

AKUNTABILITAS PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KESEJAHTERAAN SOSIAL¹

Oleh Edi Suharto, PhD²

There is no issue more central to good governance than accountability generally and the accountability of those in government to their citizenry in particular. Consequently, there is no issue more central to any discussion of the challenges facing government and civil servants, either now or in the 21st Century, than the matter of commitment to a high degree of accountability.

Allan Rosenbaum (2006: 1)

Director, Institute for Public Management and Community Service & Professor of Public Administration, Florida International University, USA

Beranda

Tidak ada isu yang lebih sentral mengenai *good governance*³ selain konsep akuntabilitas, khususnya yang menyangkut akuntabilitas pemerintah terhadap warganya. Karenanya, tidak ada isu yang lebih penting dalam diskusi mengenai tantangan-tantangan yang dihadapi pemerintah dan pegawai negeri dewasa ini, selain mengenai komitmen untuk mencapai akuntabilitas yang tinggi. Konsekuensi logis dari kalimat yang disampaikan Rosenbaum di muka adalah bahwa setiap agenda pemerintahan, baik itu yang menyangkut kebijakan dan program pembangunan langsung, maupun strategi pengembangan SDMnya, harus senantiasa memperhatikan akuntabilitas.

Secara harafiah, konsep akuntabilitas atau '*accountability*' berasal dari dua kata, yaitu '*account*' (rekening, laporan, catatan) dan '*ability*' (kemampuan). Akuntabilitas bisa diartikan sebagai kemampuan menunjukkan laporan atau catatan yang dapat dipertanggungjawabkan. Dengan memfokuskan pada Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (Diklat Kesos) makalah ini akan membahas akuntabilitas Diklat Kesos dalam konteks globalisasi dan *good governance*. Bagaimana globalisasi dan *good governance* mempengaruhi tuntutan masyarakat terhadap kinerja aparatur pemerintah? Apa implikasi kecenderungan ini bagi pembangunan kesejahteraan sosial? Bagaimana mosaik Diklat Kesos dewasa ini? Bersandar pada isu-isu tersebut, makalah ini diakhiri dengan gagasan

¹) Disampaikan pada Semiloka Eksistensi Diklat kesejahteraan Sosial di Era Globalisasi

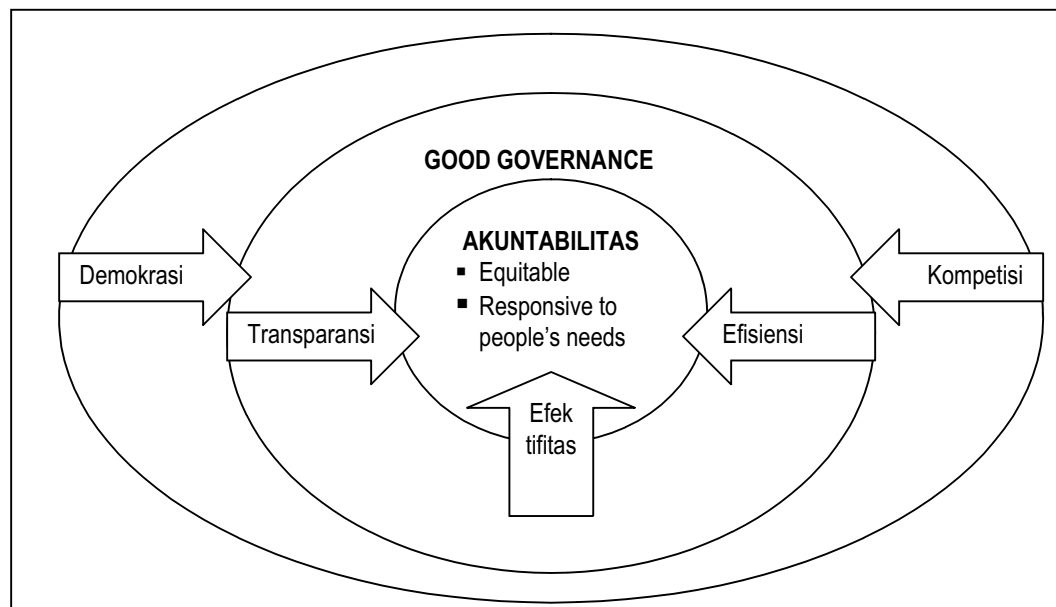
²) Ketua Program Pascasarjana Spesialis Pekerjaan Sosial, Sekolah Tinggi Kesejahteraan Sosial (STKS) Bandung; Dosen STKS dan Unpas Bandung; Dosen Pascasarjana Magister Pengembangan Masyarakat, Institut Pertanian Bogor (IPB)-STKS Bandung dan Interdisciplinary Islamic Studies-Social Work, Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta; International Policy Fellow, Centre for Policy Studies (CPS), Hongaria; Social Policy Expert, Galway Development Services International (GDSI), Irlandia Website: [www.http://policy.hu/suharto](http://www.policy.hu/suharto); email: suharto@policy.hu

³) Secara umum, istilah '*governance*' dapat diartikan sebagai 'tatakelola' atau 'pengelolaan'. Namun karena makna ini erat kaitannya dengan urusan pemerintahan, dalam makalah ini, *good governance* lebih diartikan sebagai pengelolaan pemerintahan yang baik.

yang mengguratkan jawaban atas pertanyaan: agar *accountable* kemana mercusuar Diklat Kesos mesti diarahkan?

Globalisasi dan *good governance*

Akuntabilitas sejatinya adalah kunci dari konsep *good governance* yang kini sedang menguat dalam geliat dan situasi dunia yang sedang mengglobal. Seperti diilustrasikan Gambar 1, akuntabilitas yang menjunjung tinggi nilai *equitable* dan *responsiveness to people's needs* merupakan resultante dari proses dan prinsip-prinsip *good governance* (transparansi, efisiensi dan efektifitas) serta globalisasi (demokrasi dan kompetisi). Dengan kata lain, dalam konteks globalisasi, *good governance* telah menjadi sebuah parameter dari tuntutan masyarakat terhadap kinerja aparatur pemerintah. Sebagai aktor penting dalam menjalankan proses dan praktek pengelolaan organisasi serta perancangan kebijakan-kebijakan publik, aparatur pemerintah kini semakin dituntut mewujudkan *good governance*. Kinerja aparatur pemerintah yang semula bersandar pada prinsip *responsibility* (tanggungjawab) dan *obligation* (kewajiban), kini harus berpatokan pada kriteria *accountability*.



Globalisasi terutama di dorong oleh kemajuan komunikasi, transportasi dan ekonomi trans-nasional. Globalisasi telah merubah konsep negara-bangsa yang terurai menuju sebuah, meminjam istilah MacLuhan, *global village* – ‘kampung global’ yang terintegrasi. Skala dan kompleksitas peradaban umat manusia tidak pernah seterbuka dan seterkait seperti sekarang ini. Sekat-sekat nasionalisme dan primordialisme semakin memudar. Negara kaya dan miskin kini semakin tergantung satu sama lain guna mencapai stabilitas dan kemakmuran bersama. Gerakan konservasi bumi, pandemik HIV/AIDS, terorisme, migrasi, dan perdagangan ekonomi yang terjadi antar bangsa adalah beberapa fenomena globalisasi. Dalam kaitannya dengan kesejahteraan sosial, semua pemerintahan telah menunjukkan komitmennya dengan menandatangani persetujuan internasional di Monterey dan Johannesburg guna mencapai Millennium Development Goals (MDG) pada tahun 2015 (van der Hoeven, 2006). Demokrasi dan kompetisi adalah dua keniscayaan globalisasi yang kemudian mendorong pemerintah maupun *civil society* untuk melaksanakan *good governance*. *Good governance* menjunjung efisiensi, transparansi

dan efektifitas. Pengelolaan sumberdaya dan pencapaian tujuan organisasi diarahkan agar sesuai dengan kepuasan konsumen, klien atau penerima pelayanan. AUSAID (2006: 2) memberi batasan yang bagus mengenai *governance* dan *good governance*.

- 'Governance' is the exercise of power or authority – political, economic, administrative or otherwise – to manage a country's resources and affairs. It comprises the mechanisms, processes and institutions through which citizens and groups articulate their interests, exercise legal rights, meet their obligations and mediate their differences.
- 'Good governance' means competent management of a country's resources and affairs in a manner that is open, transparent, accountable, equitable and responsive to people's needs.

Berdasarkan definisi tersebut, beberapa prinsip atau prasyarat *good governance* yang bisa dijadikan rujukan dalam memotret kinerja aparat pemerintah adalah:

- Penetapan perwakilan atau keterwakilan dan akuntabilitas publik
- Melibatkan *civil society* yang plural dan kuat
- Adanya lembaga-lembaga dan perangkat hukum yang efektif dan mampu mengontrol tindakan-tindakan individu dan organisasi serta negosiasi atas perbedaan-perbedaan diantara mereka
- Budaya transparansi dan akuntabilitas dalam proses-proses tata pemerintahan yang partisipatoris dan emansipatoris
- Komitmen terhadap investasi manusia merupakan prioritas dalam kebijakan-kebijakan dan program-program yang melembaga dan mampu meningkatkan akses terhadap pendidikan, kesehatan dan pelayanan sosial yang berkualitas
- Manajemen yang hati-hati dan cermat dalam mengelola sumber-sumber ekonomi guna memaksimalkan pencapaian-pencapaian sosial yang maksimal.

Implikasi bagi pembangunan kesejahteraan sosial

Sedikitnya ada empat kecenderungan yang dilahirkan oleh menguatnya embusan akuntabilitas terhadap pembangunan kesejahteraan sosial, termasuk di dalamnya pengelolaan Diklat kesejahteraan sosial:

1. Rasionalisasi dalam program pelayanan sosial. Menguatnya paradigma neo-liberalisme dalam tataran makro-ekonomi, di satu pihak, dan *managerialism* dalam aras organisasi, di pihak lain, menimbulkan kontraksi anggaran sosial dan residualisasi pelayanan sosial. Pada gilirannya, *trend* ini mengharuskan pembangunan kesejahteraan sosial dikelola secara efisien mengikuti gaya manajemen korporatisme. Jargon-jargon seperti '*corporate government*' dan '*steering rather than rowing*' menjadi semangat baru manajemen pelayanan sosial.
2. Integrasi dalam manajemen pelayanan kemanusiaan. *Merger-mania* dan *one-stop-service*, menjadi *trend-setter* yang menentukan distribusi dan kualitas pelayanan sosial.
3. Profesionalisasi dalam penetapan SDM kesejahteraan sosial merayakan prinsip meritokrasi berdasarkan kualifikasi dan kompetensi pekerjaan sosial kontemporer.
4. Partisipasi dan pelibatan beragam pemangku kepentingan (*stakeholder*) dalam segenap perencanaan, implementasi dan evaluasi pelayanan sosial.

Mosaik Diklat Kesos

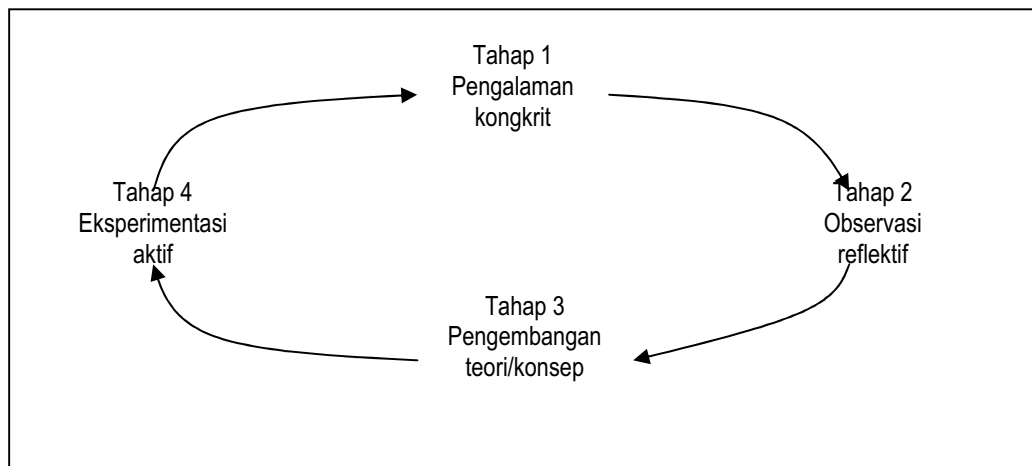
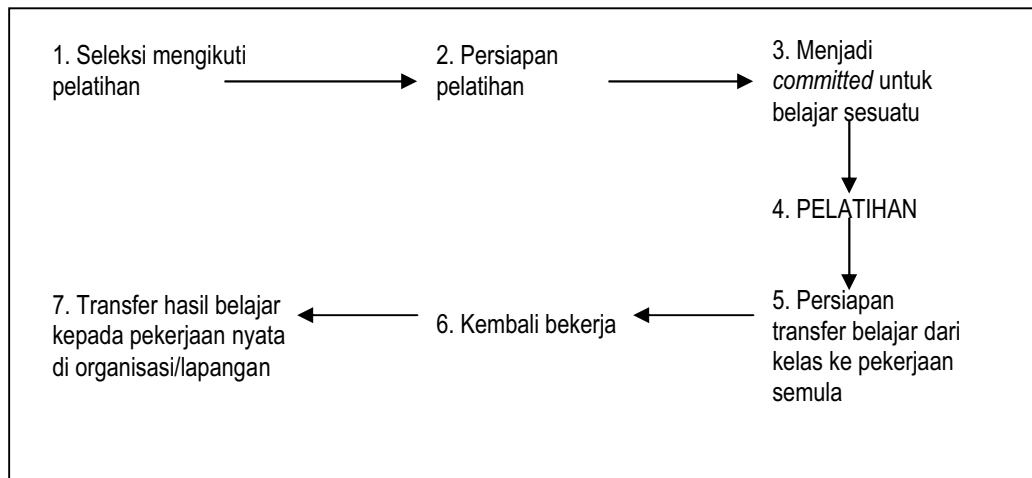
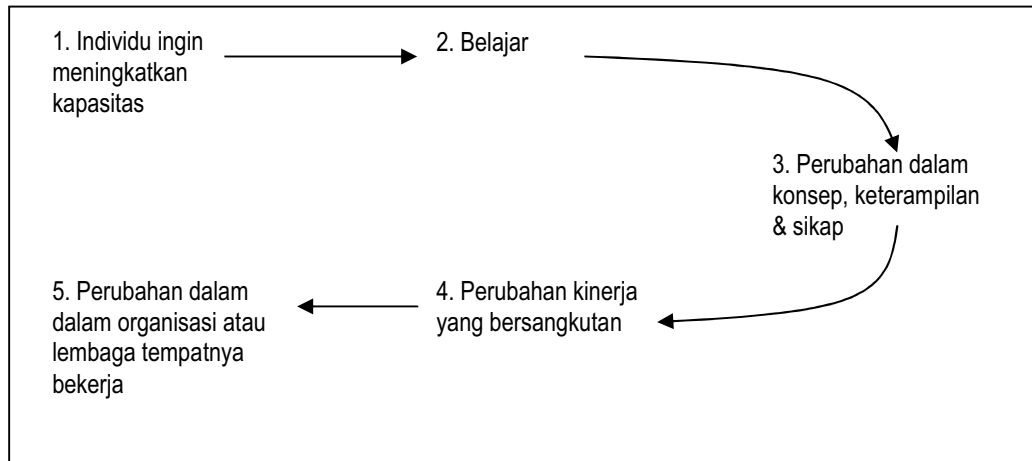
Apakah Diklat Kesos telah mampu merespon gelagat di atas secara memadai? Pengamatan dan keterlibatan penulis dalam berbagai kegiatan seminar, lokakarya dan pelatihan di bidang kesejahteraan sosial menyiratkan bahwa mosaik Diklat Kesos ditandai oleh lima tantangan berikut ini:

1. Belum melibatkan TNA (Training Needs Assessment) yang objektif dan *reliable*. TNA lebih sering didasari oleh ITNA (Individual Training Need Analysis) dan TNA for Training' atau 'Analisis Kebutuhan Pelatihan untuk Pelatihan' – bukannya untuk merespon kebutuhan *real* peningkatan kompetensi SDM Kesejahteraan sosial.
2. Kurikulum dan metode pelatihan lebih banyak berorientasi pada peningkatan aspek pengetahuan dalam ranah kognitif. Aspek *skills* dan *values* yang merupakan atribut penting pekerjaan sosial belum dapat artikulasikan dalam proses pelatihan secara memadai.
3. *Error of targeting* dalam menentukan kualifikasi peserta Diklat. Lemahnya *brand-image* pembangunan kesejahteraan sosial dan terseraknya *stakeholders capacity mapping* secara bersamaan menyebabkan Diklat Kesos mengalami *error of inclusion* (peserta yang tidak memenuhi syarat malah menjadi peserta) dan *error of exclusion* (peserta yang layak tidak menjadi peserta).
4. Para pelatih atau fasilitator masih berasal dari kalangan terbatas, seperti kalangan akademis saja atau praktisi saja.
5. Evaluasi masih didasarkan pada Goal Attainment Model yang kemudian direduksi kedalam kuesioner yang melacak persepsi peserta terhadap menu-menu pelatihan, 'kinerja' para pelatih dan cara-cara mereka menyampaikan materi pelatihan.

Diklat Kesejahteraan sosial yang *accountable*?

Kalau begitu, Diklat Kesos yang seperti apa yang kemungkinan menjanjikan sukses ditinjau dari segi akuntabilitas-nya? Secara ringkas, *pointers* di bawah ini bisa dijadikan pedoman:

1. Merespon gelagat globalisasi secara proporsional disesuaikan dengan kapasitas dan kebutuhan lokal. Tema-tema pelatihan perlu dikemas dan disesuaikan dengan tantangan-tantangan yang dibawa sukma globalisasi dan *good governance*. Misalnya, selain menyentuh teori dan strategi pekerjaan sosial, juga menyapa tema-tema politik-kenegaraan dan analisis kebijakan publik pada tataran makro.
2. TNA difokuskan untuk merespon kebutuhan akan peningkatan kapasitas peserta, bukan saja pada level individu melainkan pula organisasi (Bandingkan Gambar 2 dan 3). TNA yang efektif selain akan meningkatkan kualitas pelatihan, juga dapat menghindari *error of targeting*.
3. Situasi belajar perlu didesain sedemikian rupa sehingga para peserta dan fasilitator dapat menggunakan beragam metoda belajar dan mengintegrasikannya dengan dunia nyata secara menyeluruh. Sebuah model pembelajaran yang dikembangkan Kolb tahun 1984 menekankan pada kurikulum dan metoda belajar pendidikan orang dewasa yang memperhatikan pengalaman-pengalaman mereka sebelumnya (Gambar 4).



4. Diklat Kesos memerlukan fasilitator yang beragam dan lengkap, baik dari akademisi atau praktisi yang sekaligus menguasai metoda belajar mengajar orang dewasa (andragogy).
5. Evaluasi pelatihan tidak hanya berdasar pada Goal Attainment Model, melainkan pula dapat digabungkan dengan Responsive Evaluation Model. Model evaluasi yang berbasis tujuan mulai ditinggalkan dalam 20 tahun terakhir ini. Alasannya: pelatihan adalah sebuah proses politik sehingga keragaman nilai dan aspirasi masyarakat tidak bisa diwakili oleh 'kebenaran' tunggal.

Istilah evaluasi responsif pertama kali dipergunakan oleh Stake tahun 1979 (Bramley, 1996). Intinya menunjuk pada strategi evaluasi dengan mana evaluator tidak terlalu menekankan pada tujuan pelatihan, melainkan kepada dampak-dampak yang mungkin timbul pada *stakeholders*. *Stakeholders* meliputi tiga kelompok (Bramley, 1996: 17):

- *Agents* atau lembaga yang memproduksi, menggunakan atau mengimplementasikan program-program yang harus dievaluasi
- *Beneficiaries* atau penerima pelayanan yang memperoleh manfaat langsung dari sebuah program pelatihan.
- *Victims* atau korban yang memperoleh pengaruh negatif dari sebuah program pelatihan

Fokus dari evaluasi responsif adalah perhatian atau opini *stakeholders* yang dapat diklasifikasikan ke dalam tiga jenis:

- *Claims*, yakni pendapat *stakeholders* yang bersifat positif
- *Concerns*, yakni pendapat *stakeholders* yang bersifat negatif
- *Issues*, yakni sesuatu yang tidak disetujui atau menjadi perdebatan banyak orang.

Daftar Pustaka

- AUSAID (Australian Assistance for International Development) (2006), *Good Governance: Guiding Principles for Implementation*, [www.http://usaid.goc.au/publications/pdf/good_governance](http://usaid.goc.au/publications/pdf/good_governance) (diakses 22 Januari 2006)
- Bramley, Peter (1996), *Evaluating Training Effectiveness: Benchmarking Your Training Activity Against Best Practice*, London: McGraw Hill
- Rosenbaum, Allan (2006), *Good Governance, Accountability and the Public Servant*, [www.http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents](http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents) (diakses 22 Januari 2006)
- Suharto, Edi (2005), *Membangun Masyarakat Memberdayakan Rakyat: Kajian Strategis Pembangunan Kesejahteraan Sosial dan Pekerjaan Sosial*, Bandung: Refika Aditama
- van der Hoeven, Anna Maria Agnes Van Ardenne (2006), *Mutual Accountability and Good Governance: The Role of Development Partner*, [www.http://uneca.org/adf/document](http://uneca.org/adf/document) (diakses 22 Januari 2006)