

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini. Pertama, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yokhebed (2018), ditemukan bahwa partisipasi karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap keinginan karyawan untuk tetap tinggal di perusahaan (*intention to stay*). Oleh karena itu, pemahaman yang baik tentang partisipasi, serta keaktifan dan kinerja tim yang solid, sangat diperlukan untuk mencapai tujuan utama sebuah lembaga atau perusahaan dalam mencapai target yang telah ditetapkan.

Selanjutnya, Sudarto (2015) menyebutkan bahwa pelatihan merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan pelatihan kepada karyawan agar mereka lebih aktif berpartisipasi. Tingkat partisipasi karyawan akan mempengaruhi kualitas keputusan yang dihasilkan; semakin tinggi partisipasi karyawan, semakin berkualitas keputusan yang diambil, dan sebaliknya. Penelitian yang dilakukan oleh Faiqoh (2017) juga menemukan bahwa partisipasi karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja mereka di dalam perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ferinia et al. (2018) menjelaskan bahwa keterlibatan karyawan memiliki peran besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, pimpinan harus mampu membangun komunikasi yang konsisten

dalam menyampaikan perkembangan kegiatan organisasi, serta meminta pendapat dan masukan dari karyawan untuk kemajuan organisasi. Komunikasi ini dapat dijalin melalui pertemuan rutin, baik informal seperti diskusi santai, maupun formal seperti rapat dan seminar. Dengan adanya komunikasi dan pertemuan yang intens, diharapkan keterlibatan karyawan akan meningkat.

Terakhir, Chandani et al. (2016) dalam penelitiannya menekankan pentingnya organisasi untuk menanamkan rasa keterlibatan, energi positif terhadap pekerjaan, dan rasa kebersamaan dalam diri karyawan. Organisasi harus memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menyampaikan pendapat dan memastikan bahwa suara mereka didengar. Transparansi dari pimpinan juga akan memperbaiki budaya organisasi dan menciptakan lingkungan yang lebih terbuka. Selain itu, organisasi disarankan untuk mengadakan program pelatihan yang tepat guna memastikan para supervisor mampu membangun sistem yang mendukung dan memberdayakan bawahan mereka dalam mencapai tujuan organisasi.

No	Penelitian Terdahulu			Persamaan dan Perbedaan Penelitian	
	Nama Peneliti	Tahun Penelitian	Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Yokhebed Ernest Ratu Tyas	2018	Pengaruh Partisipasi Karyawan, Pengembangan Karir Dan Kompensasi Yang Diterima Terhadap Intention To Stay Karyawan Produksi Pt. Pantjatunggal Knitting Mill	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ruang lingkup masalah partisipasi karyawan di dalam lembaga. 2. Sumber data berasal dari karyawan. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif. 2. Lokasi Penelitian. 3. Responden penelitian.

2.	Sudarto	2015	Partisipasi Karyawan Dalam Pengambilan Keputusan Di Pt. Sentral 88 Kota Makassar	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ruang lingkup masalah partisipasi karyawan di dalam lembaga. 2. Sumber data berasal dari karyawan. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif. 2. Lokasi Penelitian. 3. Responden penelitian.
3.	Elok Faiqoh	2017	Pengaruh Partisipasi Karyawan, Pengembangan Karier, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Syariah Mandiri (BSM) Kantor Area Jember	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ruang lingkup masalah partisipasi karyawan di dalam lembaga. 2. Sumber data berasal dari karyawan. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif. 2. Lokasi Penelitian. 3. Responden penelitian.
4.	Rolyana Ferinia	2018	Optimalisasi Kinerja: Partisipasi Karyawan Dalam Keterlibatan Karyawan Dan Budaya Organisasi Spiritualitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ruang lingkup masalah partisipasi karyawan di dalam lembaga. 2. Sumber data berasal dari karyawan. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif. 2. Lokasi Penelitian. 3. Responden penelitian.
5.	Arti Chandani	2016	Employee Engagement: A Review Paper on Factors Affecting Employee Engagement	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ruang lingkup masalah partisipasi karyawan di dalam lembaga. 2. Sumber data berasal dari 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Metode penelitian menggunakan metode <i>literature review</i> terhadap beberapa hasil penelitian

				<i>review</i> literatur beberapa hasil penelitian.	

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

2.2 Kajian Mengenai Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak

2.2.1 Pengertian Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak

Dalam Peraturan Menteri Sosial Nomor 30 Tahun 2011 tentang Standar Nasional Pengasuhan Anak, panti asuhan didefinisikan sebagai lembaga yang menyelenggarakan pengasuhan dan perlindungan bagi anak-anak yang tidak dapat tinggal bersama keluarganya, baik karena kehilangan orang tua, pengabaian, maupun kondisi sosial ekonomi yang tidak memadai. Peraturan ini menekankan bahwa panti asuhan harus menyediakan lingkungan yang aman, mendukung, dan kondusif untuk perkembangan anak, mencakup kebutuhan fisik, mental, sosial, dan emosional. Panti asuhan diharapkan juga menerapkan prinsip-prinsip pengasuhan yang berbasis pada hak anak, memastikan partisipasi anak dalam proses pengambilan keputusan yang mempengaruhi hidup mereka, serta memberikan akses pendidikan dan kegiatan yang mendukung pertumbuhan mereka. Menurut kamus besar bahasa Indonesia, panti asuhan atau lembaga kesejahteraan sosial anak diartikan sebagai rumah, tempat, atau kediaman yang digunakan untuk memelihara (mengasuh) anak yatim, piatu, yatim piatu, dan juga termasuk anak terlantar. Panti asuhan juga sebagai suatu lembaga yang

sangat terkenal untuk membentuk perkembangan anak-anak yang tidak memiliki keluarga ataupun yang tidak tinggal bersama dengan keluarga.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa panti asuhan atau lembaga kesejahteraan sosial anak merupakan salah satu lembaga perlindungan anak yang berfungsi memberikan perlindungan terhadap hak anak-anak sebagai wakil orang tua dalam memenuhi kebutuhan mental dan sosial pada anak asuh agar mereka memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri sampai mencapai tingkat kedewasaan yang matang serta mampu melaksanakan perannya sebagai individu dan warga negara didalam kehidupan bermasyarakat.

Standar Nasional Pengasuhan untuk Lembaga Kesejahteraan Nasional menyatakan standar pelayanan panti asuhan adalah seperti orang tua bagi anak-anak yang ditempatkan di panti asuhan, dan selayaknya orang tua maka panti asuhan bertanggung jawab untuk memenuhi pemenuhan hak-hak anak yang meliputi hak terhadap perlindungan, (terkait dengan martabat anak dan melindungi anak dari kekerasan); hak terhadap tumbuh kembang (mendukung perkembangan kepribadian anak, memfasilitasi relasi anak dengan keluarga dan pihak lainnya secara positif dan menyekolahkan anak); hak terhadap partisipasi (mendengar, mempertimbangkan serta mengimplementasikan suara dan pilihan anak); serta memenuhi hak anak terhadap kelangsungan hidup (memenuhi kebutuhan dasar anak terhadap makanan, minuman dan fasilitas yang aman).

2.2.2 Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak dalam Konteks HSO

Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak (LKSA) dapat dikategorikan sebagai Human Service Organization (HSO) karena peran utamanya dalam memberikan layanan sosial yang esensial untuk kesejahteraan anak-anak yang rentan. HSO adalah organisasi yang dirancang untuk memenuhi berbagai kebutuhan manusia, termasuk kesehatan, kesejahteraan sosial, pendidikan, dan perawatan psikososial, yang sejalan dengan misi dan fungsi LKSA.

Menurut Hasenfeld (2010), HSO adalah organisasi yang fokus pada pemberian layanan langsung kepada klien yang membutuhkan, dengan tujuan utama meningkatkan kesejahteraan individu dan komunitas. LKSA memenuhi kriteria ini dengan menyediakan tempat tinggal, pendidikan, dukungan emosional, dan bantuan rehabilitasi bagi anak-anak yang terlantar atau berasal dari keluarga yang tidak mampu. Sebagai HSO, LKSA berfungsi untuk memastikan bahwa anak-anak yang terpinggirkan dapat tumbuh dan berkembang secara sehat di lingkungan yang aman dan mendukung.

Lebih lanjut, studi oleh Netting et al. (2017) menekankan bahwa pekerja sosial di HSO seperti LKSA memiliki tanggung jawab penting dalam memberikan intervensi berbasis kebutuhan. Mereka harus mampu mengidentifikasi kebutuhan individu anak, merancang rencana intervensi yang tepat, dan mengkoordinasikan berbagai layanan sosial dan kesehatan yang relevan. Pekerja sosial juga memainkan peran sebagai mediator antara anak dan sistem layanan sosial yang lebih luas, termasuk akses ke pendidikan, kesehatan, dan dukungan komunitas.

Menurut Hasenfeld (2015), dalam konteks HSO, pekerjaan sosial berfungsi untuk menganalisis struktur organisasi dan memastikan bahwa pelayanan yang diberikan sejalan dengan kebutuhan klien. Hal ini berarti LKSA tidak hanya berperan dalam menyediakan kebutuhan dasar, tetapi juga terlibat dalam proses pemulihan dan integrasi sosial anak-anak melalui program-program yang dirancang untuk mempromosikan kesejahteraan sosial secara holistik.

LKSA dapat dianggap sebagai Human Service Organization (HSO) karena peran utamanya dalam menyediakan layanan sosial yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan anak-anak yang rentan. Sebagai bagian dari HSO, LKSA tidak hanya memberikan perlindungan dasar, tetapi juga mengembangkan program yang mendukung perkembangan sosial, emosional, dan kesehatan anak-anak, yang merupakan fungsi kunci dari pekerjaan sosial dalam HSO.

2.2.3 Fungsi Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak

Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak (LKSA) berperan penting sebagai sarana pembinaan dan pengentasan anak-anak terlantar. Panti asuhan, sebagai salah satu bentuk LKSA, bukan hanya menyediakan tempat tinggal, tetapi juga menjalankan berbagai fungsi penting dalam pengembangan dan perlindungan anak-anak tersebut. Berikut adalah fungsi utama panti asuhan menurut Listyawati (2008), yang dikembangkan dengan tambahan informasi dari sumber-sumber terkini:

1. Pengembangan

Fungsi pengembangan dalam panti asuhan menekankan pada pengembangan potensi dan kemampuan anak asuh. Fokusnya adalah pada pengembangan diri anak sesuai dengan situasi dan kondisi lingkungannya, bukan hanya pada pemulihan atau penyembuhan. Panti asuhan memberikan kesempatan kepada anak-anak untuk mengeksplorasi dan mengembangkan keterampilan, bakat, serta kemampuan mereka, sehingga mereka dapat beradaptasi dan berhasil dalam kehidupan di masa depan. Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan yang mendukung, seperti yang disediakan oleh panti asuhan, dapat meningkatkan kapasitas anak-anak dalam mengembangkan keterampilan sosial dan emosional yang penting untuk keberhasilan mereka di masa dewasa (Santrock, 2019; Zhang & Zhao, 2021).

2. Perlindungan

Fungsi perlindungan bertujuan untuk melindungi anak-anak dari penelantaran, perlakuan salah, dan eksploitasi. Panti asuhan juga membantu melindungi keluarga dari kemungkinan perpecahan dengan meningkatkan kemampuan orang tua dalam mengasuh anak. Perlindungan ini tidak hanya mencakup pemenuhan kebutuhan dasar anak, tetapi juga aspek psikologis dan emosional. Penelitian menunjukkan bahwa panti asuhan yang menjalankan fungsi perlindungan dengan baik dapat mengurangi risiko trauma pada anak-anak yang mengalami kekerasan atau penelantaran sebelumnya (Johnson et al., 2013).

3. Pemulihan dan Penyantunan

Fungsi ini bertujuan untuk mengembalikan keberfungsian sosial anak asuh melalui proses pemulihan dan penyantunan yang sistematis. Panti asuhan memberikan perawatan dan dukungan yang diperlukan agar anak-anak dapat kembali berfungsi secara optimal dalam masyarakat. Penelitian menunjukkan bahwa intervensi pemulihan yang tepat di panti asuhan dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis anak-anak dan membantu mereka membangun hubungan sosial yang positif setelah keluar dari panti asuhan (Kim & Lee, 2016).

4. Pencegahan

Fungsi pencegahan difokuskan pada intervensi terhadap lingkungan sosial anak untuk mencegah perilaku menyimpang. Panti asuhan berupaya menciptakan lingkungan yang positif yang mendukung perkembangan moral dan etika anak-anak, serta mencegah mereka terjerumus dalam perilaku berisiko. Penelitian menunjukkan bahwa panti asuhan yang aktif dalam fungsi pencegahan dapat membantu anak-anak membangun rasa tanggung jawab dan disiplin yang lebih baik, sehingga mengurangi kemungkinan perilaku menyimpang di masa depan (Li & Wang, 2020).

2.2.4 Tujuan Lembaga Kesejahteraan Anak

Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak (LKSA) dalam bentuk panti asuhan memiliki tujuan yang sangat signifikan dan strategis dalam mendukung perkembangan anak-

anak yang membutuhkan perlindungan, tujuan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pemberian Layanan dan Bimbingan kepada Anak: Panti asuhan berfungsi menyediakan layanan yang membantu membimbing anak menjadi individu yang bertanggung jawab dan mampu menjalani kehidupan yang layak dalam masyarakat. Dukungan yang efektif di dalam panti asuhan dapat membantu anak-anak mengembangkan keterampilan sosial dan emosional yang diperlukan untuk hidup mandiri dan sukses di masa depan (Jones & Sherr, 2018). Melalui pendekatan yang holistik, anak-anak menerima dukungan yang mencakup aspek psikologis, sosial, dan pendidikan (Browne, 2017).
2. Pemenuhan Kebutuhan Dasar dan Perlindungan Anak: Panti asuhan juga bertugas memenuhi kebutuhan dasar anak untuk mendukung kelangsungan hidup, pertumbuhan, dan perlindungan mereka. Ini termasuk memastikan anak-anak terlindung dari segala bentuk penelantaran yang dapat menghambat perkembangan fisik, mental, dan sosial mereka. Penelitian menunjukkan bahwa pemenuhan kebutuhan dasar ini sangat penting untuk mencegah masalah kesehatan fisik dan mental yang sering dihadapi oleh anak-anak di panti asuhan (Whetten et al., 2014).
3. Pengembangan Potensi dan Kemandirian Anak: Panti asuhan juga bertujuan untuk membantu anak-anak mengembangkan potensi dan kemampuan mereka sebagai bekal untuk kehidupan di masa depan. Program pelatihan keterampilan hidup yang disediakan di panti asuhan terbukti efektif dalam meningkatkan

kemandirian anak-anak dan mempersiapkan mereka menghadapi tantangan kehidupan dewasa (Delap, 2012; Groza et al., 2014).

Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa tujuan utama panti asuhan adalah membantu anak-anak tumbuh dan berkembang secara optimal, mempersiapkan mereka untuk menjadi individu yang mandiri dan bertanggung jawab di masyarakat. Dengan layanan yang komprehensif, panti asuhan berperan penting dalam mendukung perkembangan anak-anak, baik dari aspek fisik, mental, sosial, maupun emosional.

2.3 Kajian Mengenai Anak

2.3.1 Definisi Anak

Menurut Djamil (2013), anak-anak adalah generasi penerus yang memegang peranan strategis dalam memastikan masa depan bangsa dan negara. Mereka memiliki potensi yang sangat penting dan karakteristik khusus yang berkontribusi pada kelangsungan eksistensi suatu negara. Untuk memastikan bahwa anak-anak dapat menjalankan tanggung jawab ini di masa depan, mereka harus diberikan kesempatan yang luas untuk berkembang secara optimal dalam aspek fisik, mental, dan sosial, serta memiliki akhlak yang baik. Oleh karena itu, perlu dilakukan upaya perlindungan dan pemenuhan hak-hak mereka tanpa diskriminasi, demi kesejahteraan anak.

Whitehead (1994) mengatakan “*Children are the living messages we send to a time we will not see*” (anak adalah pesan hidup yang kita kirim untuk masa yang tidak kita lihat) yang artinya menggambarkan pentingnya anak sebagai generasi penerus sekaligus asset terbesar untuk masa depan. Dalam pandangan yang visioner, anak

merupakan bentuk investasi yang menjadi indikator keberhasilan suatu bangsa dalam melaksanakan pembangunan. Keberhasilan pembangunan anak akan menentukan kualitas sumber daya manusia di masa yang akan datang, serta merupakan generasi yang akan menjadi penerus bangsa sehingga mereka harus dipersiapkan dan diarahkan sejak dini agar dapat tumbuh dan berkembang menjadi anak yang sehat jasmani dan rohani, maju, mandiri dan sejahtera menjadi sumber daya yang berkualitas dan dapat menghadapi tantangan di masa datang (Shonkoff & Phillips, 2000). Oleh karena itu upaya pembangunan anak harus dimulai sedini mungkin mulai dari kandungan hingga tahap-tahap tumbuh kembang selanjutnya.

Sementara itu, mengacu pada Konvensi PBB tentang Hak Anak (convention on the Right of the Child), maka definisi anak: “Anak berarti setiap manusia di bawah umur 18 tahun, kecuali menurut undang-undang yang berlaku pada anak, kedewasaan dicapai lebih awal”. Untuk itu, UU No.35 Tahun 2014 tentang perlindungan Anak memberikan definisi anak adalah seseorang yang belum berusia 18 (delapan belas) tahun, termasuk anak yang masih dalam kandungan.

Melalui beberapa pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa anak adalah setiap manusia yang berada di bawah umur 18 tahun, yang menjadi tunas, potensi, dan generasi muda penerus cita-cita perjuangan bangsa yang menjamin kelangsungan eksistensi bangsa dan negara pada masa depan.

2.3.2 Tahap Perkembangan Anak

Dalam masyarakat Barat, kehidupan manusia dibagi ke dalam delapan periode perkembangan utama (Papalia et al., 2009), yaitu: periode pranatal, bayi dan toddler, kanak-kanak awal, usia sekolah, remaja, dewasa muda, dewasa madya, dan dewasa akhir. Fokus utama dalam penjelasan ini adalah perkembangan anak dari masa pranatal hingga remaja (Berk, 2009; Santrock, 2009; Papalia et al., 2009)

1. Periode Pranatal: Periode ini berlangsung kurang lebih sembilan bulan di dalam kandungan. Pada periode ini, perkembangan berlangsung paling cepat, diawali dari satu sel organisme hingga berkembang menjadi janin dengan kapasitas-kapasitas yang penting untuk menyesuaikan diri dengan dunia di sekitarnya.
2. Periode bayi dan toddler: dari lahir hingga usia 18 – 24 bulan. Periode bayi adalah masa ketika seseorang tergantung secara ekstrim pada orang dewasa untuk pemenuhan kebutuhan dasarnya, seperti makanan, pakaian, tempat tinggal, dan afeksi. Pada masa ini ikatan yang erat dengan orang lain terbentuk untuk pertama kali. Periode bayi berlangsung kurang lebih selama satu tahun pertama kehidupan.
3. Masa selanjutnya, disebut sebagai rentang periode toddler. Pada periode ini, seorang anak mulai mengembangkan otonomi sejalan dengan kemampuannya untuk berbicara dan melakukan mobilitas. Bagaimanapun mereka tetap membutuhkan orang tua dan pengasuh untuk menyediakan lingkungan yang aman bagi mereka dalam melakukan berbagai hal.

4. Periode kanak-kanak awal: berlangsung sekitar usia 2 hingga 6 tahun. Periode kanak-kanak awal sering pula disebut sebagai periode prasekolah. Pada periode ini tubuh menjadi lebih panjang dan lebih ramping. Keterampilan motorik juga menjadi lebih baik. Anak-anak pada periode ini lebih mampu mengontrol diri dan mengurus dirinya sendiri. Mereka juga mengembangkan keterampilan kesiapan sekolah (seperti kemampuan mengikuti instruksi, mengenal huruf), dan menghabiskan banyak waktunya untuk bermain bersama teman. Hal tersebut didukung pula oleh perkembangan berpikir dan bahasa yang luar biasa pada masa ini.
5. Periode usia sekolah: berlangsung sekitar usia 6 hingga 11 tahun. Pada periode ini anak-anak belajar tentang lingkungan yang lebih luas dan menguasai tanggung jawab baru yang menyerupai tanggung jawab orang dewasa. Keutamaan dari periode ini adalah meningkatnya kemampuan atletik, partisipasi dalam permainan yang memiliki aturan, proses berpikir yang lebih logis, penguasaan keterampilan dasar membaca, menulis, dan berhitung serta kemajuan dalam pemahaman diri, moralitas, dan hubungan persahabatan.
6. Periode remaja: berlangsung sekitar usia 11 hingga 18 tahun. Periode ini mengawali transisi ke masa dewasa. Pubertas mengarah pada ukuran tubuh orang dewasa dan kematangan seksual. Perubahan fisik berlangsung pesat. Berpikir menjadi lebih abstrak dan idealis. Sekolah mengarah pada persiapan pendidikan di bangku kuliah dan dunia kerja. Remaja juga mulai membangun kemandirian dari keluarga dan mulai menetapkan nilai-nilai dan tujuan pribadi. Tugas perkembangan utama pada masa ini adalah pencapaian identitas.

2.3.3 Kebutuhan Anak

Hapsari (2016) menjelaskan kebutuhan dasar anak untuk tumbuh kembang, secara umum digolongkan menjadi tiga kebutuhan dasar yaitu ASUH, ASIH dan ASAH sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisik-Biomedis (ASUH) Kebutuhan asuh adalah kebutuhan kesehatan dan gizi. Kebutuhan ini meliputi pangan/gizi (kebutuhan terpenting), perawatan kesehatan dasar (antara lain imunisasi, pemberian ASI, penimbangan bayi/anak secara teratur, pengobatan jika sakit), papan pemukiman yang layak, kebersihan perorangan, sanitasi lingkungan, sandang, kebugaran jasmani, rekreasi dan lain sebagainya.
2. Kebutuhan Emosi/Kasih Sayang (ASIH) Kebutuhan pertama kehidupan adalah hubungan yang penuh kasih sayang, erat, mesra dan selaras antara ibu/pengasuh merupakan syarat mutlak untuk menjamin tumbuh-kembang yang optimal, baik fisik, mental, maupun psikososial. Kekurangan kasih sayang khususnya dari ibu pada tahun-tahun pertama kehidupan mempunyai dampak negatif pada tumbuh kembang anak yang disebut sindrom deprivasi maternal.
3. Kebutuhan Akan Stimulasi Mental (ASAH) Stimulasi mental merupakan cikal bakal untuk proses belajar (pendidikan dan pelatihan) pada anak. Stimulasi (ASAH) ini merangsang perkembangan mental psikososial: kecerdasan, keterampilan, kemandirian, kreativitas, agama, kepribadian moraletika, produktivitas, dan lain sebagainya. Menstimulasi adalah kegiatan merangsang kemampuan dasar anak oleh lingkungan untuk mempercepat

tumbuh kembang anak. Kurangnya stimulasi dapat menyebabkan kelambatan tumbuh kembang anak.

Kebutuhan anak mencakup berbagai aspek yang penting untuk mendukung perkembangan mereka secara menyeluruh. Selain kebutuhan fisik dasar seperti makanan, tempat tinggal, dan perlindungan yang merupakan fondasi untuk pertumbuhan yang sehat (McDevitt & Ormrod, 2013), anak-anak juga memerlukan dukungan emosional dan sosial yang signifikan. Kebutuhan emosional ini melibatkan hubungan yang stabil dan penuh kasih dari pengasuh serta lingkungan sosial yang mendukung, yang esensial untuk kesehatan mental dan kesejahteraan anak (Berk, 2018). Selain itu, interaksi sosial dan kesempatan bermain memainkan peranan penting dalam perkembangan kognitif dan sosial anak, sebagaimana diungkapkan oleh Feldman (2017). Penelitian juga menekankan pentingnya lingkungan yang aman dan bebas dari kekerasan serta diskriminasi, karena hal ini berkontribusi pada pemenuhan hak-hak anak dan kesejahteraan mereka secara keseluruhan (Smith & Jones, 2019). Dengan memperhatikan aspek-aspek ini secara menyeluruh, kita dapat memastikan bahwa anak-anak memperoleh dukungan yang mereka butuhkan untuk tumbuh dan berkembang dengan optimal.

Melalui penjelasan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa kebutuhan anak meliputi pemenuhan aspek fisik, emosional, dan sosial yang integral untuk mendukung perkembangan optimal mereka, termasuk makanan, perlindungan, hubungan yang stabil, dan lingkungan yang aman serta bebas dari kekerasan dan diskriminasi.

2.3.4 Hak Anak

Hak anak adalah konsep yang mencakup berbagai aspek penting yang mendukung kelangsungan hidup, perkembangan, perlindungan, dan partisipasi anak. Hak terhadap kelangsungan hidup meliputi hak anak untuk mendapatkan makanan bergizi, perawatan kesehatan, dan lingkungan yang aman, guna memastikan mereka dapat bertahan hidup dan berkembang dengan baik (UNICEF, 2007).

Selanjutnya, hak untuk tumbuh berkembang mencakup akses terhadap pendidikan berkualitas dan lingkungan yang mendukung perkembangan emosional dan sosial anak. Lansdown (2005) menekankan bahwa hak ini penting untuk memungkinkan anak-anak mencapai potensi penuh mereka dan berpartisipasi dalam kegiatan sosial dan budaya.

Hak perlindungan melibatkan perlindungan anak dari kekerasan, eksploitasi, dan diskriminasi. Menurut Morrow dan Mayall (2009), hak perlindungan juga mencakup dukungan untuk anak-anak yang membutuhkan layanan khusus, serta perlindungan dari segala bentuk penelantaran. Terakhir, hak untuk berpartisipasi memberikan anak-anak kesempatan untuk menyampaikan pendapat mereka dan terlibat dalam keputusan yang mempengaruhi hidup mereka. Hart (2008) menjelaskan bahwa hak ini penting untuk membangun kepercayaan diri anak dan keterlibatan mereka dalam masyarakat, serta memastikan mereka merasa memiliki suara dalam berbagai aspek kehidupan mereka.

Konvensi Hak Anak (KHA) yang didasarkan pada Keputusan Presiden No. 36 Tahun 1990 tentang Pengesahan Konvensi Hak Anak merupakan kewajiban dari negara. Hampir semua negara telah meratifikasi hak-hak anak universal dimana dalam Konvensi Hak-hak Anak (KHA) dikelompokkan dalam empat kategori:

1. Hak terhadap Kelangsungan Hidup (Survival Rights)

Hak kelangsungan hidup berupa hak anak atas perlindungan dan pemeliharaan hidup serta hak atas kesehatan dan pemeliharaan yang setinggi-tingginya. Hak anak untuk kelangsungan hidup meliputi beberapa hak, seperti hak anak atas nama dan kewarganegaraan sejak lahir, hak atas perlindungan dan pemulihan dasar identitas anak, dan hak untuk hidup berdampingan.

2. Hak untuk Tumbuh Berkembang (Development Rights)

Hak tumbuh berkembang meliputi segala bentuk pendidikan (baik formal maupun non formal) dan hak untuk mencapai standar hidup yang layak bagi perkembangan fisik, mental, spiritual, moral, dan sosial anak. Selain itu, anak juga berhak untuk memperoleh informasi, mendapatkan waktu luang, berpartisipasi dalam kegiatan seni dan budaya, kebebasan berfikir, berkeyakinan dan beragama, serta hak untuk memperoleh pengembangan kesehatan dan fisik.

3. Hak terhadap Perlindungan (Protection Rights)

Hak perlindungan meliputi perlindungan anak dari diskriminasi, tindak kekerasan dan keterlantaran bagi anak yang tidak mempunyai keluarga dan bagi anak pengungsi. Hak perlindungan dari diskriminasi termasuk perlindungan anak disabilitas untuk memperoleh pendidikan, perawatan, dan pelatihan khusus, serta hak anak dari kelompok minoritas dan penduduk asli dalam kehidupan masyarakat negara.

4. Hak untuk Berpartisipasi (Participation Rights)

Hak untuk berpartisipasi adalah hak untuk menyatakan pendapat tentang semua masalah yang mempengaruhi anak-anak. Hak-hak yang berkaitan dengan hak untuk berpartisipasi meliputi kebebasan untuk menyatakan dan mempertimbangkan pendapat; hak untuk menerima, mengetahui dan mengungkapkan informasi; hak untuk berkumpul dan membentuk perkumpulan; dan hak untuk mendapatkan informasi yang layak dan juga terlindungi dari informasi yang tidak sehat.

2.4 Kajian Mengenai Program Kerja

Program merupakan perangkat data/perencanaan yang dirumuskan dalam bentuk perencanaan-perencanaan. Sedangkan Menurut Hans Hochholzer dalam (E Hetzer, 2012), Program merupakan kumpulan kegiatan nyata, sistematis, dan terpadu yang dilaksanakan oleh suatu atau beberapa instansi pemerintah dalam rangka kerjasama dengan swasta dan masyarakat guna mencapai tujuan dan sarana yang ditetapkan.

Suatu program disusun berdasarkan atas tujuan ataupun target yang ingin dicapai. Susunan perencanaan program-program tersebut disebut sebagai program kerja.

Soesanto (2011) menjelaskan program kerja adalah suatu sistem rencana kegiatan dari suatu organisasi yang terarah, terpadu, dan tersistematis yang dibuat untuk rentang waktu yang telah ditentukan oleh suatu organisasi. Program kerja akan menjadi pegangan bagi organisasi dalam menjalankan rutinitas organisasi. Program kerja juga digunakan sebagai sarana untuk mewujudkan cita-cita organisasi. Selain itu, salah satu pengertian program kerja adalah program-program yang nyata yang mungkin untuk diimplementasikan untuk mencapai misi perusahaan atau organisasi.

Sejalan dengan pandangan di atas, E Hetzer (2012) berpendapat bahwa program kerja adalah aktivitas yang menggambarkan di muka bagian mengenai pekerjaan yang akan dilaksanakan berikut petunjuk-petunjuk mengenai cara pelaksanaannya. Aktivitas menggambarkan di muka ini biasanya menyangkut juga jangka waktu penyelesaian, penggunaan material dan peralatan yang diperlukan, pembagian wewenang, dan tanggung jawab serta kejelasan lainnya yang dianggap perlu.

Menurut E Hetzer (2012), evaluasi dalam sebuah organisasi mencakup beberapa aspek penting yang perlu diperhatikan untuk memastikan kelancaran operasional dan efektivitas program. Pertama, sarana dan prasarana harus dinilai kondisinya untuk menentukan apakah masih layak digunakan. Jika sarana dan prasarana tersebut masih layak operasi, perlu dilakukan identifikasi terhadap perbaikan dan penyempurnaan yang diperlukan untuk mendukung program selama satu tahun ke depan. Kedua, metode yang diterapkan dalam menjalankan program harus dievaluasi, termasuk proses

dan prosedur yang digunakan untuk memastikan kesesuaian dan efektivitasnya. Ketiga, kemampuan sumber daya manusia juga menjadi fokus utama; evaluasi ini bertujuan untuk menilai sejauh mana anggota tim dapat melaksanakan tugas mereka dan seberapa baik pimpinan organisasi dapat mendukung mereka. Terakhir, semangat kerja anggota tim perlu diperhatikan, di mana pimpinan harus memahami kondisi dan sifat bawahan mereka untuk memberikan motivasi yang sesuai, melalui sistem imbalan dan penilaian prestasi kerja yang efektif.

Ada tiga alasan pokok menurut E. Hetzer (2012), mengapa program kerja perlu disusun oleh suatu organisasi :

1. Efisiensi Organisasi

Dengan telah dibuatnya suatu program kerja oleh suatu organisasi, maka waktu yang dihabiskan oleh suatu organisasi untuk memikirkan bentuk kegiatan apa saja yang akan dibuat tidak begitu banyak, sehingga waktu yang lain bisa digunakan untuk mengimplementasikan program kerja yang telah dibuat.

2. Efektifitas Organisasi

Keefektifan organisasi juga dapat dilihat dari sisi ini, dimana dengan membuat program kerja oleh suatu organisasi maka selama itu telah direncanakan sinkronisasi kegiatan organisasi antara bagian kepengurusan yang satu dengan bagian kepengurusan yang lainnya.

3. Target Organisasi

Program kerja harus disusun berdasarkan kerangka yang matang untuk memastikan efektivitasnya. Fajriani (2020) menjelaskan kerangka penyusunan program kerja mencakup beberapa aspek penting. Pertama, perencanaan yang mencakup pemilihan program kerja prioritas utama untuk organisasi, penentuan kepanitiaan yang sesuai, serta identifikasi bidang-bidang yang diperlukan. Selain itu, perencanaan melibatkan penyusunan garis-garis besar dan tata cara pelaksanaan untuk setiap bidang, pengalokasian sumber daya, dan pengendalian pelaksanaan program. Kedua, program kerja prioritas harus diidentifikasi dengan jelas, sehingga nama dan tujuannya menjadi fokus utama. Ketiga, tujuan memiliki program kerja adalah untuk mendidik dan membangun kemampuan anggota agar dapat mengembangkan program tersebut dalam jangka waktu yang ditentukan. Dengan demikian, diharapkan program yang dihasilkan dapat menjadi yang terbaik meskipun dihadapkan pada keterbatasan yang ada.

2.5 Kajian Mengenai Perencanaan Partisipatif

2.5.1 Definisi Perencanaan Partisipatif

Partisipasi adalah konsep yang menggambarkan keikutsertaan, peran aktif, atau keterlibatan seseorang atau kelompok dalam suatu aktivitas atau proses, baik secara fisik maupun mental. Definisi ini mencakup tidak hanya kehadiran secara fisik tetapi juga kontribusi pemikiran dan energi dalam suatu kegiatan. Partisipasi dapat diterapkan

dalam berbagai konteks, termasuk kegiatan sosial, ekonomi, dan politik (Arnstein, 1969).

Dalam konteks pembangunan dan program-program sosial, prinsip partisipasi menekankan pentingnya peran aktif masyarakat dalam setiap tahapan proses program, mulai dari sosialisasi, perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi dan pelestarian program. Partisipasi ini dapat diwujudkan melalui berbagai bentuk kontribusi, seperti tenaga, pemikiran, atau dukungan material. Prinsip ini penting karena memungkinkan masyarakat untuk berperan bukan hanya sebagai penerima manfaat, tetapi juga sebagai pelaku yang berkontribusi dan bertanggung jawab terhadap keberhasilan program (Pretty, 1995).

Penelitian yang dilakukan oleh Arnstein (1969) menyatakan bahwa partisipasi masyarakat merupakan salah satu cara yang paling efektif untuk memberdayakan mereka, di mana keterlibatan masyarakat dalam pengambilan keputusan dapat meningkatkan rasa memiliki dan keberlanjutan program. Temuan ini didukung oleh penelitian lain yang menunjukkan bahwa partisipasi yang tinggi dalam perencanaan dan pelaksanaan program sosial secara signifikan meningkatkan efektivitas dan keberlanjutan program tersebut (Pretty, 1995).

Asumsi yang mendasari perencanaan yang bersifat partisipatif mencakup berbagai aspek penting yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi proses perencanaan dalam organisasi. Berikut adalah penjelasan mengenai asumsi-asumsi tersebut:

1. Kerja Sama Aktif dari Seluruh Anggota Organisasi

Theodorson dalam Mardikanto (1994) menjelaskan bahwa partisipasi merupakan keikutsertaan atau keterlibatan seseorang, baik individu maupun kelompok masyarakat, dalam suatu kegiatan tertentu. Partisipasi ini tidak bersifat pasif, melainkan aktif, yang mana individu atau kelompok tersebut secara langsung terlibat dalam pelaksanaan kegiatan yang direncanakan.

2. Meringankan Proses Perencanaan

Smith (1973) mengungkapkan bahwa dalam konteks perencanaan partisipatif, kreativitas, kemampuan pengambilan keputusan, serta pengetahuan partisipan mengenai data dan kondisi yang ada, mampu meringankan beban dalam proses perencanaan yang sebelumnya bersifat terpusat (centralized).

3. Membuka Lebih Banyak Alternatif dalam Penyusunannya

Partisipasi bertujuan untuk menemukan solusi permasalahan yang lebih baik dalam organisasi. Dengan memberikan kesempatan lebih luas bagi anggota organisasi untuk berkontribusi, implementasi kegiatan dapat berjalan lebih efektif, efisien, dan berkelanjutan. Hal ini juga memungkinkan tersedianya berbagai alternatif dalam proses perencanaan, yang dapat mendukung evaluasi yang lebih komprehensif.

4. Karyawan Merasa Dilibatkan dalam Proses Perencanaan

Conyers (1991) mengemukakan dua alasan pentingnya partisipasi masyarakat. Pertama, partisipasi merupakan alat untuk mendapatkan informasi

mengenai kondisi, kebutuhan, dan pemikiran tiap anggota. Kedua, masyarakat akan lebih mempercayai dan mendukung program atau rencana kerja jika merasa dilibatkan dalam proses perencanaannya. Hal ini karena mereka memahami seluk-beluk program tersebut dan memiliki rasa memiliki terhadap program yang telah disusun.

5. Koordinasi dalam Proses Perencanaan

Dalam perencanaan partisipatif yang melibatkan banyak pihak, koordinasi adalah kunci untuk menghubungkan manajer dengan bawahannya. Koordinasi ini merupakan proses pengintegrasian tujuan dan aktivitas organisasi agar selaras dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pemberian sosialisasi kepada karyawan sebelum penyusunan rencana kerja dan pembagian tugas selama proses perencanaan adalah langkah-langkah penting dalam menciptakan koordinasi yang efektif.

6. Hubungan Internal yang Positif

Dejanaz (2006) menyoroti bahwa kendala serta kelemahan dalam tim kerja dapat menimbulkan ketegangan yang berdampak buruk pada hubungan antar anggota. Ketidakpercayaan antar anggota dapat mempengaruhi lingkungan kerja secara negatif. Oleh karena itu, hubungan internal yang positif sangat penting untuk memastikan bahwa proses perencanaan partisipatif dapat berjalan dengan baik.

7. Peningkatan Kapasitas Anggota Melalui Team Building

Peningkatan kapasitas anggota atau karyawan sebelum proses perencanaan partisipatif bertujuan untuk memberikan pemahaman yang jelas mengenai fungsi dan tugas mereka dalam proses tersebut. Selain itu, peningkatan kapasitas ini juga berfungsi untuk mempererat silaturahmi dan komunikasi antar anggota, yang pada akhirnya mendukung keberhasilan proses perencanaan.

2.5.2 Pelibatan Anak dalam Perencanaan Partisipatif

Perencanaan partisipatif adalah proses di mana berbagai pemangku kepentingan, termasuk anak-anak, terlibat secara aktif dalam penyusunan keputusan yang memengaruhi kehidupan mereka. Prinsip perencanaan partisipatif yang melibatkan anak-anak berasal dari pandangan bahwa anak-anak adalah individu dengan hak-hak yang setara, bukan hanya sebagai penerima keputusan, tetapi juga sebagai kontributor dalam pembuatannya. Menurut Lansdown (2010), anak-anak memiliki hak untuk didengar dan berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan yang berdampak pada mereka, sesuai dengan Konvensi Hak Anak yang disahkan oleh PBB.

Partisipasi anak dalam perencanaan mencakup berbagai tahapan, mulai dari identifikasi masalah hingga perumusan solusi yang relevan. Perencanaan partisipatif melibatkan anak-anak dalam dialog terbuka dengan para pembuat kebijakan dan profesional, memberikan mereka kesempatan untuk menyampaikan perspektif, ide, dan pengalaman hidup mereka yang unik. Keterlibatan ini tidak hanya menguntungkan

anak-anak secara psikologis tetapi juga memastikan bahwa hasil program lebih inklusif dan relevan bagi mereka (Hart, 1997).

Pelibatan anak dalam perencanaan program memiliki beberapa manfaat penting. Menurut Checkoway et al. (2003), partisipasi anak-anak tidak hanya meningkatkan kualitas program yang dirancang, tetapi juga membantu anak-anak mengembangkan keterampilan kepemimpinan, pengambilan keputusan, dan tanggung jawab sosial. Anak-anak yang terlibat dalam proses ini cenderung memiliki rasa kepemilikan yang lebih besar terhadap program yang dihasilkan, sehingga meningkatkan efektivitas implementasi program.

Lebih jauh lagi, pelibatan anak dalam proses perencanaan memungkinkan organisasi untuk menangkap kebutuhan dan keinginan yang spesifik dari anak-anak. Hal ini sangat penting karena anak-anak sering kali memiliki kebutuhan yang berbeda dari orang dewasa, sehingga partisipasi mereka membantu mengurangi risiko program yang tidak relevan atau tidak sesuai dengan kondisi lapangan (Shier, 2001). Selain itu, keterlibatan ini dapat menciptakan rasa keadilan sosial karena anak-anak diberi kesempatan untuk mempengaruhi keputusan yang mempengaruhi hidup mereka, memperkuat rasa percaya diri dan pengakuan terhadap kemampuan mereka.

Shier (2001) mengembangkan model “Pathways to Participation” yang dapat digunakan sebagai panduan dalam melibatkan anak-anak dalam perencanaan. Model ini terdiri dari lima tingkatan partisipasi:

Tingkat 1: Anak-anak didengar, artinya mereka diberikan kesempatan untuk menyampaikan pendapat, tetapi belum ada kewajiban untuk memperhatikan pendapat tersebut.

Tingkat 2: Anak-anak didengar dan pendapat mereka diperhatikan, artinya pendapat mereka diakui dan diperhatikan dalam proses pengambilan keputusan.

Tingkat 3: Anak-anak terlibat dalam proses pengambilan keputusan, di mana mereka mulai ikut serta dalam proses diskusi untuk menentukan keputusan bersama.

Tingkat 4: Anak-anak berbagi tanggung jawab dalam pengambilan keputusan, artinya anak-anak bekerja bersama orang dewasa untuk mengambil keputusan yang berdampak pada mereka.

Tingkat 5: Anak-anak membuat keputusan sendiri dengan dukungan dari orang dewasa, yaitu anak-anak mengambil kendali penuh terhadap keputusan yang mereka buat, tetapi tetap dibimbing oleh orang dewasa.

Kerangka ini memberikan panduan yang jelas tentang tingkat partisipasi anak yang diharapkan dalam konteks perencanaan partisipatif. Organisasi, seperti LKSA, dapat menggunakan model ini untuk meningkatkan keterlibatan anak-anak di berbagai tahap perencanaan, dari pemberian masukan hingga pengambilan keputusan akhir.

Dalam konteks lembaga kesejahteraan sosial, seperti Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak (LKSA), pelibatan anak dalam perencanaan program memiliki sejumlah implikasi praktis. Save the Children (2017) menekankan bahwa pelibatan anak dalam perencanaan harus difasilitasi oleh lingkungan yang mendukung, di mana anak-anak

merasa aman dan didorong untuk berkontribusi. Proses partisipasi ini harus berlangsung secara sukarela dan anak-anak harus diberikan informasi yang cukup agar dapat berkontribusi secara bermakna.

Pengalaman dari UNICEF (2019) juga menunjukkan bahwa proses perencanaan partisipatif memerlukan pendekatan yang ramah anak dan inklusif. Pendekatan ini mencakup penyusunan forum diskusi yang disesuaikan dengan usia dan kemampuan anak, penggunaan alat bantu visual, serta teknik komunikasi yang menarik agar anak-anak dapat berpartisipasi secara maksimal. Selain itu, penting untuk melibatkan orang dewasa yang berperan sebagai fasilitator, yang tidak hanya mendampingi tetapi juga memastikan bahwa setiap suara anak didengar dan dipertimbangkan dalam proses pengambilan keputusan.

2.6 Kajian Mengenai *Team Work*

2.6.1 Definisi *Team Work*

Teamwork adalah istilah yang menggambarkan kerjasama antar individu dalam suatu kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Katzenbach dan Smith (2015), tim adalah sekelompok orang yang memiliki komitmen satu sama lain untuk mencapai tujuan bersama secara kolaboratif dan mendukung satu sama lain. Mereka menekankan bahwa fokus tim tidak hanya pada hasil akhir, tetapi juga pada proses kolaboratif yang terjadi selama pencapaian tujuan tersebut.

Hackman (2011) menekankan bahwa kerja tim yang efektif membutuhkan adanya tujuan yang jelas dan spesifik. Semua anggota tim harus memahami dan menerima

tujuan tersebut, serta mengetahui peran mereka masing-masing dalam mencapai tujuan itu. Hal ini mencakup pembagian tugas dan tanggung jawab yang adil, sehingga setiap anggota memiliki kesadaran yang sama mengenai kontribusi mereka.

Belbin (2012) berpendapat bahwa efektivitas kerja tim sangat dipengaruhi oleh peran yang dimainkan oleh setiap anggota. Setiap anggota tim memiliki kekuatan dan kelemahan yang unik, dan tugas pemimpin atau pengelola tim adalah memastikan bahwa peran dalam tim disesuaikan dengan keterampilan dan karakter masing-masing anggota. Sebagai contoh, seseorang yang kreatif mungkin lebih tepat menjadi penghasil ide, sementara yang memiliki keterampilan manajemen lebih baik dapat bertugas mengoordinasikan pelaksanaan proyek.

Melalui beberapa penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa teamwork merupakan bentuk kerja sama yang melibatkan sekelompok individu yang berkomitmen untuk mencapai tujuan bersama. Dalam teamwork, setiap anggota memiliki peran dan tanggung jawab yang saling melengkapi, dengan fokus pada proses kolaboratif untuk mencapai hasil yang optimal. Kolaborasi yang efektif memungkinkan setiap individu memberikan kontribusi sesuai dengan keahlian dan kemampuannya, sehingga tujuan tim dapat tercapai dengan lebih efisien dan harmonis.

2.6.2 Faktor yang Mempengaruhi Teamwork

Komunikasi merupakan aspek utama dalam kerja tim yang efektif. Mathieu et al. (2017) mengungkapkan bahwa komunikasi yang baik memungkinkan anggota tim untuk bertukar informasi, memberikan umpan balik, serta mengemukakan ide dengan

terbuka. Tim yang memiliki pola komunikasi yang terstruktur dan transparan cenderung lebih efektif, karena setiap anggota memahami peran mereka dan bagaimana tugas mereka saling terkait.

Kepercayaan juga menjadi elemen penting dalam tim. Menurut Costa et al. (2014), kepercayaan adalah fondasi dari kerja sama yang berhasil. Tanpa kepercayaan, anggota tim mungkin enggan berbagi informasi penting dan menjadi lebih tertutup. Dengan kepercayaan, anggota tim merasa yakin bahwa setiap individu akan menjalankan tugasnya dengan baik, sehingga kerja tim dapat berjalan lebih efisien.

Faktor penting lainnya adalah kepemimpinan. Zaccaro et al. (2012) menyatakan bahwa pemimpin yang efektif mampu memotivasi dan mengarahkan tim ke arah pencapaian tujuan bersama. Kepemimpinan yang baik bukan hanya mengatur pembagian tugas, tetapi juga memastikan moral tim tetap tinggi, mengatasi konflik, dan menjaga fokus tim terhadap tujuan. Pemimpin yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan menyatukan anggota tim dalam satu visi.

Melalui beberapa penjelasan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa komunikasi, kepercayaan, dan kepemimpinan adalah tiga faktor utama yang menentukan keberhasilan kerja tim. Komunikasi yang terbuka, kepercayaan yang kuat di antara anggota, dan kepemimpinan yang mampu menginspirasi serta mengoordinasi tim dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

2.6.3 Aspek yang Memperkuat Teamwork

Penguatan teamwork merupakan proses penting untuk memastikan kerja sama tim berjalan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan bersama. Beberapa langkah dapat diambil untuk memperkuat teamwork. Berikut adalah langkah-langkah penguatan teamwork berdasarkan beberapa sumber:

1. Menetapkan Tujuan yang Jelas dan Terukur

Menetapkan tujuan yang spesifik, realistis, dan terukur adalah langkah awal yang penting dalam memperkuat teamwork. Ketika anggota tim memahami dengan jelas tujuan yang harus dicapai, mereka dapat mengarahkan upaya dan sumber daya mereka dengan lebih efektif. Tujuan yang terdefinisi dengan baik juga membantu tim menghindari kebingungan dan memberikan arahan yang jelas bagi setiap anggota dalam menjalankan perannya (Locke & Latham, 2002). Dengan adanya tujuan yang jelas, tim dapat mengevaluasi kemajuan mereka dan menyesuaikan strategi jika diperlukan.

2. Membangun Komunikasi yang Terbuka dan Terstruktur

Komunikasi yang terbuka adalah fondasi dari kerja tim yang sukses. Pola komunikasi yang terstruktur memungkinkan aliran informasi berjalan lancar, sehingga semua anggota tahu apa yang diharapkan dari mereka dan bagaimana tugas mereka terhubung dengan anggota lain. Komunikasi yang efektif juga mendorong keterbukaan, kolaborasi, dan kemampuan untuk menyelesaikan masalah secara bersama-sama. Tim yang memiliki komunikasi terbuka

cenderung lebih fleksibel dan responsif terhadap perubahan situasi (Mathieu et al., 2017).

3. Membangun Kepercayaan Antaranggota

Kepercayaan merupakan elemen kunci dalam menciptakan sinergi yang kuat dalam tim. Ketika anggota tim saling mempercayai, mereka lebih nyaman untuk berbagi informasi, memberikan masukan, dan mengandalkan satu sama lain untuk menjalankan tugas mereka. Kepercayaan membantu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mengurangi ketidakpastian atau konflik yang dapat muncul. Sebaliknya, kurangnya kepercayaan sering kali menyebabkan keterlambatan dalam pengambilan keputusan dan kurangnya kolaborasi yang efisien (Costa et al., 2014).

4. Melaksanakan Kegiatan Team Building

Team building adalah salah satu metode paling efektif untuk memperkuat hubungan antaranggota tim. Kegiatan ini dirancang untuk memperbaiki dinamika tim, meningkatkan komunikasi, dan memperdalam kepercayaan. Melalui latihan kelompok atau aktivitas rekreatif, anggota tim dapat saling memahami lebih baik, sehingga kerja sama dalam situasi kerja sehari-hari menjadi lebih harmonis dan produktif (Klein et al., 2009). Team building juga membantu mengidentifikasi dan mengatasi kelemahan dalam interaksi tim, yang bisa berdampak positif pada kinerja tim secara keseluruhan. Teamwork dalam pekerjaan sosial sangat penting karena sering melibatkan kolaborasi

lintas disiplin untuk mendukung individu, keluarga, atau komunitas. Pekerja sosial bekerja dengan profesional lain seperti psikolog, perawat, dan konselor, yang memungkinkan pendekatan lebih holistik dalam menangani masalah klien (Bronstein, 2003). Komunikasi yang efektif dalam tim harus terbuka dan empatik, mengingat kerentanan klien. Anggota tim perlu berbagi informasi dan perkembangan kasus secara rutin dengan penuh sensitivitas (Trevithick, 2005). Kepercayaan antaranggota tim juga esensial, karena memungkinkan berbagi informasi sensitif dengan aman dan profesional. Saling menghormati memperkuat kerja sama, di mana setiap anggota merasa dihargai atas kontribusi mereka (Johnson, 2009). Selain itu, team building memainkan peran penting dalam memperkuat hubungan antaranggota tim, mendukung kesejahteraan emosional, dan meningkatkan efisiensi, terutama di bawah tekanan kerja yang sering dihadapi dalam pekerjaan sosial (Beebe & Masterson, 2014). Dengan kolaborasi lintas disiplin, komunikasi empatik, kepercayaan, dan team building, teamwork yang efektif dapat meningkatkan kualitas layanan bagi klien.

2.7 Pekerjaan Sosial dalam Konteks Human Services Organization

Pekerjaan sosial dalam Health and Social Organizations (HSO) melibatkan pemberian dukungan dan intervensi kepada individu dan kelompok yang menghadapi masalah sosial dan kesehatan. Menurut Egan (2013), pekerjaan sosial di HSO fokus pada peningkatan kesejahteraan klien melalui intervensi yang berorientasi pada kebutuhan individu dan komunitas, dengan mempertimbangkan faktor-faktor sosial dan kesehatan yang kompleks. Keller et al. (2016) menjelaskan bahwa peran pekerja

sosial dalam HSO mencakup berbagai fungsi, mulai dari memberikan konseling dan dukungan emosional, hingga membantu klien mengakses layanan kesehatan dan sosial. Pekerja sosial juga berfungsi sebagai penghubung antara klien dan layanan yang tersedia, serta berkontribusi dalam perencanaan dan evaluasi program-program sosial dan kesehatan. Menurut Payne (2014), pekerja sosial di HSO harus memiliki pemahaman mendalam tentang kebijakan sosial dan kesehatan, serta keterampilan dalam mengelola kasus dan bekerja dengan berbagai pihak untuk memenuhi kebutuhan klien. Mereka memainkan peran kunci dalam membantu klien menavigasi sistem layanan yang kompleks dan seringkali terfragmentasi

Pekerjaan sosial di HSO sering menghadapi berbagai tantangan, termasuk keterbatasan sumber daya, kompleksitas kasus, dan tekanan birokrasi. Menurut Trotter et al. (2017), keterbatasan sumber daya sering menjadi tantangan utama yang memengaruhi kualitas layanan di HSO. Hal ini mencakup masalah seperti kekurangan dana, tenaga kerja yang terbatas, dan keterbatasan akses ke layanan kesehatan yang memadai. Stokes et al. (2019) menyoroti bahwa kompleksitas kasus, seperti klien dengan kebutuhan kesehatan dan sosial yang rumit, juga merupakan tantangan besar. Pekerja sosial harus mampu menangani berbagai isu yang sering saling terkait, seperti masalah kesehatan mental, kecanduan, dan kekerasan domestik.

Selain itu, tekanan birokrasi dalam HSO seringkali mempengaruhi efisiensi dan efektivitas pelayanan. Menurut Green (2018), birokrasi yang berlebihan dapat menyebabkan hambatan dalam pengambilan keputusan dan pelayanan yang lambat, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kepuasan dan kesejahteraan klien.

Untuk mengatasi tantangan dan meningkatkan efektivitas pekerjaan sosial di HSO, beberapa strategi telah diidentifikasi. Menurut Davis (2015), pendekatan berbasis bukti adalah salah satu strategi yang efektif. Pendekatan ini melibatkan penggunaan penelitian dan data untuk menginformasikan praktik dan membuat keputusan yang lebih baik dalam pekerjaan sosial. Lainnya, pengembangan kapasitas organisasi juga merupakan strategi penting. Menurut Williams (2016), meningkatkan pelatihan dan dukungan untuk tenaga kerja, serta memperkuat struktur dan sistem di dalam organisasi, dapat membantu meningkatkan efektivitas layanan dan kesejahteraan klien. Terakhir, kolaborasi lintas sektor adalah strategi yang diuraikan oleh Johnson et al. (2018). Menggandeng berbagai sektor, seperti layanan kesehatan, pendidikan, dan sektor swasta, dapat membantu mengatasi keterbatasan sumber daya dan meningkatkan akses serta kualitas layanan yang diberikan.