

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak (LKSA) adalah entitas yang dibentuk oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, atau masyarakat untuk menyediakan pengasuhan dan perlindungan bagi anak-anak yang memerlukan perhatian khusus, seperti yang diatur dalam Pasal 2, Permensos 30/HUK/2011. Dalam perkembangannya, LKSA merupakan transformasi dari Panti Sosial Asuhan Anak (PSAA), yang sebelumnya dikenal dengan istilah Panti Asuhan. Pergeseran nomenklatur ini mencerminkan perubahan dalam pendekatan terhadap pengasuhan dan kesejahteraan anak, di mana LKSA berperan lebih sebagai mitra strategis pemerintah dalam menangani berbagai persoalan sosial, khususnya dalam menyediakan pengasuhan alternatif bagi anak-anak terlantar atau yang berada dalam situasi rentan.

Fungsi utama LKSA sebagai mitra pemerintah dalam menangani masalah kesejahteraan sosial sangat penting, terutama dalam memberikan pengasuhan yang berorientasi pada kepentingan terbaik bagi anak. Dalam menjalankan fungsinya, setiap LKSA dituntut untuk memiliki visi, misi, dan tujuan yang jelas. Visi dan misi ini harus menjadi fondasi dalam merancang sistem pengasuhan yang berfokus pada pemenuhan hak-hak dasar anak dan mendorong perkembangan mereka secara holistik, baik dari aspek fisik, mental, sosial, maupun emosional. Dengan demikian, sangat penting bagi seluruh elemen di dalam LKSA, mulai dari pimpinan hingga

karyawan, untuk bersinergi dan bekerja sama dalam melaksanakan pengasuhan yang berorientasi pada kepentingan terbaik bagi anak.

Sumber Daya Manusia (SDM) di LKSA memegang peran kunci dalam setiap kegiatan organisasi. Menurut Panjaitan (2018), SDM adalah elemen vital yang menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi atau perusahaan. Dalam konteks LKSA, pengelolaan SDM yang efektif akan sangat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Pengelolaan ini tidak hanya terbatas pada karyawan operasional, tetapi juga mencakup level manajerial, yang bertanggung jawab dalam perencanaan dan pengambilan keputusan strategis. Oleh karena itu, peningkatan peran dan fungsi SDM menjadi sangat esensial dalam mendukung keberhasilan organisasi. Keterlibatan penuh karyawan dalam proses kerja dan pengambilan keputusan di LKSA diyakini akan menciptakan kinerja yang lebih baik dan mendorong partisipasi aktif dalam penyelesaian tugas. Penelitian oleh Shantz et al. (2013) dan Jiang et al. (2012) menunjukkan bahwa ketika karyawan terlibat dalam pengambilan keputusan dan memiliki otonomi serta kendali atas pekerjaan mereka, maka tingkat motivasi, loyalitas, produktivitas, dan kepuasan kerja mereka akan meningkat secara signifikan.

Namun, realitas di lapangan sering kali menunjukkan tantangan dalam mewujudkan partisipasi aktif karyawan dalam proses manajemen dan perencanaan di LKSA. Hasil Praktikum II Manajemen Organisasi Pelayanan Kemanusiaan (MOPK) tahun 2022 di LKSA Sidhi Astu Bali secara empiris menunjukkan bahwa tingkat partisipasi karyawan, terutama dalam proses perencanaan organisasi, masih sangat rendah. Temuan utama dari praktikum ini mengungkapkan bahwa

penyusunan program kerja di LKSA sering kali hanya melibatkan pimpinan, sementara karyawan kurang dilibatkan secara signifikan. Partisipasi yang terbatas ini berdampak pada perencanaan yang cenderung didominasi oleh sudut pandang pimpinan, sehingga kurang mewakili beragam pandangan, kebutuhan, dan aspirasi anggota organisasi lainnya.

Ketika program kerja disusun hanya oleh satu atau beberapa individu, pandangan dan pemikiran yang dihasilkan cenderung terbatas dan mungkin tidak mewakili kebutuhan serta aspirasi seluruh anggota organisasi (Thomas & Clark, 2011). Hal ini didukung oleh penelitian yang menunjukkan bahwa perencanaan partisipatif meningkatkan kualitas keputusan karena mengakomodasi beragam perspektif yang lebih mencerminkan kebutuhan nyata organisasi (Simmons & Bennett, 2014). LKSA memiliki banyak anggota dengan wawasan, pengalaman, dan masukan berharga terkait pengembangan organisasi dan program-program yang diselenggarakan. Ketidakterlibatan mereka dalam proses penyusunan program kerja dapat menyebabkan program yang disusun tidak mampu mengidentifikasi secara komprehensif semua kebutuhan dan permasalahan yang dihadapi anak-anak di LKSA (de Lange & de Lange, 2022). Penelitian lain menunjukkan bahwa ketika partisipasi karyawan rendah, program kerja yang dihasilkan sering kali tidak efektif dalam menjawab kebutuhan penerima manfaat (Klein, Smith, & Hayes, 2021). Akibatnya, program kerja mungkin tidak optimal dalam memenuhi hak dan kebutuhan anak-anak, yang dapat berdampak negatif pada kesejahteraan mereka (Munro & Wallace, 2020).

Berdasarkan permasalahan di atas, penelitian ini bertujuan untuk membantu LKSA Sidhi Astu dalam menciptakan metode atau teknologi baru yang memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih inklusif dan partisipatif. Fokus utama dari penelitian ini adalah pengembangan model yang melibatkan seluruh pihak terkait dalam proses perencanaan dan pengambilan keputusan, sehingga program kerja yang dihasilkan tidak hanya lebih komprehensif dan efektif, tetapi juga lebih responsif terhadap kebutuhan anak-anak di LKSA.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di paparkan, berikut ini adalah rumusan masalah dalam penelitian ini :

1. Bagaimana refleksi awal, gambaran kondisi awal permasalahan dan kebutuhan teknologi *Participatory Team Workplan* pada pelaksanaan penyusunan program kerja LKSA Sidhi Astu Bali ?
2. Bagaimana model awal teknologi *Participatory Team Workplan* pada pelaksanaan penyusunan program kerja LKSA Sidhi Astu Bali ?
3. Bagaimana implementasi teknologi *Participatory Team Workplan* pada pelaksanaan penyusunan program kerja LKSA Sidhi Astu Bali ?
4. Bagaimana model akhir teknologi *Participatory Team Workplan* pada pelaksanaan penyusunan program kerja LKSA Sidhi Astu Bali ?
5. Bagaimana refleksi akhir teknologi *Participatory Team Workplan* pada pelaksanaan penyusunan program kerja LKSA Sidhi Astu Bali ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran empiris mengenai implementasi Teknologi *Participatory Team Workplan* pada pelaksanaan penyusunan program kerja LKSA Sidhi Astu Bali. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan maka tujuan lebih rinci dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis refleksi awal yang menggambarkan kondisi awal permasalahan dan kebutuhan akan Teknologi *Participatory Team Workplan* dalam pelaksanaan penyusunan program kerja di LKSA Sidhi Astu Bali.
2. Mengidentifikasi model awal dari Teknologi *Participatory Team Workplan* yang diterapkan dalam pelaksanaan penyusunan program kerja di LKSA Sidhi Astu Bali.
3. Menganalisis implementasi Teknologi *Participatory Team Workplan* dalam pelaksanaan penyusunan program kerja di LKSA Sidhi Astu Bali.
4. Mengembangkan model akhir Teknologi *Participatory Team Workplan* yang telah diimplementasikan dalam pelaksanaan penyusunan program kerja di LKSA Sidhi Astu Bali.
5. Menganalisis refleksi akhir mengenai efektivitas dan dampak dari penerapan Teknologi *Participatory Team Workplan* dalam pelaksanaan penyusunan program kerja di LKSA Sidhi Astu Bali.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan gambaran dan data informasi yang memadai sehingga hasil penelitian akan dapat bermanfaat baik secara praktis maupun teoritis. Berikut merupakan manfaat teoritis dan praktis yang diharapkan melalui dari penelitian yang dilakukan:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran berupa desain teknologi untuk memperkaya khazanah pengetahuan dalam teknologi pekerjaan sosial khususnya mengenai mekanisme penyusunan program kerja di dalam LKSA.

2. Manfaat Praktis

- a. Diharapkan dapat memberi masukan serta kontribusi berupa mekanisme perencanaan yang partisipatif guna meningkatkan pelayanan LKSA Sidhi Astu.
- b. Diharapkan dapat menjadi teknik yang aplikatif sehingga dapat dipertimbangkan para pengambil keputusan dalam melaksanakan penyusunan program kerja.