

# **Pengaruh Pemberdayaan dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pengurus Rumah Perlindungan Anak dalam Penanggulangan Masalah Anak Jalanan (Studi Pada Dinas Sosial Propinsi Jawa Barat)**

**Sri Nur Agustini**

ASM Kencana Bandung  
**srinuragustini77@mail.com**

## **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap kinerja pengurus Rumah Perlindungan Anak (RPA) dalam Penanggulangan Masalah Anak Jalanan di Dinas Sosial Propinsi Jawa Barat. Metode penelitian yang digunakan adalah survey deskriptif dan survey eksplanatori, tipe investigasinya adalah causalitas, unit analisisnya para pengurus rumah penanggulangan anak jalanan, dan time horizonnya adalah cross-sectional. Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disarankan mengenai pemberdayaan walaupun tidak prioritas, namun harus ditingkatkan dalam hal keikutsertaan dalam sosialisasi program penanggulangan masalah anak jalanan, pelaksanaan kemitraan dengan Dinas Sosial kontinuitas mengenai pendampingan anak jalanan dalam melaksanakan Usaha Ekonomi Produksi (UEP), pelaksanaan case comprence bagi anak jalanan yang bermasalah, pelaksanaan kegiatan rujukan anak jalanan ke dunia kerja, dan kepedulian pada peran masyarakat di lingkungan RPA pada anak jalanan. Pengembangan sumber daya manusia pengurus RPA yang perlu diperbaiki adalah mengenai unsur informasi tertulis tentang prosedur kerja, pelaksanaan program pengembangan karier, perhatian pimpinan mengenai pengembangan SDM, dan pemahaman materi pelatihan, karena pengembangan SDM memberikan kontribusi dominan terhadap kinerja pengurus RPM dan penanggulangan masalah anak jalanan, sehingga prioritas utama adalah perbaikan pada unsur-unsur pengembangan SDM.

**Kata Kunci: Pemberdayaan, Pengembangan SDM, Kinerja**

## **Abstract**

The purpose of this study was to determine the effect of empowerment and development of Human Resources (HR) on the performance of the caretaker of the Child Protection House (RPA) in Handling Street Children Problems at the Social Service of West Java Province. The research method used is a descriptive survey and an explanatory survey, the type of investigation is causality, the unit of analysis is the house caretaker for dealing with street children, and the time horizon is cross-sectional. Based on the results of the study, it can be suggested that empowerment, although not a priority, must be increased in terms of participation in the socialization of the problem solving program for street children, implementing partnerships with the Social Service on continuity regarding the assistance of street children in carrying out the Production Economic Enterprise (UEP), implementing case comprence for street children with problems, implementation of referral activities for street children to the world of work, and concern for the role of the community in the RPA environment for

street children. The development of human resources for RPA management that needs to be improved is regarding elements of written information about work procedures, implementation of career development programs, attention from leaders regarding human resource development, and understanding of training materials, because human resource development makes a dominant contribution to the performance of RPM management and overcoming the problems of street children. so that the main priority is improvement in the elements of human resource development.

**Keywords: Empowerment, HR Development, Performance**

## **Pendahuluan**

Secara demografis, Jawa Barat merupakan suatu daerah yang memiliki sumber daya manusia paling besar jika diamati dari aspek kuantitasnya. Dewasa ini menurut data, terdapat sekitar 43,02 juta orang penduduk yang tersebar di seluruh wilayah Jawa Barat (BPS 2010).

Jumlah penduduk yang besar dapat dijadikan sebagai sumber daya dalam pembangunan, akan tetapi sebaliknya jika jumlah penduduk yang besar ini tidak memiliki kualitas yang memadai justru akan menjadi beban dan menimbulkan timbulnya permasalahan sosial dan semakin meningkatnya jumlah penyandang masalah sosial yang salah satunya yaitu anak jalanan (anjel).

Berdasarkan data yang diperoleh dari Dinas/Badan/Lembaga/Kantor Sosial Kabupaten dan Kota di Jawa Barat terdapat lebih kurang 20.665 Orang anak jalanan. Jika dibandingkan dengan keseluruhan penyandang masalah sosial prosentasinya relatif kecil. Akan tetapi akan lain maknanya apabila dikaitkan dengan situasi permasalahannya yang semakin rumit dan kompleks.

Permasalahan yang dialami anak jalanan bukan hanya masalah keterlantaran secara fisik, mental dan sosial, akan tetapi telah terjebak ke dalam situasi permasalahan global misalnya ; terlibat penyalahgunaan penggunaan narkoba dan zat addiktif lainnya, terlibat tindakan kriminalitas dan melakukan perbuatan-perbuatan seksual komersial serta larut ke dalam penyakit sosial lainnya. Demikian rumit dan kompleksnya

permasalahan anak jalanan, sehingga diperlukan pencermatan lingkungan baik internal maupun eksternal secara lebih mendalam, tepat dan akurat.

Berdasarkan situasi sosial tersebut di atas, tanggungjawab utama penanganannya ada di tangan Pemerintah yang secara fungsional menjadi tugas Departemen Sosial di Tingkat pusat dan menjadi tugas pokok dan fungsi Dinas Sosial Propinsi Jawa Barat pada tingkat daerah dan dalam pelaksanaannya dengan memberdayakan LSM yang memiliki Rumah Perlindungan Anak (RPA) melalui Kemitraan.

Idealnya dengan adanya program pemberdayaan anak jalanan melalui kemitraan dengan LSM tersebut, maka jumlah anak di jalanan akan berkurang. Mestinya mereka akan mendapatkan lapangan kerja baru, apakah kerja mandiri atau bekerja pada pihak lain dan sekolah bagi anak jalanan yang berusia sekolah, sehingga tidak akan ada lagi anak yang berkeliaran di jalan, namun pada kenyataannya keberhasilan/efektivitas penanggulangan masalah anak jalanan masih relatif rendah dari tahun ke tahun.

Berdasarkan kondisi seperti tersebut di atas maka tampak bahwa program penanggulangan masalah anak jalanan ini belum mencapai hasil sesuai yang diinginkan. Dengan demikian ada permasalahan yang krusial dalam pelaksanaan pemberdayaan anak jalanan ini, yang perlu segera diteliti secara cermat dan akurat, meskipun telah

dipahami bahwa proses pelaksanaan suatu program berada dalam situasi sistemik dan dinamik sehingga memerlukan penanganan secara fundamental.

Cascio (1998;211), menyatakan bahwa keberhasilan kerja sangat ditentukan oleh pemberdayaan dan motivasi pekerja itu sendiri. Berdasarkan pernyataan di atas, ketidakefektifan program penanganan anak jalanan diduga disebabkan oleh pemberdayaan dan pembinaan pengurus Rumah Perlindungan Anak (RPA) belum optimal yang dilakukan oleh Dinas Sosial Propinsi Jawa Barat (Hasil Monitoring dan Evaluasi (2010), bahwa setiap program yang seharusnya dilaksanakan cenderung kurang optimal dilakukan oleh LSM yang memiliki Rumah Perlindungan Anak (RPA).

Dalam kaitan dengan situasi seperti tersebut di atas, tampaknya diperlukan kajian-kajian dengan pola pikir sistemik, perubahan perilaku aparatur pelaksana, penelaahan kembali kebijakan yang telah ditetapkan serta menyusun rencana strategis dan mempertanggungjawabkan kinerja baik kepada Pemerintah maupun masyarakat.

Berdasarkan pengamatan awal penulis pada Dinas Sosial Propinsi Jawa Barat, penanganan masalah anak jalanan terkesan kurang diperhatikan. Dimana terlihat dari indikasi-indikasi yang terjadi pada Dinas Sosial Propinsi Jawa Barat para LSM atau RPA yang mengurus anak jalanan ini tidak begitu mempedulikan akan kepentingan dari anak jalanan tersebut. Dimana masih banyak anak-anak jalanan yang berkeliaran di jalanan, baik sebagai pengemis, pengamen bahkan tidak sedikit yang merampok. Ini membuktikan bahwa kinerja dari RPA masih jauh dari apa yang diharapkan.

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

Untuk mengetahui berapa besarnya pengaruh Pemberdayaan terhadap Kinerja Pengurus RPA pada Dinas Sosial Propinsi Jawa Barat.

Untuk mengetahui berapa besarnya pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pengurus RPA pada Dinas Sosial Propinsi Jawa Barat.

Untuk mengetahui berapa besarnya pengaruh Pemberdayaan dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pengurus RPA pada Dinas Sosial Propinsi Jawa Barat.

Untuk mengetahui berapa besarnya pengaruh Pemberdayaan terhadap Penanggulangan masalah Anak jalanan pada Dinas Sosial Propinsi Jawa Barat.

Untuk mengetahui berapa besarnya pengaruh Pengembangan SDM terhadap Penanggulangan Masalah Anak jalanan pada Dinas Sosial Propinsi Jawa Barat.

Untuk mengetahui berapa besarnya pengaruh Pemberdayaan dan Pengembangan SDM terhadap Penanggulangan Masalah Anak jalanan pada Dinas Sosial Propinsi Jawa Barat.

Untuk mengetahui berapa besarnya pengaruh Kinerja Pengurus RPA terhadap Penanggulanagan Masalah anak Jalanan pada Dinas Sosial Propinsi Jawa Barat.

## **Kajian Literatur**

### **Pemberdayaan Sumber Daya Manusia**

Pengertian pemberdayaan, yaitu: Pertama, pemberian tanggung jawab dan wewenang kepada karyawan. Kedua, menciptakan kondisi saling percaya antar manajemen dan karyawan. Ketiga, adanya *employee involvement* yaitu melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan.

Berdasarkan beberapa pengertian pemberdayaan maka penulis dapat menyimpulkan bahwa pemberdayaan adalah salah satu strategi untuk memperbaiki sumber daya manusia dengan pemberian tanggung jawab dan

kewenangan terhadap mereka yang nantinya diharapkan dapat memungkinkan mereka mencapai kinerja yang lebih tinggi di era yang selalu berubah.

## **2. Model Pemberdayaan**

Syarafat Khan yang dikutip oleh Wahibur Rokhman (2003:123-125) menawarkan sebuah model pemberdayaan yang dapat dikembangkan dalam sebuah organisasi untuk menjamin keberhasilan proses pemberdayaan dalam organisasi.

Tahap pertama dalam model *empowerment* adalah adanya keinginan dari manajemen untuk mendelegasikan dan melibatkan pekerjaan.

Setelah adanya keinginan dari manajemen untuk melakukan pemberdayaan, langkah selanjutnya adalah membangun kepercayaan antara manajemen dan karyawan. Adanya saling percaya diantara anggota organisasi akan tercipta kondisi yang baik untuk pertukaran informasi dan saran adanya rasa takut.

Langkah selanjutnya setelah adanya saling percaya adalah menimbulkan rasa percaya diri karyawan dengan menghargai terhadap kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.

Langkah keempat menjaga kredibilitas dengan penghargaan dan mengembangkan lingkungan kerja yang mendorong kompetisi yang sehat sehingga terciptanya organisasi yang memiliki performance yang tinggi.

Tahap dalam proses pemberdayaan selanjutnya adalah pertanggung jawaban karyawan pada wewenang yang diberikan. Dengan menetapkan secara konsisten dan jelas tentang peran, standar dan tujuan tentang penilaian terhadap kinerja karyawan, tahap ini sebagai sarana evaluasi terhadap kinerja karyawan dalam penyelesaian dan tanggung jawab terhadap wewenang yang diberikan.

Langkah terakhir adalah adanya komunikasi yang terbuka untuk menciptakan saling memahami antara karyawan dan manajemen. Keterbukaan ini dapat diwujudkan dengan adanya kritik dan saran terhadap hasil dan prestasi yang dilakukan pekerja.

## **3. Faktor Yang Mempengaruhi Pemberdayaan**

Menurut Noe et.al (2003) ada beberapa faktor yang mempengaruhi pemberdayaan sumber daya manusia. Diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Pemberian tanggung Jawab
2. Wewenang
3. Menciptakan saling percaya antar manajemen dan karyawan
4. Adanya *employee involment*, yaitu melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan.

## **4. Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Pengembangan sumber daya manusia dirasakan semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan apalagi semakin maju teknologi dan kompetisi semakin menglobal diantara perusahaan sejenis. Pengembangan sumber daya manusia yang baru bekerja atau yang lama, perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan, agar pengembangan ini dapat dilaksanakan dengan baik harus lebih dilakukan ditetapkan suatu program pengembangan sumber daya manusia.

Tercapainya tujuan organisasi banyak ditentukan oleh kesanggupan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Salah satu faktor yang berhubungan dengan kesanggupan tersebut adalah kualitas kerja yang dimiliki pegawai tersebut, meliputi kecakapan, kemampuan, serta keahlian pegawai tersebut. Hal ini berarti penyelenggaraan pekerjaan akan dapat diselesaikan dengan sempurna apabila didukung oleh pegawai yang benar-benar mampu melaksanakan pekerjaan tersebut.

Menurut Gibson (1994:88-89) kualitas kerja menunjukkan “kecakapan orang seperti kecerdasan, dan keterampilan, jumlah usaha yang dikerahkan berhubungan dengan tingkat kualitas”. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh kualitas SDM yang dimilikinya. Hal tersebut diungkapkan oleh Siagian (1997:14) bahwa “setiap organisasi yang ingin berhasil mencapai tujuannya memerlukan tenaga-tenaga yang memiliki kualitas dan keterampilan dalam hal kerja”.

### **5. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Program pengembangan sumber daya manusia ini hendaknya disusun secara cermat dan metode-metode ilmiah serta berpedoman kepada ketrampilan yang dibutuhkan organisasi saat ini maupun untuk masa depan. Pengembangan sumber daya manusia ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan konseptual, teoritis, teknis dan moral pegawai seraya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal.

### **6. Fungsi Pengembangan Sumber Daya Manusia**

*American Society for Training and Development* (1996) memberikan suatu gambaran sistem pengembangan sumber daya manusia terdiri atas 3 kelompok instrumen pengembangan SDM yaitu :

1. Pelatihan dan Pengembangan
2. Pengembangan Karier
3. Pengembangan Organisasi

Sedangkan Wahyudi (1996 :15) mengatakan bahwa fungsi pengembangan (*Development*), meliputi subfungsi sebagai berikut :

1. Pelatihan dan Pengembangan
2. Pengembangan Karir

### **7. Kinerja**

Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil

suatu organisasi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional yang diambil.

Adapun pengertian kinerja yang diadopsi oleh Stoner (1994) dalam bukunya “Manajemen” dapat disimpulkan bahwa sasaran yang ditentukan dalam proses perumusan tujuan dan hasil yang mungkin dicapai apabila strategi yang ada diteruskan untuk menghasilkan hasil yang maksimal diperlukan perhatian terhadap beberapa indikator yang memungkinkan untuk membangkitkan kinerja, antara lain adanya rasa kebersamaan maka semangat kerja akan meningkat dan secara otomatis meningkatkan prestasi kerja. Untuk menghindari kinerja yang buruk perlu diperhatikan faktor-faktor yang memungkinkan menghalangi kinerja yang baik (1996) yaitu :

1. Tidak cukup training.
2. Ketidakmampuan.
3. Lemah kedisiplinan.
4. Standar yang rendah.
5. Manajemen yang buruk.
6. Masalah pribadi.

### **8. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Simamora mengatakan untuk melihat meningkat atau tidaknya kinerja personil maka faktor-faktor yang menjadi indikator, diantaranya adalah :

- a. Kreativitas (gagasan atau ide)
- b. Kemampuan analisis dan memilih alternatif yaitu kemampuan yang dimiliki personil untuk menelaah persoalan-persoalan dalam pekerjaannya sekaligus mengambil inisiatif pemilihan alternatif keputusan tanpa arahan dari atasannya.
- c. Learning Process
- d. Problem Solving

### **9. Penilaian Kinerja**

Kegiatan penilaian kinerja tidak terlepas dengan prestasi kerja dan

tampilan kerja seseorang yang telah dicapainya dalam kurun waktu tertentu ; seseorang pekerja menunjukkan tuntutan kerjanya berdasarkan hasil interaksi antara individu dan organisasi dimana ia berada, yang dapat diartikan sebagai tingkah laku yang diarahkan untuk menyelesaikan tugas dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Penilaian kinerja biasanya dilaksanakan sekali dalam setahun cara penilaiannya dengan membandingkan hasil kerja yang telah dilaksanakan dengan uraian pekerjaan (job description) atau dengan pekerjaan sebelumnya yang telah dilaksanakan oleh personel lainnya dalam jangka waktu tertentu atau dapat juga pegawai dinilai atas dasar tampilan kerja (kemampuan) secara keseluruhan dan seluruh pegawai dikelompokkan kedalam kategori-kategori berdasarkan prosentase tertentu.

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Jumlah produk yang dihasilkan
2. Dapat mengatasi komplik dengan teman sejawat
3. Dapat melaksanakan pekerjaan dalam batas waktu tertentu.

#### **10. Permasalahan Anak Jalanan**

Departemen Sosial RI Memberikan pengertian tentang anak jalanan sebagai berikut :

"Anak jalanan adalah anak yang menghabiskan sebagian besar waktunya untuk memanfaatkan atau berkeliaran di jalanan".

Jadi dapat kita simpulkan bahwa anak jalanan itu adalah anak-anak yang masih usia sekolah yang tidak memiliki tempat tinggal tetap serta selalu berada di tempat hiburan, jalanan dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup mereka.

#### **11. Permasalahan anak Jalanan**

Permasalahan anak jalanan di Kabupaten/Kota di wilayah Propinsi Jawa Barat meningkat pesat, baik jumlah

penyandang, penyebaran maupun kompleksitasnya. Kondisi sosial obyektif ini terutama dipicu oleh krisis moneter dan ekonomi yang terus berlangsung hingga saat ini. Keberadaan anak jalanan tersebut telah dirasakan oleh sementara masyarakat sebagai suatu bentuk gangguan. Permasalahan ini juga sangat memprihatinkan kita semuanya, karena penyandangnyanya adalah anak yang masih sangat membutuhkan perlindungan lingkungan sosial guna tumbuhkembangnya secara wajar.

#### **11. Pengaruh Pemberdayaan Terhadap Kinerja**

Pemberdayaan merupakan suatu hal yang diupayakan untuk mengembangkan keterampilan karyawan. Untuk itu perlu manajemen yang baik agar karyawan mampu melakukan tugas dan pekerjaannya dengan baik dan benar. Pengembangan sumber daya manusia tentu akan menjadikan seorang karyawan menjadi lebih bersemangat dalam bekerja. Sehingga akan di dapatkan kinerja yang bagus dari karyawan tersebut. Kalau pengembangan karyawan sudah dilakukan dengan baik, maka tentu kinerja dari karyawan itu sendiri juga akan baik.

Untuk mendapatkan kinerja yang baik tentu perlu pengembangan SDM yang baik pula. Dengan harapan apa yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawan akan memberikan hasil yang menakjubkan untuk mencapai tujuan perusahaan itu sendiri.

Pengembangan SDM yang dilakukan dengan baik dan sesuai dengan prosedur yang baik tentu akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik pula. Sehingga segala sesuatu yang berkaitan dengan karyawann akan mampu dipahami oleh suatu instansi itu sendiri. Instansi sendiri juga harus menyadari bahwa pengemabangan karyawan sangat perlu untuk

mendapatkan tenaga kerja sumber daya yang berkualitas.

Dalam kaitannya dengan kinerja organisasi tentu kinerja karyawan juga sangat menentukan baik buruknya suatu instansi tersebut. Kinerja merupakan tolok ukur dari berhasil atau tidak suatu perusahaan atau instansi tersebut dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

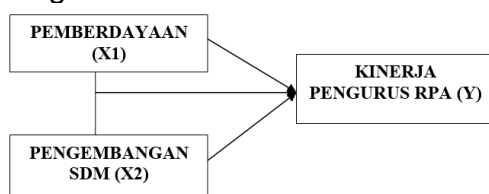
## 12. Pengaruh Pemberdayaan SDM terhadap Kinerja

Pemberdayaan SDM sangat penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk mendapatkan SDM yang berkualitas perusahaan atau instansi terkait harus mampu memahami dan melihat bagaimana karyawan di dalam perusahaannya. SDM yang berkualitas akan mampu mewujudkan visi dan misi perusahaan serta mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Dalam memberdayakan SDM yang ada tentu perusahaan harus menciptakan suatu program pemberdayaan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan itu sendiri. Baik itu skill atau kemampuan, loyalitas terhadap perusahaan atau instansi, minat dan bakat, serta bagaimana dia dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dengan adanya pemberdayaan yang dilakukan terhadap karyawan diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Kinerja karyawan dalam bekerja dapat dilihat dari indikator pencapaian hasil yang maksimal dari perusahaan tersebut.

Kerangka pemikiran yang melandasi penelitian digambarkan sebagai berikut:



Gambar.1 Kerangka Pemikiran

## Hipotesis Penelitian

Selanjutnya dalam rangka penentuan berbagai hal dan kajian sesuai dengan kerangka pikir yang telah diuraikan, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh antara Pemberdayaan terhadap Kinerja Pengurus RPA pada Dinas Sosial Propinsi Jawa Barat
2. Terdapat pengaruh antara Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pengurus RPA di Dinas Sosial Propinsi Jawa Barat.
3. Terdapat pengaruh antara Pemberdayaan dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pengurus RPA di Dinas Sosial Propinsi Jawa Barat.

## Metode Penelitian

### 1. Desain Penelitian

Mengacu pada tujuan penelitian, maka penelitian ini bersifat deskriptif dan verifikatif, penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk memperoleh deskripsi tentang ciri-ciri variabel, sedangkan sifat penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data lapangan. Maka metoda yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey explanatory.

Tipe penyelidikan dalam penelitian ini adalah kausalitas yaitu akan menguji pengaruh pemberdayaan dan pengembangan SDM terhadap kinerja pengurus Rumah Perlindungan Anak (RPA) dalam penanggulangan masalah anak jalanan di Dinas Sosial Propinsi Jawa Barat, dan unit analisis dari penelitian ini adalah para pengurus Rumah Perlindungan Anak (RPA) diberbagai jenjang.

### 2. Variabel Penelitian

Variabel Dalam penelitian ini terdiri dari satu variabel terikat (dependent) dan dua variabel bebas (independen) yaitu:

Variabel Dependent :

Y = Kinerja Pengurus RPA dalam Menanggulangi Masalah Anak Jalanan.

Variabel Independent :

X1= Pemberdayaan

X2= Pengembangan SDM

e = Variabel residu

Ketiga variabel tersebut masuk kedalam suatu model analisis regresi linier berganda yaitu:  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ .

### 3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Dalam penelitian ini populasi difokuskan pada pengurus Rumah Perlindungan Anak (RPA) yang tersebar di Propinsi Jawa Barat yang berjumlah 100 orang.

Rumus Slovin, yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir atau yang disebut dengan istilah presesi (10%) (Marpaung, 2019).

Lebih jauh Sugiyono (2002 : 66) menyatakan bahwa, "Makin besar jumlah sampel mendekati populasi, maka peluang kesalahan generalisasi semakin kecil, dan sebaliknya makin kecil jumlah sampel menjauhi populasi, maka semakin besar kesalahan generalisasi (diberlakukan umum).

Jadi sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh para pakar tersebut, maka penelitian ini menggunakan metode populasi dan bukan sampel, jadi sebagai objek penelitian ini adalah seluruh pengurus RPA yang tersebar di Propinsi Jawa Barat yang berjumlah 100 orang penulis jadikan sampel. Sehingga penelitian ini merupakan penelitian

populasi. Dimana seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian dengan tujuan untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat.

### 4. Tehnik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Angket Kuesioner, daftar pertanyaan yang dibuat dalam bentuk sederhana dengan menggunakan pertanyaan tertutup dan terbuka yang diberikan kepada pihak LSM dan responden (pengurus RPA), sehingga memperoleh data yang berhubungan dengan judul tesis.

2. Observasi, mengamati kegiatan Rumah Perlindungan Anak (RPA) yang berhubungan dengan masalah yang tengah diteliti.

3. Studi dokumentasi yaitu mempelajari data melalui sumber data sekunder seperti laporan, arsip yang berkaitan dengan objek penelitian.

5. Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

Rancangan Analisis dan Uji Hipotesa adalah dengan cara pengolahan data yang terkumpul dari hasil wawancara kuesioner dapat dikelompokkan ke dalam 3 (tiga) langkah, yaitu : persiapan, tabulasi, dan penerapan data pada pendekatan penelitian. Persiapan adalah mengumpulkan dan memeriksa kelengkapan lembar kuesioner serta memeriksa kebenaran cara pengisian. Melakukan tabulasi hasil kuesioner dan memberikan nilai (scoring) sesuai dengan sistem penilaian yang telah ditetapkan. Kuesioner tertutup dengan menggunakan skala ordinal 5, nilai yang diperoleh merupakan indikator untuk pasangan variabel independen, dan variabel dependen yang diasumsikan berhubungan linier. Data hasil tabulasi diterapkan pada pendekatan penelitian yang digunakan sesuai dengan tujuan penelitian. Untuk mengetahui kinerja dari program pemberdayaan dan



pengembangan SDM pengurus Rumah Perlindungan Anak (RPA), data diolah dengan menganalisis sikap responden terhadap setiap butir kuesioner untuk melihat hasil penilaian (positif/negatif) responden terhadap variabel penelitian dengan menggunakan analisis skala Likert's.

Analisis yang digunakan terdiri dari dua jenis yaitu : (1) analisis deskriptif terutama untuk variabel yang bersifat kualitatif dan (2) analisis kuantitatif, berupa pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik. Analisis kuantitatif ditekankan untuk mengungkapkan perilaku variabel penelitian, sedangkan analisis deskriptif/kualitatif digunakan untuk mengetahui perilaku faktor penyebab.

Dengan menggunakan kombinasi metode analisis tersebut dapat diperoleh generalisasi yang bersifat komprehensif . Adapun untuk keperluan analisis ditempuh langkah langkah sebagai berikut :

1. Sebagaimana yang dirancang dalam operasionalisasi variabel, maka nilai variabel-variabel penelitian yang merupakan data berskala ordinal. Dengan menggunakan tipe pertanyaan tertutup (closed-end questions) setiap item ditentukan peringkat dengan lima alternatif jawaban. Pilihan jawaban responden merupakan nilai skor jawaban, sehingga nilai variabel diperoleh dari total skor jawaban dari setiap item.

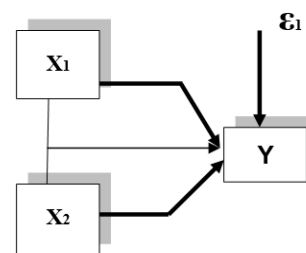
2. Teknik analisis jalur memerlukan syarat data yang mempunyai tingkat pengukuran sekurang-kurangnya interval.

Maka untuk kedua variabel tersebut di atas, yang memiliki tingkat pengukuran ordinal harus diubah menjadi interval. Karena tingkat pengukuran skala tersebut adalah ordinal, maka agar dapat diolah lebih lanjut harus diubah terlebih dahulu menjadi skala interval dengan

menggunakan Method of Successive Internal (MSI).

Data hasil tabulasi diterapkan pada pendekatan penelitian yaitu dengan Analisis Jalur (Path Analysis). Menurut Wirasamita (2004;1), bahwa analisis jalur mempunyai kemampuan untuk memprediksi secara kualitatif, yaitu membahas kontribusi pengaruh dan perbandingan kontribusi pengaruh (baik secara keseluruhan maupun parsial). Model analisis jalur berangkat dari asumsi bahwa model yang disusun sudah merupakan model kausal atau undirectional.

Secara skematis gambaran hubungan kausalitas tersebut dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 2. Struktur Variabel Penelitian Dimana :

X1 : Pemberdayaan

X2 : Pengembangan SDM

Y : Kinerja Pengurus RPA dalam Penanggulangan Masalah Anak Jalanan

ε1 : Faktor Lain yang mempengaruhi Y, selain X1 dan X2.

Berdasarkan tujuan dilakukannya penelitian ini, maka variabel yang dianalisa adalah variabel independen yaitu Pemberdayaan (X1) dan Pengembangan SDM (X2) sedangkan variabel dependen adalah Kinerja dalam Penanggulangan Anak Jalanan (Y). Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah sejauh mana pengaruh pemberdayaan terhadap Kinerja pengurus RPA, sejauh mana pengaruh pengembangan SDM terhadap Kinerja pengurus RPA. Dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji,

maka uji statistik yang digunakan melalui perhitungan regresi dan korelasi untuk kedua variabel. Pengujian yang dilakukan adalah untuk mengetahui pengaruh variabel independen X1, X2 terhadap Y baik secara langsung maupun tidak langsung.

### Hasil dan Pembahasan

Untuk mengungkap pengaruh sebuah variabel atau seperangkat variabel terhadap variabel lain, dapat digunakan Analisis Jalur ( Path Analysis) yang telah dikembangkan Sewall Wright. Pada analisis jalur ini besarnya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya, baik langsung maupun tidak langsung dapat diketahui. Sebelum mengambil keputusan mengenai besarnya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya tersebut, terlebih dahulu dilakukan pengujian hipotesis, baik pengujian secara keseluruhan ataupun secara individual.

Untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu Pemberdayaan (X1) dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pengurus (Y) Rumah Perlindungan Anak (RPA) di Dinas Sosial Propinsi Jawa Barat, dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (path analysis) dan software yang digunakan adalah SPSS release 11. Adapun langkah yang dilakukan adalah menghitung korelasi antar variabel, sehingga diperoleh seperti tabel di bawah ini.

Tabel 1. Matrik Korelasi Antar Variabel

	X1	X2
X1	1,000	0,436
X2	0,436	1,000

Sumber : hasil output SPSS

Berdasarkan tabel di atas merupakan matrik korelasi antar variabel yang menunjukkan besarnya hubungan antara sesama variabel baik dependen maupun independen. Proporsi untuk diagram jalur adalah dua buah variabel

bebas (X1 dan X2) yang mempunyai hubungan antar variabel, dan masing-masing variabel bebas (X), serta hubungan kolerasional dari variabel diluar (X1 dan X2) residu terhadap variabel tak bebas (Y). Adapun langkah-langkah untuk menghitung path analysis (analisis jalur) adalah sebagai berikut :

$$P_{YX_i} = \sum_{j=1}^k CR_{ij} r_{YX_j} \quad I = 1,2$$

Dan pengaruh secara keseluruhan X1 sampai X2

$$R_{YX_1, X_2, \dots, X_k}^2 = \sum_{i=1}^k P_{YX_i} r_{YX_i} = 0,351$$

sedangkan koefisien jalur variabel lainnya diluar variabel X1 sampai X2 ditentukan melalui :

$$p_{Y1\epsilon1} = \sqrt{1 - R_{YX_1 X_2}^2} = 0,806$$

artinya bahwa pengaruh variabel X1 dan X2 secara bersama-sama terhadap variabel Y sebesar 0,351 atau 35,1% variabel X1 dan X2 secara bersama-sama mempengaruhi X3, dan sisanya 0,649 atau 64,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.

Didasarkan pada kerangka teori bahwa ada pengaruh positif antara Pemberdayaan dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pengurus, selanjutnya akan menguji hipotesis secara keseluruhan tersebut dengan bentuk sebagai berikut :

### 1) Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Untuk mengetahui apakah variabel bebas, yaitu Pemberdayaan (X1) dan Pengembangan SDM (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pengurus (Y) Rumah Perlindungan Anak (RPA) di Dinas Sosial Propinsi Jawa Barat, dimana statistik hipotesis dapat dinyatakan dalam bentuk sebagai berikut:

Ho :  $P_{yx1}=P_{yx2}= 0$

Pemberdayaan (X1) dan Pengembangan SDM (X2) secara simultan tidak berpengaruh nyata terhadap Kinerja Pengurus (Y).

H1 : Sekurang-kurangnya ada sebuah  $P_{yxi} \neq 0$

Pemberdayaan (X1) dan Pengembangan SDM (X2) secara simultan berpengaruh nyata terhadap Kinerja Pengurus (Y).

H1 : Sekurang-kurangnya ada sebuah  $P_{yxi} \neq 0$

Pengujian hipotesis tersebut dilakukan melalui statistik uji F, dengan ketentuan terima Ho jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan tolak Ho jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Dari perhitungan menggunakan software SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Pengujian Secara Simultan

Hipotesis Alternatif	Fhitung	Ftabel (5%)	Kesimpulan
(X1, X2) secara simultan berpengaruh terhadap Y	26,199	3,23	Signifikan

Sumber : hasil perhitungan melalui SPSS

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, ternyata  $F_{hitung}$  sebesar 26,199 lebih besar dari  $t_{tabel}$  3,23 ( $F_o > F^* : (k, n-k-1)$  ( $26,199 > 3,23$ ), sehingga hipotesis diterima atau  $H_0$  ditolak. Berarti pengujian individu dengan hipotesis dapat terus dilakukan yaitu:

## 2) Pengujian Hipotesis Secara Individu

Pengujian secara individu dilakukan ketika pengujian secara simultan menolak hipotesis nol berarti sekurang-kurangnya ada satu koefisien jalur yang tidak sama dengan nol. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui atau menguji pengaruh dari masing-masing variabel bebas apakah secara individu signifikan atau tidak. Karena pengujian secara keseluruhan menghasilkan uji yang signifikan, maka analisis selanjutnya dilakukan dengan pengujian secara individu (pengujian secara parsial).

Ho =  $P_{yxi} = 0$

H1 =  $P_{yxi} > 0$

Statistik uji untuk setiap hipotesis

$$t_{oi} = \frac{P_{yxi}}{\sqrt{(1 - R_{y^2 x_1 x_2 x_3}) C_{r_{ii}}}} \quad , i = 1, 2, 3 \text{ (output SPSS lihat lampiran)}$$

Tolak Ho, Jika  $t_{oi} > t_{1-\alpha} (n-k-1)$

Dengan menggunakan tabel distribusi t diperoleh :

$$t_{0,95}(100-2-1) = t_{tabel} = 1,645$$

Tabel 3. Pengujian hipotesis X1,X2 terhadap Y

Koefisien Jalur	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Kesimpulan
$P_{yx1}$	0,090	0,988	Ho terima Tidak terdapat pengaruh Pemberdayaan terhadap Kinerja Pengurus
$P_{yx2}$	0,548	6,032	Ho tolak Terdapat pengaruh positif Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pengurus

Sumber : hasil perhitungan

Berdasar hasil perhitungan nilai koefisien jalur variabel (X1) dan (X2) terhadap (Y), yang didapatkan dengan menggunakan program SPSS release 11 for windows, Dengan demikian sesuai dengan kaidah keputusan, bahwa harga-harga  $t_{hitung}$  jatuh didaerah  $H_0$  ditolak artinya koefisien jalur signifikan, sehingga diagram jalur tidak mengalami perubahan. Secara konsep dapat dijelaskan bahwa seluruh aspek Pemberdayaan dan aspek Pengembangan SDM berpengaruh positif terhadap Kinerja Pengurus.

Selanjutnya akan diuji keberartian (signifikansi) koefisien kolerasi antar variabel X1 dan X2 dengan hipotesis sebagai berikut:

Dengan statistik uji sebagai berikut

$$t = \frac{r}{\sigma_2} \text{ dan } \sigma_2 = \frac{1}{\sqrt{n-3}}$$

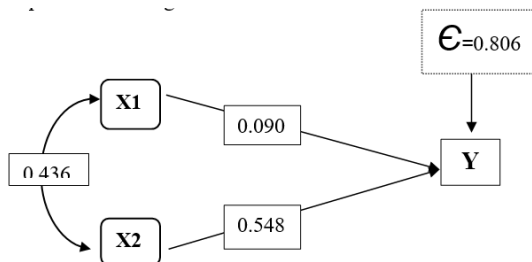
Tolak Ho Jika thitung > t(1-\*/2;n-k-1) dengan menggunakan tabel t distribusi diperoleh (sesuai lampiran SPSS Release 11)

Tabel 4. Pengujian Korelasi antar variabel X

Koefisien Korelasi	Thitung	ttabel	Kesimpulan
0,436	4,294	1,645 $\alpha = 0,05$	Ho tolak Terdapat hubungan yang signifikan antara X1 dan X2

Sumber : hasil output SPSS

Dari pengujian korelasi antar variabel X, ternyata thitung > ttabel, maka H0 ditolak, artinya terdapat hubungan langsung diantara variabel Pemberdayaan dan Pengembangan SDM secara lengkap diagram hubungan kausal variabel X1 dan X2 terhadap Y adalah sebagai berikut:



Gambar 3. Diagram Pemberdayaan (X1), Pengembangan SDM (X2) terhadap Kinerja Pengurus (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka dapat terungkap bahwa kontribusi Pemberdayaan terhadap Kinerja Pengurus dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 5. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung dari Pemberdayaan terhadap Kinerja Pengurus

Interpretasi Analisis Jalur			
		Pengaruh	Persentase
X1	Pengaruh langsung ke Y (Pyx1.Pyx1)	0,0081	0,81
	Pengaruh tidak langsung melalui X2 ke Y (Pyx1.rx1x2.Pyx2)	0,021	2,1
	Jumlah	0,0291	2,91

Sumber : Data Hasil Pengolahan Statistik Program SPSS

Dari tabel di atas dapat terlihat bahwa kontribusi Pemberdayaan terhadap Kinerja Pengurus secara langsung sebesar 0,81%, dan kontribusi Pemberdayaan terhadap Kinerja Pengurus melalui variabel Pengembangan SDM yakni sebesar 2,1%. Sedangkan kontribusi Pemberdayaan terhadap Kinerja Pengurus secara keseluruhan mencapai 2,91%.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka dapat terungkap bahwa Kontribusi dari Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pengurus Rumah Perlindungan Anak (RPA) di Dinas Sosial Propinsi Jawa Barat dapat terlihat pada tabel di bawah ini

Tabel 6. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung dari Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pengurus

Interpretasi Analisis Jalur			
		Pengaruh	Persentase
X2	Pengaruh langsung ke Y (Pyx2.Pyx2)	0,30	30
	Pengaruh tidak langsung melalui X1 ke Y (Pyx2.rx1x2.Pyx1)	0,021	2,1
	Jumlah	0,321	32,1

Sumber : Data Hasil Pengolahan Statistik Program SPSS

Dari tabel di atas dapat terlihat bahwa kontribusi Pengembangan SDM terhadap Kepuasan secara langsung sebesar 30%, dan kontribusi Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pengurus melalui variabel Pemberdayaan yakni sebesar 2,1%. Sedangkan kontribusi Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pengurus secara keseluruhan mencapai 32,1%.

Berdasarkan hasil pengujian di atas ternyata bahwa faktor Pengembangan SDM adalah merupakan unsur yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pengurus, hal ini didasarkan kepada tingkat kontribusi Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pengurus yang mencapai 32,1%, sedangkan Pemberdayaan mencapai 2,9%.

## **Penutup Simpulan**

Pemberdayaan berpengaruh terhadap kinerja Pengurus Rumah Perlindungan Anak pada Dinas Sosial Propinsi Jawa Barat.

Pengembangan SDM berpengaruh terhadap Kinerja Pengurus Rumah Perlindungan Anak pada Dinas Sosial Propinsi Jawa Barat.

Secara simultan pemberdayaan dan pengembangan SDM berpengaruh terhadap kinerja pengurus Rumah Perlindungan Anak (RPA) di Dinas Sosial Propinsi Jawa Barat, namun secara parsial Pemberdayaan tidak berpengaruh terhadap kinerja pengurus Rumah Perlindungan Anak (RPA) di Dinas Sosial Propinsi Jawa Barat,

Pemberdayaan berpengaruh terhadap Penanggulangan masalah anak Jalanan di Dinas Sosial Propinsi Jawa Barat.

Pengembangan SDM berpengaruh Terhadap Penanggulangan Masalah Anak Jalanan di Dinas Sosial Propinsi Jawa Barat.

Secara umum pemberdayaan dan pengembangan SDM Pengurus Rumah Perlindungan Anak berpengaruh terhadap Penanggulangan Masalah Anak Jalanan di Dinas Sosial Propinsi Jawa Barat, namun secara parsial pemberdayaan tidak berpengaruh terhadap Penanggulangan Masalah Anak Jalanan di Dinas Sosial Propinsi Jawa Barat.

Kinerja Pengurus berpengaruh terhadap Penanggulangan Masalah Anak Jalanan di Jawa Barat, sehingga semakin tinggi kinerja pengurus, maka semakin baik penanggulangan masalah anak jalanan.

## **Rekomendasi**

Pemberdayaan walaupun tidak prioritas, namun harus ditingkatkan dalam hal keikutsertaan dalam sosialisasi program penanggulangan masalah anak jalanan, pelaksanaan kemitraan dengan Dinas Sosial kontinuitas mengenai pendampingan anak jalanan dalam melaksanakan Usaha Ekonomi Produksi (UEP), pelaksanaan case comprence bagi anak jalanan yang bermasalah, pelaksanaan kegiatan rujukan anak jalanan ke dunia kerja, dan kepedulian pada peran masyarakat di lingkungan RPA pada anak jalanan.

Pengembangan sumber daya manusia pengurus RPA yang perlu diperbaiki adalah mengenai unsur informasi tertulis tentang prosedur kerja, pelaksanaan program pengembangan karier, perhatian pimpinan mengenai pengembangan SDM, dan pemahaman materi pelatihan.

Karena pengembangan SDM memberikan kontribusi dominan terhadap kinerja pengurus RPM dan penanggulangan masalah anak jalanan, sehingga prioritas utama adalah perbaikan pada unsur-unsur pengembangan SDM seperti pada poin 2.

## Daftar Pustaka

- Alexander Hamiltons Institute. 1990, Strengthening Employee Performance Through Performance Appraisal, Printed in USA.
- Argry, Chris. 1998, Empowerment : The Emperor New Clothes, Harvard Business Review, May-Jun, p.98-105.
- Bambang Wahyudi, 1996, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung Sulita.
- Bernadin, H.J. Russel, JEA. 1993, Human Resources Management, New York: Mc. Graw Hill, Inc.
- Blanchard, Ken, dan Hersey, Paul. 1995 Manajemen Perilaku Organisasi Pendayagunaan Sumber Daya Manusia (Penerjemah Agus Dharma) Penerbit Erlangga Jakarta
- Cascio, WF. 1998, Managing Human Resources, New York : Mc. Graw Hill, Inc, Departemen Sosial RI, 1998, Konsep dan Operasionalisasi Pelayanan Anak Jalanan, Jakarta
- ....., 1999, Pedoman Penyelenggaraan Pembinaan Anak Jalanan Melalui Rumah Singgah, Jakarta
- Direktorat Jenderal Bina Kesejahteraan Sosial Depsos RI, 1998, Modul Pelatihan Bagi Pengurus Rumah Singgah, Jakarta
- Ginjar Kartasmita, 1996, Pembangunan Untuk Rakyat, CIDES, Jakarta
- Marpaung, N. N. (2019). Analisis Tingkat Kepuasan Pasien Terhadap Pelayanan Klinik Dan Rumah Bersalin Bidan Umi Rahma. PARAMETER, 4(1). <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i1.27>
- Milkovich, G.T. and Boudreau J.W , 1997, Human Resources Management , Boston Irwin, Inc.
- Osborn & Plastrick, 2000, Memangkas Birokrasi : Lima Strategi Menuju Pemerintah Wirausaha (Terjemahan Abdul Rasyid dan Ramelan), PPM, Jakarta
- PKPM Unika Atmajaya dan Departemen Sosial RI, 1999, Laporan Pemetaan dan Survey Sosial Anak Jalanan di Kota Bandung, Jakarta
- Plippo, Edwin B. (Terjemahan Moh. Masud). 1993, Manajemen Personalial, Jakarta, Erlangga.
- Putti. J.M. & Toh T.S., 1998, Cases In Human Resources management, Federal Publications. Pte.Ltd.
- Sutarso, 1996, Kesejahteraan Sosial Pelayanan Sosial dan Kebijakan Sosial, Sekolah Tinggi Kesejahteraan Sosial, Bandung
- Yuyun Wirasmita, 2004, Penulisan Usulan Penelitian (UP) Untuk Tesis Disertasi. Makalah Bahan Kuliah Semester II Program Pascasarjana UNWIM
- ....., 2004, Beberapa Catatan Penggunaan Analisis Jalur Dalam Penulisan Tesis dan Disertasi. Makalah Bahan Kuliah Semester II Program Pascasarjana UNWIM Angkatan IV.