kesejahteraan sosial; (d) pengembangan profesi pekerja sosial dan penyuluh sosial; maupun (e) penyuluhan sosial, menghasilkan konfigurasi data capaian yang secara agregatif berkontribusi terhadap pengembangan kapasitas SDM dan kelembagaan penyelenggaraan kesos, atau masih sebatas konfigurasi data yang bersifat diskrit, dalam arti hanya bermakna dan berkontribusi sebatas pada lingkup program dari satuan kerja tertentu saja.

Jika deskripsi kategori konfigurasi data capaian dimaksud terentang panjang dalam dua bentangan posisi titik kontinum, yaitu agregatif di satu titik dan diskrit di titik kontinum lainnya, maka posisi deskripsi konfigurasi data capaian yang semakin mendekati ke titik kontinum agregatif akan merefleksikan semakin tingginya level sinergisme program dimaksud, demikian pula sebaliknya. Posisi deskripsi konfigurasi data capaian tersebut juga akan merefleksikan seberapa kuat *interconnecting* maupun *interlocking* program-program terkait pengembangan kapasitas SDM dan kelembagaan penyelenggaraan kesos yang diaktualisasikan melalui lima domain aktivitas Badiklitpensos, yang meliputi: (a) pendidikan dan pelatihan kesejahteraan sosial; (b) pendidikan tinggi profesi dan vokasi pekerjaan sosial; (c) penelitian dan pengembangan kesejahteraan sosial; (d) pengembangan profesi pekerja sosial dan

penyuluh sosial; maupun (e) penyuluhan sosial.

2. Relevansi Program dengan Isu Aktual dan Lingkungan Strategis

Relevansi program dengan isu aktual dan lingkungan strategis juga menjadi variabel yang berpengaruh signifikan terhadap optimalitas pengembangan kapasitas SDM dan kelembagaan penyelenggaraan kesos. Seberapa jauh level relevansi program dengan isu aktual dan lingkungan strategis dimaksud juga bisa diketahui dengan mengajukan pertanyaan terbuka yang bisa dijawab secara individual maupun kolektif berdasarkan kondisi faktual yang terjadi. Pertanyaan yang bisa diajukan terkait hal itu adalah seberapa jauh relevansi program-program pengembangan kapasitas SDM dan kelembagaan penyelenggaraan kesos dengan isu aktual dan strategis seperti: (a) *Sustainable Development Goals* (SDGs) sebagai bentuk komitmen global untuk pembangunan yang berorientasi pada kesejahteraan manusia dan kesinambungan sumber daya alam; (b) revolusi industri 4.0 yang berbasis pada kemajuan teknologi *machine learning*, *artificial intelligence*, *big data analytics* dan *internet of things* yang juga berimbas ke sektor birokrasi; (c) agenda reformasi birokrasi untuk mewujudkan *good governance* menuju *world class bureaucracy*; (d) membangun sistem perlindungan sosial yang komprehensif berbasis siklus hidup

pada kelompok miskin dan rentan, sebagai salah satu prioritas nasional dalam pembangunan di sektor pengentasan kemiskinan dan peningkatan kesejahteraan sosial; (e) tuntutan perubahan arah pelayanan sosial yang berbasis pada hak (*right based*) dengan filosofi *respecting*, *protecting* dan *fulfilling*, maupun *improving*, *linking*, *empowering* dan *promoting* keberfungsian sosial (*social functioning*) dari penerima manfaat.

Level relevansi dimaksud setidaknya terefleksikan melalui: (a) rumusan *output*, *outcome* maupun *impact*; (b) siapa yang menjadi target/sasaran program dan jumlahnya; (c) besaran anggaran yang dialokasikan; (d) jenis, *scope* dan bentuk kegiatan; (e) substansi *content* dan *context*; serta (f) *timing frame*, dari setiap program yang selama ini dilaksanakan, baik di lingkup aktivitas pendidikan dan pelatihan kesejahteraan sosial, pendidikan tinggi profesi dan vokasi pekerjaan sosial, penelitian dan pengembangan kesejahteraan sosial, pengembangan profesi pekerjaan sosial dan penyuluh sosial, maupun penyuluhan sosial.

Jika deskripsi kategori konfigurasi data relevansi program dengan isu aktual dan lingkungan strategis dimaksud terentang panjang dalam dua bentangan posisi titik kontinum, yaitu relevan di satu titik dan kurang atau bahkan tidak relevan di titik kontinum lainnya, maka posisi deskripsi konfigurasi data yang semakin

mendekati ke titik kontinum relevan akan merefleksikan semakin tingginya level relevansi program dimaksud, demikian pula sebaliknya.

3. Kontribusi Program terhadap Optimalisasi Desentralisasi Penyelenggaraan Kesos

UU 23/2014 tentang *Pemerintahan Daerah* secara substantif mengatur tentang penyerahan kewenangan dari Pemerintah Pusat kepada Pemerintah Daerah untuk menyelenggarakan urusan pemerintahan yang bersifat konkuren, yang pada pasal 11 dikategorikan menjadi urusan pemerintahan wajib dan urusan pemerintahan pilihan. Dalam pasal 12 secara tegas diamanatkan bahwa urusan pemerintahan wajib yang berkaitan dengan pelayanan dasar meliputi: (a) pendidikan; (b) kesehatan; (c) pekerjaan umum dan penataan ruang; (d) perumahan rakyat dan kawasan permukiman; (e) ketenteraman, ketertiban umum dan perlindungan masyarakat; serta (f) sosial. Dengan dicantumkannya sektor sosial sebagai salah satu urusan pemerintahan wajib yang berkaitan dengan pelayanan dasar dimaksud maka tantangan terbesar sekaligus pertanyaan penting yang mengemuka adalah seberapa jauh program-program yang selama ini ada, berkontribusi dalam membangun kualifikasi dan kompetensi SDM dan kelembagaan penyelenggaraan kesos yang ada di daerah. Logika yang mendasarinya adalah bahwa

melalui keberadaan SDM dan kelembagaan penyelenggaraan kesos di daerah yang memenuhi standar kualifikasi dan kompetensi, akan berdampak signifikan pada kualitas perumusan kebijakan dan program yang tepat dan terukur, relevan dengan isu aktual dan lingkungan strategis, serta dapat terimplementasikan secara optimal dalam struktur dan mekanisme yang sinergis, baik dengan pemerintahan Pusat, Provinsi maupun Kabupaten/Kota.

Level kontribusi program terhadap optimalisasi desentralisasi penyelenggaraan kesos dimaksud setidaknya juga akan terefleksikan melalui: (a) rumusan *output*, *outcome* maupun *impact*; (b) siapa yang menjadi target/sasaran program dan jumlahnya; (c) besaran anggaran yang dialokasikan; (d) jenis, *scope* dan bentuk kegiatan; (e) substansi *content* dan *context*; serta (f) *timing frame*, dari setiap program yang selama ini dilaksanakan, baik di lingkup aktivitas pendidikan dan pelatihan kesejahteraan sosial, pendidikan tinggi profesi dan vokasi pekerjaan sosial, penelitian dan pengembangan kesejahteraan sosial, pengembangan profesi pekerja sosial dan penyuluh sosial, maupun penyuluhan sosial.

Jika deksripsi kategori konfigurasi data kontribusi program terhadap optimalisasi desentralisasi penyelenggaraan kesos dimaksud terentang panjang dalam dua bentangan posisi titik kontinum, yaitu kontributif di satu titik dan kurang atau

bahkan tidak kontributif di titik kontinum lainnya, maka posisi deskripsi konfigurasi data yang semakin mendekati ke titik kontinum kontributif akan merefleksikan semakin tingginya level kontribusi program dimaksud, demikian pula sebaliknya.

4. Pengembangan Kapasitas SDM Internal

Tantangan maupun pertanyaan-pertanyaan terbuka terkait: (a) apakah capaian *output*, *outcome* maupun *impact* dari program-program yang ada selama ini menghasilkan konfigurasi data capaian yang secara agregatif berkontribusi terhadap pengembangan kapasitas SDM dan kelembagaan penyelenggaraan kesos, atau masih sebatas konfigurasi data yang bersifat diskrit, dalam arti hanya bermakna dan berkontribusi sebatas pada lingkup program tertentu saja; (b) seberapa jauh relevansi program-program pengembangan kapasitas SDM dan kelembagaan penyelenggaraan kesos dengan isu aktual dan strategis seperti *Sustainable Development Goals* (SDGs), revolusi industri 4.0, agenda reformasi birokrasi, membangun sistem perlindungan sosial yang komprehensif berbasis siklus hidup pada kelompok miskin dan rentan, dan tuntutan perubahan arah pelayanan sosial yang berbasis pada hak (*right based*); dan (c) seberapa jauh program-program yang selama ini ada, berkontribusi dalam membangun kualifikasi dan kompetensi SDM dan kelembagaan penyelenggaraan

kesos yang ada di Daerah, tidak akan mungkin dapat optimal terjawab tanpa didukung dengan kebijakan dan program pengembangan kapasitas SDM internal Badiklitpensos.

Pertanyaan yang kemudian mengemuka adalah seberapa jauh program-program yang ada selama ini mampu berkontribusi dalam membangun kualifikasi dan kompetensi SDM internal sesuai standar yang diharapkan. Pertanyaan dimaksud juga sejalan dengan amanat UU 5/2014 tentang ASN, yang dijabarkan lebih lanjut dalam PP 11/2017 yang kemudian diubah menjadi PP 17/2020 tentang Manajemen PNS. Dalam pasal 212 bahkan menegaskan bahwa setiap ASN berhak untuk mendapatkan pengembangan kapasitas sebanyak 20 JP/tahun. Amanat ini tentu saja tidak akan bisa dipenuhi dengan “sebatas hanya” melalui kegiatan “pembinaan pegawai” setahun sekali, “himbauan” untuk mengikuti webinar tertentu kepada para pegawai melalui *Whatsapp Group*, atau “pertunjukan kontes kecakapan berpantun” diantara petinggi dalam acara pembukaan kegiatan. Data terkait: (a) besaran persentase alokasi anggaran untuk pengembangan kapasitas SDM internal pada masing-masing satuan kerja di lingkup Badiklitpensos; (b) proporsionalitas pengembangan kapasitas berdasarkan kelompok jabatan dan bidang tugas; (c) proporsi dan relevansi dengan isu aktual dan lingkungan strategis; maupun (d)

keberadaan dan dukungan *manpower planning system* semenjak dari asesmen kompetensi, pengembangan karier melalui mutasi dan promosi, hingga pada pemanfaatan dan evaluasinya, merupakan indikator penting untuk mengungkap seberapa jauh pengembangan kompetensi SDM internal yang dilakukan selama ini.

5. Ketersediaan dan Dukungan Sistem Informasi Manajemen Terpadu

Secara umum, Sistem Informasi Manajemen (SIM) didefinisikan sebagai sistem yang menyediakan informasi yang digunakan untuk mendukung operasi, manajemen, serta pengambilan keputusan sebuah organisasi. SIM pada dasarnya menggambarkan suatu unit atau satuan tugas khusus yang bertugas untuk mengumpulkan data dan memprosesnya menjadi informasi untuk keperluan manajerial organisasi dengan memakai prinsip sistem. Dikatakan memakai prinsip sistem karena data yang tersebar di berbagai unit organisasi dan dalam berbagai bentuknya dikumpulkan, disimpan serta diolah dan diproses menjadi suatu informasi yang berguna untuk semua tingkatan manajemen di dalam kegiatan perencanaan dan pengendalian. Badiklitpensos dengan keragaman domain aktivitas terkait penguatan SDM dan kelembagaan penyelenggaraan kesejahteraan sosial, yang diampu oleh 13 satuan kerja setingkat eselon II di lingkungan Badiklitpensos, di mana tujuh

di antaranya di wilayah regional, sudah semestinya memiliki SIM yang efektif dan efisien. Data dan informasi aktual maupun *trend* selama kurun 5 tahun terakhir misalnya, terkait alokasi anggaran, revisi anggaran, realisasi serapan anggaran, capaian target *output* dan *outcome*, penatausahaan kepegawaian, pengadaan barang dan jasa, penatausahaan sarana dan prasarana, pengembangan jejaring kerja dan kemitraan dari masing-masing satuan kerja, mestinya dengan segera bisa tersaji ketika dibutuhkan.

Kecepatan, ketepatan, kelengkapan, dan kemutakhiran penyajian data dimaksud akan *useful* sekaligus *meaningful* dalam manajemen program pengembangan kapasitas SDM dan kelembagaan penyelenggaraan kesos, semenjak dari penentuan tujuan dan sasaran, perumusan strategi, perencanaan dan penentuan program kerja, pengorganisasian, penggerakan sumber daya manusia, pemantauan kegiatan operasional, penilaian, hingga penciptaan dan penggunaan sistem umpan baliknya. Keberadaan SIM yang efektif dan efisien juga akan *useful* sekaligus *meaningful* dalam mewujudkan akuntabilitas kelembagaan, baik di lingkup internal maupun eksternal.

Pertanyaan yang mengemuka adalah seberapa jauh keberadaan dan dukungan SIM terhadap program pengembangan kapasitas SDM dan kelembagaan penyelenggaraan kesos selama ini. Data terkait:

(a) besaran persentase alokasi anggaran untuk pengembangan dan pendayagunaan SIM di lingkup Badiklitpensos; (b) level kapasitas (kualifikasi dan kompetensi) SDM pengelola SIM; (c) kelayakan *hardware*, *software*, dan *netware* pendukung yang diperlukan dalam pengembangan dan pendayagunaan SIM; (d) kualitas data dan informasi (ketepatan, kecepatan, kelengkapan, kemutakhiran) yang disajikan; merupakan indikator penting untuk mengungkap seberapa jauh ketersediaan dan dukungan SIM yang ada terhadap program pengembangan kapasitas SDM dan kelembagaan penyelenggaraan kesos selama ini.

D. ADAKAH KORELASI ANTARA DESKRIPSI LEVEL PERFORMANSI PROGRAM DENGAN “PELIKUIDASIAN” BADIKLITPENSOS?

Seberapa jauh level performansi program pengembangan kapasitas SDM dan kelembagaan penyelenggaraan kesos pada dasarnya dapat diukur dan dinilai berdasarkan hasil jawaban yang jujur dan objektif atas pertanyaan yang berbasis pada lima variabel determinan yang menjadi fokus bahasan tulisan ini, yaitu: (1) sinergisme program; (2) relevansi program dengan isu aktual dan lingkungan strategis; (3) kontribusi program terhadap optimalisasi desentralisasi penyelenggaraan kesos; (4) pengembangan kapasitas SDM internal; serta (5) ketersediaan dan dukungan sistem

informasi manajemen terpadu. Dengan pertanyaan yang sifatnya terbuka, maka tentu saja tulisan ini tidak dimaksudkan untuk secara eksplisit mengkonklusikan pada posisi mana level performansi dimaksud, namun menyerahkan sepenuhnya pada konstituen yang selama ini terlibat langsung maupun tidak langsung dalam program pengembangan kapasitas SDM dan kelembagaan penyelenggaraan kesos untuk menjawabnya secara jujur dan objektif.

Apapun jawaban itu, pada posisi mana level performansi itu berada, namun merujuk pada teori evolusi, dikenal istilah *the survival of the fittest*, yang pertama kali diperkenalkan oleh Herbert Spencer dalam bukunya *Principles of Biology* yang terbit pada tahun 1851, dan kemudian populer setelah diulas oleh Charles Darwin dalam bukunya *On the Origin of Species by Means of Natural Selection* yang terbit pada tahun 1859. Istilah *the survival of the fittest* mengandung makna bahwa organisme yang memiliki kemampuan terbaik dalam beradaptasi dengan lingkungannya adalah mereka yang akan berhasil dalam bertahan hidup. Jika Spencer terpicik pada gagasan evolusi, maka Darwin berfokus pada Biologi. Spencer meyakini teori evolusi bisa diterapkan di bidang lain yang lebih luas, termasuk sosiologi dan ekonomi, sehingga pendapatnya sering dimasukkan dalam kategori kelompok Darwinisme Sosial.

Tulisan ini sama sekali tidak dimaksudkan untuk melakukan *judging* bahwa level performansi program pengembangan kapasitas SDM dan kelembagaan penyelenggaraan kesos pada posisi *underperformed*, apalagi mengkonklusikan bahwa keputusan “pelikuidasian” dipicu oleh ketidakmampuan program yang ada selama ini dalam beradaptasi dengan tantangan, isu aktual, maupun lingkungan strategis yang senantiasa bergerak dan berubah secara dinamis. Namun demikian, jika pun pada akhirnya kemudian terpetakan kondisi objektif terkait itu, maka diharapkan akan menjadi titik pijak untuk berbenah ke depan, meski bisa saja dengan level dan format kelembagaan yang berbeda dengan sebelumnya.

Ketika yang terjadi pada akhirnya adalah *down-grading* level kelembagaan, maka prediksi rentetan implikasinya akan berdampak signifikan pada program pengembangan kapasitas SDM dan kelembagaan penyelenggaraan kesos ke depan, yang antara lain meliputi: (1) pengurangan lingkup kewenangan, baik dalam pengambilan kebijakan maupun pengendalian program dan kegiatan; (2) penurunan jumlah anggaran, yang akan berdampak pada penurunan volume kegiatan, lingkup jangkauan, dan jumlah target sasaran; maupun (3) perubahan pola dan level koordinasi di lingkup wilayah regional, khususnya dengan pemerintah daerah, baik di provinsi maupun kabupaten

/kota. Variabel lain yang diprediksi juga akan berdampak signifikan pada program pengembangan kapasitas SDM dan kelembagaan penyelenggaraan kesos ke depan, khususnya di lingkup wilayah regional, adalah ketika kebijakan terkait pengembangan balai besar diklat kesos sebagai balai multi layanan, resmi ditetapkan.

E. PENUTUP

Program pengembangan kapasitas SDM dan kelembagaan kesos sesungguhnya berperan strategis dan fundamental terhadap optimalitas penyelenggaraan kesos. Pengembangan kapasitas SDM dan kelembagaan penyelenggaraan kesos bahkan menjadi salah satu isu strategis dalam Renstra Kemensos tahun 2020-2024 (Permensos 6/2020). Hal tersebut terefleksi dalam rumusan isu strategis ke-2 beserta rumusan arah kebijakannya.

Di sisi lain, dinamika isu aktual dan lingkungan strategis di birokrasi, seperti diterbitkannya PermenPAN-RB 17/2021 tentang *Penyetaraan Jabatan Administrasi ke dalam Jabatan Fungsional*, Perpres 78/2021 tentang BRIN serta tindak lanjutnya berupa pengintegrasian lembaga-lembaga penelitian yang ada ke dalam BRIN, tentu saja juga akan berdampak terhadap aktualisasi lima domain yang menjadi tugas dan fungsi Badiklitpensos, termasuk terbitnya Perpres 110/2021 tentang Kemensos yang antara lain berisi “pelikuidasian” Badiklitpensos.

Melalui analisis reflektif yang berfokus pada lima variabel determinan, yang mencakup: (1) sinergisme program; (2) relevansi program dengan isu aktual dan lingkungan strategis; (3) kontribusi program terhadap optimalisasi desentralisasi penyelenggaraan kesos; (4) pengembangan kapasitas SDM internal; serta (5) ketersediaan dan dukungan sistem informasi manajemen terpadu, setidaknya dapat menjadi basis data untuk mengukur dan menilai sejauh mana performansi program pengembangan kapasitas SDM dan kelembagaan penyelenggaraan kesos selama ini. Peta kondisi objektif terkait itu, diharapkan akan menjadi titik pijak untuk berbenah ke depan, meski bisa saja dengan level dan format kelembagaan yang berbeda dengan sebelumnya.

Referensi

- Bappenas (2019). *Rancangan Teknokratik Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional IV (2020-2024)*. Naskah. Tidak dipublikasikan.
- Dunn, W.N. (2003). *Analisis Kebijakan Publik*. (Penerjemah: Samodra Wibawa, dkk.). Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2021 tentang *Penyetaraan Jabatan Administrasi ke dalam Jabatan Fungsional*.
- Peraturan Menteri Sosial Nomor 20 Tahun 2015 tentang *Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Sosial*.
- Peraturan Menteri Sosial Nomor 6 Tahun 2020 tentang *Rencana Strategis Kementerian Sosial 2020-2024*.
- Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang *Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil*.
- Peraturan Presiden Nomor 110 Tahun 2021 tentang *Kementerian Sosial*.
- Peraturan Presiden Nomor 46 Tahun 2015 tentang *Kementerian Sosial*.
- Peraturan Presiden Nomor 78 Tahun 2021 tentang *Badan Riset dan Inovasi Nasional*.
- Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design Reformasi Birokrasi 2010 – 2025*.
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2009 tentang *Kesejahteraan Sosial*.
- Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang *Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005 – 2025*.
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang *Pemerintahan Daerah*.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang *Aparatur Sipil Negara*.