

**TANTANGAN PROFESI PENELITI: SATU STUDI KASUS
PUSAT PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN KESEJAHTERAAN SOSIAL**

***THE CHALLENGES OF RESEARCHER'S PROFESSION: A CASE STUDY OF RESEARCH
AND DEVELOPMENT CENTER FOR SOCIAL WELFARE***

Achmadi Jayaputra

Pusat Penelitian dan Pengembangan Kesejahteraan Sosial, Kementerian Sosial RI
Jl. Dewi Sartika No.200, Cawang III, Jakarta Timur
E-mail: jachmadi@yahoo.co.id

Abstract

Researcher is a functional position in the Ministry of Social Affairs. The existence of researchers has been recognized since 1985 and it was marked by the appointment of eight people to be functional researchers. Over the last thirty years, the number of researchers has been growing as the result of the increasing number of the government's tasks. This study is to discuss the researchers who work in the governmental institution and whose duties and functions have been determined through the institution's policy based on the rules set out in 2015. The work unit formation of Research and Development Centre for Social Welfare (Puslitbangkesos) has ever been changed several times. Therefore, it contributes to the implementation of its activities. Its goal is to give the charge to face the mental revolution that has been declared nationally. The situation will be different from the previous one because next, each researcher will begin to improve his quality by looking at very rapid development of science and technology. Each researcher must pay attention to a professional work ethic, rules and norms as well as researcher's ethics. It is time for the researchers to improve their quality in increasing their knowledge and their ability to uphold the values of honesty, responsibility and dignity.

Keyword: *challenges, profession, work ethic.*

Abstrak

Peneliti merupakan satu jabatan fungsional di Kementerian Sosial RI. Keberadaannya sudah diakui sejak tahun 1985 ditandai dengan diangkatnya delapan orang menjadi peneliti fungsional. Selama tiga puluh tahun terakhir menunjukkan peningkatan jumlah seiring dengan beban tugas pemerintah. 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. Sudah saatnya peneliti meningkatkan kualitas diri dalam meningkatkan pengetahuan dan kemampuan dengan menjunjung nilai kejujuran, bertanggung jawab dan bermartabat.

Kata kunci: *tantangan, profesi, etos kerja.*

PENDAHULUAN

Peneliti merupakan sumber daya manusia yang memiliki pekerjaan khusus berkaitan dengan ilmu pengetahuan dan teknologi. Peneliti sebagai profesi keilmuan sesuai dengan kepakarannya, mereka bekerja secara tetap dalam suatu lembaga penelitian pemerintah atau lembaga penelitian swasta. Secara umum profesi ini memiliki keunikan yang dilihat dari keilmuannya ditandai dengan bidang kepakaran yang diakui secara nasional dan internasional.

Pengertian peneliti (LIPI; 2014: 2) adalah insan yang memiliki kepakaran yang diakui dalam suatu bidang keilmuan yang bertugas melakukan penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sebagai pejabat fungsional peneliti adalah Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan penelitian dan/atau pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi pada satuan organisasi atau lembaga penelitian dan pengembangan instansi pemerintah.

Keberadaan peneliti dalam lembaga penelitian merupakan sumber daya manusia utama karena sifat atau bidang pekerjaannya yang merupakan gambaran organisasi tersebut. Khususnya Pusat Penelitian dan Pengembangan Kesejahteraan Sosial di Kementerian Sosial karena lembaga penelitian tersebut memiliki rentang sejarah yang panjang dan dinamika yang mengikuti perkembangan jaman. Penjelasan selanjutnya menjadi penting dikaji sebagai suatu pemikiran mengenai tantangan yang dihadapi para peneliti. Data dan keterangan diperoleh berdasarkan catatan dan pengalaman, sehingga tujuan yang hendak dicapai generasi selanjutnya menjadikan pelajaran dalam meningkatkan profesionalisme.

PEMBAHASAN

Lembaga. Tahun 1975 dibentuk Badan Penelitian dan Pengembangan Sosial yang membawahi dua lembaga penelitian; Pusat Penelitian dan Pengembangan Kemaslahatan Kesejahteraan Sosial (Puslitbangkesos) dan Pusat Metode dan Teknologi Pekerjaan Sosial (Puslit MTPS). Perkembangan selanjutnya kedua lembaga penelitian tersebut mengalami perubahan nama; 1983 menjadi Pusat Penelitian dan Pengembangan Rehabilitasi dan Bantuan Sosial (Puslitbang RBS), dan Pusat Penelitian Permasalahan Kesejahteraan Sosial (Puslit PKS); 1995 menjadi Pusat Penelitian Permasalahan Kesejahteraan Sosial (Puslit PKS), Pusat Penelitian dan Pengembangan Usaha Kesejahteraan Sosial (Puslitbang UKS); 1999 dilebur menjadi satu dengan sebutan Pusat Penelitian dan Pengembangan Kesejahteraan Sosial (Puslitbangkesos) (Kementerian Sosial; 2014; 2 – 4).

Tahun 2001, dibentuk kembali Departemen Sosial. Berdasarkan Keputusan Menteri Sosial RI Nomor 06/HUK/2001 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Departemen Sosial diantaranya ada Unit Kerja Eselon I dengan sebutan Badan Pelatihan dan Pengembangan Sosial (Balitbangsos) membawahi 13 Unit Kerja Eselon II yang berkedudukan di Jakarta dan di 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 masing-masing 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 Pusat Penelitian Permasalahan Kesejahteraan Sosial (Puslit PKS) dan Pusat Penelitian dan Pengembangan Usaha Kesejahteraan Sosial (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 RI 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 Teknisi Litkayasa.

Tugas Pokok Puslitbangkesos yaitu; melaksanakan perumusan kebijakan dan koordinasi 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.

Terakhir terbit Peraturan Menteri Sosial RI 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. Intinya hampir sama dengan tugas pokok dan fungsi yang selama ini dilakukan terkait dengan kebijakan penelitian dan pengembangan bidang kesejahteraan sosial. Perubahan hanya pada struktur organisasi yang menyesuaikan dengan direktorat jenderal terbaru. Puslitbangkesos sebagai Unit Kerja Eselon II. Dibawahnya terdiri atas empat Eselon III, dan delapan Eselon IV, serta kelompok jabatan fungsional.

Sebutannya:

1. Bagian Tata Usaha terdiri atas:
 - a. Sub Bagian Perencanaan,
 - b. Sub Bagian Umum,
2. Bidang Penelitian dan Pengembangan Penanganan Fakir Miskin terdiri atas:

- a. Sub Bidang Penelitian dan Pengembangan Fakir Miskin Perdesaan dan Perkotaan,
 - b. Sub Bidang Penelitian dan Pengembangan Pesisir dan Pulau-pulau Kecil dan Perbatasan Antar Negara,
3. Bidang Penelitian dan Pengembangan Rehabilitasi dan Pemberdayaan Sosial terdiri atas;
- a. Sub Bidang Penelitian dan Pengembangan Rehabilitasi Sosial,
 - b. Sub Bidang Penelitian dan Pengembangan Pemberdayaan Sosial,
4. Bidang Penelitian dan Pengembangan Perlindungan dan Jaminan Sosial, dan Penunjang terdiri atas;
- a. Sub Bidang Penelitian dan Pengembangan Perlindungan dan Jaminan Sosial,
 - b. Sub Bidang Penelitian dan Pengembangan Bidang Penunjang.

Tantangan Internal. Tantangan pada dasarnya adalah situasi yang membentang dan kadang menghadang pencapaian 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 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 penggalan dan pengembangan segenap

potensi yang ada dalam masyarakat (Suharto; 2005: 141–142).

Bahasan tantangan internal mencakup dua hal. Pertama, sumber daya manusia. Sejak berdiri lembaga penelitian tersebut sampai dengan tahun 1984 seluruh kegiatan penelitian dilakukan semua pegawai yang ada. Ada juga beberapa penelitian mengikutsertakan beberapa lembaga penelitian sosial yang terkait dengan judul penelitian. Terutama lembaga penelitian dan perguruan tinggi negeri dan perguruan tinggi swasta sifatnya kerjasama dengan mengikutsertakan pegawai menjadi anggota tim penelitian. Tujuannya sebagai upaya meningkatkan kualitas pegawai dan alih pengalaman penelitian yang biasanya dilakukan para dosen. Terkait dengan kedudukan pegawai, selama itu pula belum ada pejabat fungsional peneliti.

Barulah awal tahun 1985, berdasarkan penilaian angka kredit dan rekomendasi Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI) diangkat sekitar peneliti dengan jabatan; seorang Peneliti Muda, dua Ajun Peneliti Madya, satu Asisten Peneliti Madya, dan seorang Asisten Peneliti Muda. Selanjutnya secara bertahap diangkat peneliti dengan berbagai jenjang jabatan dengan jumlahnya semakin banyak, sehingga tahun 1999 berjumlah 28 orang pejabat fungsional peneliti. Tahun 2001 tercatat ada empat orang menduduki jabatan fungsional tertinggi. Dua orang sebagai Ahli Peneliti Utama, namun lima tahun kemudian secara bertahap mereka memasuki usia pensiun 65 tahun. Dua orang sebagai Ahli Peneliti Muda, namun tetapi tahun 2001 seorang diantaranya beralih menjadi pejabat struktural Eselon II Kementerian Sosial. Sampai tahun 2014 tercatat ada 35 orang yang menduduki berbagai jenjang jabatan fungsional peneliti, berdasarkan penilaian angka kredit dari LIPI diantaranya dua orang direkomendasikan untuk diangkat sebagai Peneliti Utama (Kementerian Sosial; 2014: 21).

Terakhir Pusat Penelitian dan Pengembangan Kesejahteraan Sosial (2015) pegawainya berjumlah 69 orang. Diantaranya terdiri atas; 10 pejabat struktural (14,49 %), 32 pejabat fungsional peneliti (47,82 %), empat pejabat litkayasa (5,80 %), dan 13 fungsional umum (18,8 %). Khusus peneliti sebanyak 32 orang dapat dibagi berdasarkan jenis kelamin terdiri atas; laki-laki 21 orang (65,63%) dan perempuan 11 orang (34,37 %). Berdasarkan jabatan yaitu; Peneliti Utama empat orang, Peneliti Madya 25 orang, Peneliti Muda tiga orang, dan seorang Peneliti Pertama. 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.

Pendidikan tinggi yang ditempuh peneliti sebagai Sarjana sebagian besar dari Jurusan Kesejahteraan Sosial atau Pekerjaan Sosial 23 orang, 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 sebanyak tiga orang, masing-masing dua orang alumni dari Perguruan Tinggi ternama di Malaysia dan di 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 Kesejahteraan Masyarakat	20
2.	Kebijakan Sosial	6
3.	Praktek Pekerjaan Sosial	2
4.	Antropologi	1
5.	Psikologi Masyarakat	2
6.	Evaluasi Program	1
7.	Perencanaan Sosial	1
Jumlah		32

Sumber; Diolah dari Laporan TP2I, 2014

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 di atas 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.

Kedua, pelaksanaan kegiatan. Selama ini diketahui data dan informasi yang diperlukan

tersedia banyak di lingkungan lembaga sendiri, hanya terbatasnya permasalahan dan tema penelitian secara terencana 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 penanganan kemiskinan berdasarkan data yang dimiliki Kementerian Sosial.

Terbitnya Peraturan Menteri Sosial RI 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.

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 konsekuensi 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, penghargaan dan aktualisasi diri. Terpenuhinya kebutuhan yang sesuai dengan harapan akan mendatangkan kepuasan kerja (Muhtadin; 2014: 192–193).

Tantangan Eksternal. Bahasan ini mencakup dua hal. Pertama, kebijakan. Era sekarang Kabinet Kerja berlangsung 2015 – 2019. Organisasi pemerintahan diajak bekerja dan bekerja sesuai dengan ide yang disodorkan perubahan mental. Terutama Aparatur Sipil Negara 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 level dan prosentase 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); Penyelenggaraan 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.

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 berkembang 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 definisi, kriteria, dan indikator masing-masing. Ada yang diterbitkan pemerintah dan ada yang didefinisikan sendiri oleh lembaga lain semisal Lembaga Swadaya Masyarakat dan Lembaga Penelitian Sosial. Oleh karena itu Kementerian Sosial terpusat terhadap penanganan kemiskinan. Peraturan Menteri Sosial Nomor 20 Tahun 2015 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Sosial, telah disahkan terbentuknya Direktorat Jenderal Penanganan Fakir Miskin yang membawahi tiga direktorat yaitu; Penanganan Fakir Miskin Perdesaan, Penanganan Fakir Miskin Perkotaan, dan Penanganan Fakir Miskin Pesisir, Pulau-pulau Kecil, dan Perbatasan Antar Negara. 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 Aparatur 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 di atas, Griffin mendefinisikan 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).

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 (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 yang 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 orisinal dan bermanfaat bagi banyak orang.

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 beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat (Sutrisno; 2009: 6).

Komitmen 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.

Kedua, kelembagaan/kegiatan. Ketidakpastian masa depan dan kebutuhan perubahan (Chatab; 2009; 10–11; 128) seharusnya dipandang sebagai kesempatan untuk menciptakan nilai lebih secara efektif dalam suatu lingkungan yang dinamis bukan sebagai 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 mendagnosis ataupun pada pilihan perspektif dari kerangka perubahan bersaing.

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.

Pengembangan kelembagaan (*institutional development*) atau pembinaan kelembagaan (*institutional buliding*) didefinisikan (Brinkenhoff, 1985) sebagai proses untuk memperbaiki kemampuan lembaga guna mengefektifkan penggunaan sumber 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. Pengembangan kapasitas merupakan pendekatan pembangunan dimana semua orang mempunyai 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 (Kurnia, 2012: 128, 129, 145, 146).

Pegawai Amanah. Amanah dalam pengertian ibadah. Termasuk 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 penunjukkan para pekerja dan pegawai yang benar-benar amanah dalam menjalankan 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 (Luthfi; 2009: 20–21).

Menurut 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 (Muhtadin; 2014: 96–97):

1. Kerja lahir merupakan aktivitas fisik, anggota badan termasuk panca indra seperti melayani pembeli di toko, mencangkul di kebun/sawah, mengajar di sekolah, menjalankan shalat, dan mengawasi anak buah bekerja, dan sebagainya,

2. Kerja batin ada dua macam; kerja otak seperti belajar, berpikir kreatif, menganalisis dan mengambil kesimpulan; kerja qalbu seperti berusaha menguatkan kehendak mencapai cita-cita, berusaha mencintai pekerjaan dan ilmu pengetahuan, sabar, dan tawakkal dalam rangka menghasilkan sesuai.

Budaya organisasi merupakan pola keseharian yang menjadi suatu norma dalam organisasi tersebut. Terbentuknya budaya organisasi tersebut dipengaruhi oleh persepsi dan perilaku anggota lain dalam sistem organisasi tersebut. Ketika pihak manajemen organisasi memandang bahwa kualitas merupakan suatu hal yang mesti dilakukan dalam aktivitas kerja organisasi, maka persepsi dan perilaku anggota organisasi akan didorong oleh nilai kualitas dalam aktivitas kerja mereka. Sebagai suatu norma yang berlaku, budaya organisasi 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 sehari-hari ditentukan, didorong atau diarahkan oleh nilai-nilai budayanya (Muhtadin; 2014: 190–191).

Beberapa hal yang mesti diingat seorang pejabat atau PNS (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 dan tidak 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 seorang pegawai itu bekerja di pemerintahan maupun di sektor swasta. Setiap muslim bertanggung jawab 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 menyukkseskan pekerjaan. Sebab sikap ini tidak terlalu membutuhkan banyak sistem pengawasan, instruksi, penyelidikan, sanksi-sanksi, dan sistem lainnya.

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

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

Oleh karena itu kembali pada pegawai sendiri, harus takut karena Allah disebabkan latar belakang agama yang kuat. Takut kepada Maha Pencipta menjadi hal penting dalam membentuk karakter sebagai pegawai yang menjadi teladan bagi lainnya.

PENUTUP

Terkait dengan Gerakan Revolusi Mental yang telah dicanangkan sejak bulan Agustus 2015 merupakan gerakan bersama bersifat lintas sektor. Sasaran pertama di lingkungan kementerian atau lembaga pemerintah karena akan terlihat di tataran birokrasi untuk meningkatkan pelayanan lembaga masing-masing, sehingga keberhasilan gerakan tersebut dilihat dari penilaian masyarakat terhadap pelayanan publik yang mereka dapat dan dirasakan manfaatnya. Termasuk Puslitbangkesos yang merupakan unit penunjang kegiatan dapat memberi data dan informasi yang 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 sosialisasi terbatas. Sudah waktunya melakukan perubahan dari dalam sendiri dan berani penilai 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.
- Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia. (2005). Peraturan Kepala LIPI Nomor 03/E/2005 Tentang Pedoman Pemilihan/ Penentuan Bidang Penelitian dan/atau Kepakaran Peneliti.
- Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia. (2014). Peraturan Kepala LIPI Nomor 2 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Peneliti.
- 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.
- Republik Indonesia. (1984). Keputusan Menteri Sosial RI Nomor 15 Tahun 1983 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Departemen Sosial.
- Republik Indonesia. (2001). Keputusan Menteri Sosial RI Nomor 06/HUK/2001 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Departemen Sosial. Jakarta: Kementerian Sosial RI.
- Republik Indonesia. (2002). Undang Undang RI Nomor 18 Tahun 2002 Tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan, dan Penerapan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi.
- Republik Indonesia. (2009). Undang Undang RI Nomor 11 Tahun 2009 Tentang Kesejahteraan Sosial.
- Republik Indonesia. (2011). Undang Undang RI Nomor 13 Tahun 2011 Tentang Penanganan Fakir Miskin.
- Republik Indonesia. (2012). Peraturan Pemerintah RI Nomor 39 Tahun 2012 Tentang Penyelenggaraan Kesejahteraan Sosial.
- Republik Indonesia. (2014). Undang Undang RI Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.
- Republik Indonesia. (2015). Peraturan Menteri Sosial RI Nomor 86/HUK/2010 Tahun 2015 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Sosial.
- Republik Indonesia. (2015). Peraturan Menteri Sosial RI Nomor 20 Tahun 2015 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Sosial.
- Rudito, 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 Organisasi melalui Pendekatan Psikologis*. Jogjakarta: FE UKIY.

Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.