

KONSEP PENGUATAN PERAN STEWARDSHIP
(Analisis Peran Pendampingan dalam Memberdayakan Masyarakat di Kelurahan
Guntung melalui Program Kegiatan CSR PT Pupuk Kaltim)

Irma Safni

PT Pupuk Kaltim Dept. PKBL

Abstract

Today, many companies have conducted various CSR activities as initiatives to give back to the society. Charity is one of an important part of CSR. However, in some cases charity is sometimes carried out badly or less sustainability. Indeed charitable giving may even distract from finding best solution which might make people become more dependence to company. If that is so, then the effort should be better devoted to empowering communities by which CSR activities could be controlled effectively and efficiently. Community empowerment might be more likely to focus on enhancing and building people's capacity that implies their community ownership in the region. That's because CSR aims to develop community by empowering it. In the end, it's hoped that people could synergize with company's missions and act as partners that need and complete each other.

Keywords: *Community Empowerment.*

PENDAHULUAN

Pandangan skeptis terhadap *Corporate Social Responsibility* (CSR) dalam praktik bisnis perusahaan-perusahaan di dunia memunculkan adanya istilah *paradoks kewargaan dunia usaha*¹. Paradoks yang terjadi secara tidak langsung menempatkan perusahaan yang di satu sisi dianggap sebagai sumber masalah, sementara di sisi lain justru dianggap merupakan sumber pemecahan atas kondisi masyarakat disekitarnya menjadi lebih baik.

Sejarah mencatat telah banyak keraguan yang dialamatkan kepada perusahaan yang dianggap sebagai sumber masalah, tak lain timbul karena adanya ketidakpercayaan terhadap motif dasar yang melandasi konsep dan praktiknya yaitu, implementasi CSR menunjukkan kecenderungan sebagai kegiatan *formalitas kosmetik*. Ia menjadi sekedar fungsi kehumasan yang digaungkan untuk sebuah citra atau reputasi perusahaan (Sarosa & Amri, 2012: xiii). Bahkan, tak jarang hanya dilakukan sebagai pemenuhan kecenderungan global tanpa *dibumbui* niatan substansi untuk menjadikan bumi menjadi tempat yang lebih beradab dalam distribusi kesejahteraan ekonomi, sosial, dan lingkungan.

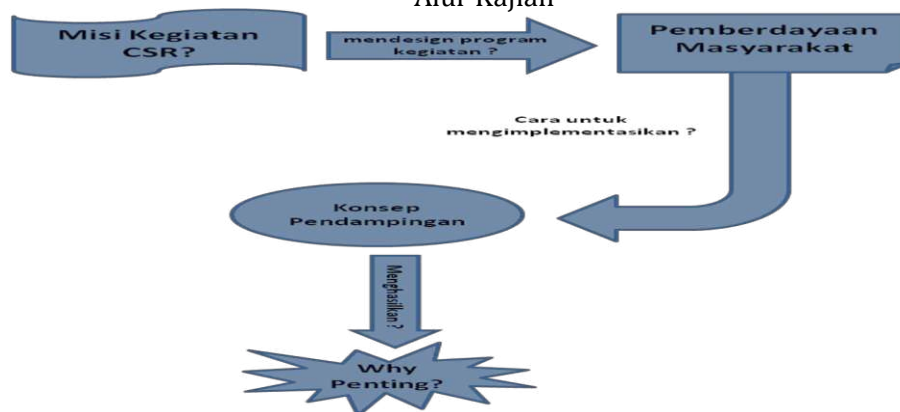
Seiring dengan perkembangannya, dalam hemat penulis keraguan di atas tadi akan mampu dilunturkan. Sebab, terjadi suatu pergeseran dimana citra positif CSR di Indonesia mencatat perkembangan yang cukup menggembirakan akhir-akhir ini. Di permukaan, misalnya kita dapat melihat halaman-halaman media cetak yang memberitakan bahwa telah ada suatu perusahaan yang mampu melaksanakan CSR lebih dari sekedar kegiatan kosmetik. Artinya, ada kesungguhan misi yang dibawa oleh perusahaan melalui programnya tidak hanya sekedar untuk pencitraan, tetapi yang terpenting adalah untuk mendidik masyarakat menjadi terampil, sehingga berimplikasi lahirnya masyarakat yang mandiri yaitu, masyarakat yang berdaya dan tidak bergantung terus-menerus pada si pemberi (perusahaan).

Adalah PT Pupuk Kalimantan Timur (Pupuk Kaltim) yang di dalam jejak penelusuran penulis menemui bahwa perusahaan industri strategis ini, juga menyimpan kesungguhan tersendiri untuk mendidik masyarakat di sekitarnya menjadi terampil melalui program-program yang digulirkan oleh Departemen Program Kemitraan dan Bina Lingkungan (PKBL) Pupuk Kaltim. Dalam memberdayakan masyarakat melalui program kegiatan CSR-nya, perusahaan menggunakan konsep *charity* dan *stewardship* yaitu, memberikan bantuan yang sifatnya hibah namun pemberian bantuan selalu dibarengi dengan pendampingan.

Terkait hal tersebut, dari literatur yang ditemukan terdapat keyakinan bahwa salah satu tolok ukur keberhasilan dalam memberdayakan masyarakat melalui program kegiatan CSR adalah dengan menguatkan peran pendampingan kepada masyarakat. Sebab, pada umumnya sasaran yang ingin dicapai dari pendampingan adalah terwujudnya masyarakat mandiri sebagai pelaku pembangunan dalam wilayahnya dan mampu bersinergi dengan kepentingan perusahaan sebagai dua pihak yang saling membutuhkan dan melengkapi.

Penelitian ini menjadi menarik karena dalam pandangan penulis, selama ini konsep penguatan peran *stewardship* (pendampingan) masih jarang mendapat sentuhan perhatian untuk dilakukan kajian secara mendalam. Ketika penulis berkesempatan masuk di dalam unit kerja PKBL, timbul ketertarikan tersendiri untuk memahami dan mengkaji lebih dalam bagaimana menjalankan proses pendampingan yang baik dalam memberdayakan masyarakat melalui program kegiatan CSR. Oleh karena itu, tulisan ini mencoba fokus membawa pembaca pada satu alur pemikiran tentang sebuah konsep penguatan peran *stewardship* (pendampingan). Pada akhirnya, kajian ini adalah satu kontribusi akademis yang memperkaya perspektif untuk melihat pentingnya menghadirkan penguatan peran *stewardship* (pendampingan) dengan rumusan masalah *Mengapa penguatan peran stewardship (pendampingan) menjadi hal penting dalam memberdayakan masyarakat melalui program kegiatan CSR Pupuk Kaltim?* Di bawah ini dapat dilihat gambar alur kajian yang dikonstruksi oleh penulis.

Gambar 1.1.
Alur Kajian



KERANGKA TEORI

Definisi Konsep : Pendampingan

Pada dasarnya, pendampingan merupakan salah satu strategi dalam implementasi pemberdayaan masyarakat. Dalam konteks penerapan pemberdayaan masyarakat, muncul suatu kebutuhan untuk menyediakan tenaga pendamping untuk melakukan proses pendampingan. Kebutuhan tersebut sesungguhnya tidak dapat dihindarkan. Sebab, sudah menjadi pemahaman bersama bahwa masyarakat sasaran dalam memberdayakan masyarakat adalah kelompok yang tidak memiliki keberdayaan secara sosial, ekonomi, dan politik. Artinya, secara internal mereka memiliki

keterbatasan kualitas SDM yang kurang memadai. Sementara itu, secara eksternal karena kondisi ketidakberdayaannya tersebut justru berujung pada posisi tawar yang tidak dimiliki mereka terhadap kekuasaan eksternal (Setiadi, 2007:1).

Dari sinilah kemudian pentingnya penguatan dari peran strategis pendampingan dihadirkan dan harus dilakukan. Dalam hal ini, pendamping harus hadir sebagai agen perubahan yang diharapkan mampu memberikan arahan bagi masyarakat sasaran program kegiatan agar mampu memecahkan kesulitan hidup bagi masyarakat yang diberdayakan. Poin penting yang dapat kita maknai bahwasanya proses pendampingan berarti sebuah proses interaksi intensif sebagai upaya sistematis untuk mempertemukan kepentingan program perusahaan dengan kepentingan masyarakat. Pada sisi ini, pendamping bersama masyarakat akan bekerja secara sinergis untuk mencapai tujuan sekaligus menghadapi ancaman bersama dalam beberapa kegiatan pokok misalnya, (i) merancang program perbaikan dan memecahkan masalah kehidupan sosial ekonomi, (ii) menciptakan atau membuka akses bagi pemenuhan kebutuhan, (iii) menjalin kerjasama dengan berbagai pihak yang relevan dengan konteks dalam memberdayakan masyarakat (Setiadi, 2007:2).

Pada akhirnya, benang merah dari semua konsep uraian diatas kemudian dapat diambil kesimpulan bahwa pendampingan adalah suatu bentuk aktivitas yang dilakukan terhadap masyarakat sasaran program oleh pemilik program. Kegiatan tersebut dilakukan secara sistematis, intensif, dan dalam konteks kebersamaan (Setiadi, 2007:3). Pendamping oleh karenanya memerankan dirinya sebagai pemberi saran alternatif, fasilitator, bantuan-bantuan konsultatif, dan pemicu bagi munculnya keberdayaan masyarakat. Pendamping diharapkan mampu untuk mendorong munculnya kemampuan masyarakat, menemuknenali dan memfasilitasi diri mereka sendiri dalam merefleksikan problem, serta menemukan potensi diri yang akan mereka manfaatkan untuk pengembangan diri.

Namun, untuk keputusan final sesungguhnya tetap lebih dititikberatkan ada ditangan masyarakat sasaran. Pemikiran ini dimaksudkan untuk membangun, memperkuat, dan mengembangkan kapasitas masyarakat yang diberdayakan. Sasaran yang ingin dicapai dari penyelenggaraan pendampingan adalah terwujudnya masyarakat mandiri sebagai pelaku pembangunan dalam wilayahnya dan mampu bersinergi dengan kepentingan perusahaan sebagai dua pihak yang saling membutuhkan dan melengkapi.

Definisi Operasional : Pendampingan

Dalam memberdayakan masyarakat melalui program kegiatan CSR, peran pendampingan adalah pemeran kunci. Sebab, ia dilekatkan oleh tugas utama untuk mengembangkan kapasitas masyarakat sehingga masyarakat diharapkan mampu mengorganisir diri, serta menentukan sendiri upaya apa saja yang diperlukan dalam memperbaiki kehidupan mereka. Oleh karena itu, dalam penelitian ini pendampingan akan di operasionalisasikan (dilihat dari indikator) sebagai berikut :

- Potensi masyarakat sasaran yang akan didampingi
- Pendampingan mengelola masyarakat terkait dengan perkembangannya
- Kegiatan penting dalam pendampingan
- Indikator keberhasilan pendampingan

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian yang digunakan penulis masuk dalam jenis penelitian kualitatif. Alasan penggunaannya karena pertimbangan bahwa jenis penelitian kualitatif lebih mengandalkan manusia sebagai alat penelitian (penulis terlibat dengan orang), dan bersifat deskriptif. Dalam jenis penelitian kualitatif ini penulis memilih metode studi kasus (*case study*). Arikunto (1986) mengemukakan bahwa metode studi kasus adalah

salah satu pendekatan deskriptif yaitu, penelitian yang dilakukan secara intensif, terperinci dan mendalam terhadap individu, lembaga atau suatu gejala/fenomena di sebuah daerah tertentu. Penelitian studi kasus dimaksudkan untuk mempelajari latar belakang masalah, serta keadaan dan posisi suatu peristiwa yang sedang berlangsung saat ini secara intensif.

Dipilihnya metode ini juga dikarenakan secara umum studi kasus lebih cocok digunakan bila penelitian tersebut berkenaan dengan “*how*” atau “*why*” (fokus pada pertanyaan “*bagaimana*” atau “*mengapa*”) (Yin, 1997:3). Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini pun menggunakan bentuk ‘*mengapa*’ yaitu, *mengapa peran stewardship (pendampingan) menjadi hal penting dalam memberdayakan masyarakat melalui program kegiatan CSR Pupuk Kaltim?* Selain itu, dipilihnya metode studi kasus karena kasus penelitian penulis yang termasuk fenomena kontemporer dalam konteks kehidupan nyata, yang mampu dilacak melalui observasi dan wawancara dengan informan, sehingga mampu mencakup metode pengambilan data yang lebih luas.

Studi kasus memang memiliki beberapa kelemahan yang dalam penelitian ini sebisa mungkin diminimalisasi. *Pertama*, masalah objektivitas dan bias yang biasanya mulai timbul dari adanya kedekatan emosional antara penulis dengan beberapa informan. Kedekatan ini memungkinkan adanya keberpihakan penulis pada salah satu informan tersebut. Untuk menekan potensi tersebut, mekanisme *cross check* pun digunakan dengan melakukan wawancara perbandingan dengan informan yang berbeda sudut pandang untuk menjamin objektivitas dan meminimalisir bias. Selain itu, penulis juga melakukan diskusi dengan beberapa pihak yang tidak memiliki ikatan emosional dalam proses yang sedang diteliti.

Kedua, dalam studi kasus perlu waktu yang lama. Namun, selama penulis telah memperoleh data yang dapat diolah sesuai dengan pengklasifikasian di dalam sistematika penulisan, datanya valid, dan objektif, kelemahan ini tentunya bukanlah persoalan yang cukup serius karena selama kurun waktu yang lama tersebut dapat terbayar dengan data yang valid dan objektif.

Jenis Data

Secara garis besar, pengambilan data di lapangan dilakukan penulis dengan menggunakan multisumber bukti. Dalam penelitian ini, sumber bukti tersebut dibagi dalam dua jenis data yaitu, data utama (primer) dan data pendukung yang telah tersedia secara fisik (sekunder) (Yin, 2008:103). Kedua jenis sumber ini akan saling melengkapi satu sama lain sebagai rangkaian data. Data primer merupakan data yang diperoleh dari wawancara langsung pada narasumber, atau juga dengan mendatangi responden dan melakukan diskusi. Data sekunder dapat dicari secara manual melalui literatur yang tersedia seperti buku, modul, jurnal, skripsi, *Annual Report* Perusahaan, ataupun situs secara *on-line* di internet.

Teknik Pengumpulan Data

- Observasi

Dalam hal ini, peneliti dituntut untuk lebih aktif dan kreatif dalam mendapatkan informasi yang dibutuhkan. Termasuk dalam melakukan pencatatan secara sistematis kondisi, perilaku, dan hal-hal lain yang mendukung penelitian. Dengan menggunakan metode observasi, maka temuan-temuan penelitian dapat dipertanggung jawabkan karena dengan melakukan observasi di lapangan, penulis dapat mengetahui dan memahami keadaan obyek yang sedang diteliti.

- Wawancara

Wawancara dilakukan penulis secara mendalam (*indepth interview*). Dimana dalam memperoleh informasi, penulis melakukannya dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan informan. Hal ini dilakukan untuk dapat mengungkap informasi secara lebih detail dan komprehensif. Wawancara yang dilakukan

terfokus pada pendapat dan penjelasan informan terkait dengan topik penelitian. Tujuan dari wawancara ini adalah untuk menjangkau informasi secara luas (mudah melakukan improvisasi) dan mendalam dari perspektif informan (mikro analisis).

Teknik Analisis Data

Ada dua tahapan yang dilakukan penulis dalam melakukan teknis analisis data. *Pertama*, teknik analisis data dari penelitian ini dilakukan dengan membuat sebuah perencanaan penelitian, dimulai dengan menggali latar belakang permasalahan dan merumuskan masalah dalam sebuah pertanyaan penelitian. Selanjutnya, penulis melakukan studi literatur yang memfokuskan pada permasalahan yang dihadapi. Studi literatur diharapkan memberi informasi sebanyak mungkin mengenai rumusan masalah yang menjadi pertanyaan penelitian. Tahapan ini dilanjutkan dengan pengumpulan data dengan menggunakan teknik observasi langsung di lapangan dan wawancara.

Dalam hal wawancara, disini penulis membuat transkrip hasil wawancara tanpa mengurangi sedikit pun setiap keterangan yang disampaikan oleh informan. Selain merekam dan mentranskrip hasil wawancara, penulis juga melakukan catatan-catatan kecil di sela-sela proses wawancara. Setelah itu, catatan kecil yang dibuat dirapikan kembali dengan mengetik hasil catatan tersebut. Jawaban yang beragam kemudian dibaca kembali dan dipahami lagi secara berulang-ulang dengan maksud memahami betul jawaban yang diberikan informan dalam merespon suatu pertanyaan penelitian.

PENGUATAN PERAN STEWARDSHIP (PENDAMPINGAN)

MEMAHAMI POTENSI PADA MASYARAKAT GUNTUNG

Memahami potensi masyarakat adalah salah satu upaya awal untuk mengajak kita dapat memahami kondisi masyarakat pada wilayah yang menjadi sasaran program CSR. Upaya ini bermaksud mengarahkan kita sebagai bahan pertimbangan dan acuan dalam menganalisis gaya pendampingan yang sebaiknya dapat diterapkan pada masyarakat sasaran. Disini gaya pendampingan dapat dipahami sebagai suatu pola perilaku yang dapat diterapkan oleh seorang pendamping ketika mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (masyarakat) yang berada dalam suatu daerah. Dalam hal ini, sesuai dengan unit analisis penelitian, masyarakat yang berada dalam daerah yang dimaksud tersebut adalah Guntung.

Guntung merupakan daerah yang berdekatan dengan lokasi Pupuk Kaltim beroperasi (*buffer zone*). Guntung mengalami perjalanan yang cukup panjang yaitu, diawali dari sebuah Kampung pada tahun 1948 yang dipimpin oleh wakil Kepala Kampung bernama Aang, hingga akhirnya berdasarkan peraturan Daerah Kota Bontang Nomor 18 tahun 2002 tanggal 17 Agustus 2002 Guntung berubah status menjadi sebuah Kelurahan. Ketika itu, awal kehadiran Pupuk Kaltim turut mewarnai perkembangan kampung Guntung yang melakukan survey lokasi untuk dibangunnya pabrik pupuk terapung oleh Pertamina. Namun, fokus yang ingin diperlihatkan disini bukanlah sejarah panjangnya. Akan tetapi, bagaimana kita dapat memaknai bahwa dalam masa panjang tersebut, Pupuk Kaltim telah dapat mengenal atau memahami potensi yang dimiliki oleh masyarakat Guntung ketika melakukan pendekatan kepada mereka melalui program kegiatan CSR yang digulirkan.

POTENSI MASYARAKAT GUNTUNG BERDASARKAN MATA PENCAHARIAN

Dalam perkembangannya, Guntung kini memiliki luas wilayah 849 Hektare/M2. Jumlah penduduk menurut jenis kelamin yaitu, laki-laki berjumlah 3624 orang dan perempuan berjumlah 3403 orang. Jumlah keseluruhan adalah 7027 orang. Grafiknya dapat dilihat sebagai berikut :



Gambar 4.1. Jumlah Penduduk Kelurahan Guntung
(Sumber: Data Kelurahan Guntung, 2012:3)

Dari jumlah penduduk tersebut terdapat 2.503 Kepala Keluarga (KK), dan 353 KK di dalamnya masih tergolong dalam kategori jumlah KK miskin. Sebagian besar dari jumlah penduduk tersebut dihuni oleh masyarakat yang sebagian besar masih keturunan Kutai. Namun, seiring perkembangannya, wilayah ini mulai bercampur dengan suku-suku lainnya, baik dari Kalimantan maupun luar Kalimantan.

Suatu hal yang perlu diketahui bahwa beranekaragamnya suku yang mendiami di daerah tersebut, tentu terdapat pola pikir, keterampilan/keahlian, dan kesenangan (*preference*) bekerja yang berbeda. Misalnya, dalam tabel di bawah ini dapat dilihat potensi jenis pekerjaan (mata pencaharian) yang dimiliki oleh masyarakat Guntung, sebagai berikut:

NO.	PEKERJAAN	JUMLAH (Orang)
1	ANGGOTA DPRD KABUPATEN	-
2	APOTEKER	1
3	ARSITEK	-
4	BELUM/TIDAK BEKERJA	1329
5	BIDAN	1
6	BURUH HARIAN LEPAS	-
7	TUKANG BATU	30
8	DOKTER	2
9	DOSEN	-
10	GURU	10
11	IMAM MESJID	2
12	SUPIR	64
13	JURU MASAK	11
14	KARYAWAN BUMD	3
15	KARYAWAN BUMN	15
16	KARYAWAN HONORER	3
17	KARYAWAN SWASTA	1740
18	KEPOLISIAN RI	3
19	TNI	1
20	KONSULTAN	-
21	MEKANIK	4

22	MENGURUS RUMAH TANGGA	95
23	NELAYAN/PERIKANAN	165
24	PETERNAK	5
25	PARANORMAL	2
26	PEDAGANG	4
27	PNS	19
28	PELAJAR/MAHASISWA	300
29	PENATA RAMBUT	3
30	PENATA RIAS	2
31	PENDETA	2
32	PENSIUNAN	-
33	PERAWAT	-
34	PERDAGANGAN	105
35	PETANI/PEKEBUN	271

Tabel 4.2. Potensi Jenis Pekerjaan (Mata Pencaharian) Masyarakat Guntung
(Sumber: Data Kelurahan Guntung, 2012:6)

Ragam potensi pekerjaan yang dimiliki oleh masyarakat di atas, tentu saja sangat sukar atau bukanlah hal yang mudah untuk mengubah kesenangan bekerja (profesi) sekelompok orang yang sudah mentradisi menekuni suatu bidang pekerjaannya. Hanya saja pertanyaannya kemudian adalah apakah pekerjaan yang dimiliki tersebut telah cukup mampu menghidupi kebutuhan keluarganya sehari-hari? Sebagai ilustrasi yang beberapa dapat dideskripsikan oleh penulis sebagaimana survey yang telah pernah dilakukan langsung pada masyarakat Guntung, diantaranya:

1. Kepala Keluarga (KK) atas nama Mucharia RT 07

Hasil survey :

- Penghasilan : Rp. 800.000,-
- Penghasilan Tambahan : penghasilan Istri (\pm Rp. 600.000,-)
- Aset :
 - ✓ 1 unit perahu ukuran 12 x 1,5 m
- Jumlah Tanggungan : 3 Orang
- Potensi/Minat :
 - ✓ Nelayan
- Ang. Kel Yg. Berpotensi : -
- Deskripsi :

Pak Mucharia sehari – harinya bekerja sebagai nelayan, dengan penghasilan yang tidak menentu. Hasil tangkapan ikan yang didapat tergantung dari kondisi cuaca. Jika cuaca baik tangkapan ikan yang diperoleh akan baik, tetapi begitu juga sebaliknya jika cuaca buruk terkadang ia tidak melaut. Dahulunya, Pak Mucharia memiliki kelompok nelayan tetapi karena suatu hal kelompok nelayan tersebut tidak berjalan dengan baik. Pak Mucharia membutuhkan perahu yang lebih besar dari kapal yang dimiliki sekarang untuk menunjang pekerjaannya. Perahu yang digunakan sekarang ini adalah perahu patungan dari teman-teman. Rumah yang ditempatinya merupakan rumah sewa dengan biaya Rp. 150.000,-/bulan. Istrinya bekerja sebagai pembantu rumah tangga dengan penghasilan yang tidak menentu.



2. Kepala Keluarga (KK) atas nama Yusuf RT 10

Hasil Survey :

- Penghasilan : Rp. 600.000,- per bulan
- Penghasilan Tambahan : -
- Aset : sewa kamar
- Jumlah Tanggungan : 3 Orang
- Potensi/Minat : Bertani sayur – sayuran
- Deskripsi : Pak Yusuf tidak memiliki pekerjaan tetap ia hanya bekerja membantu warung milik tetangganya dengan penghasilan sebesar Rp. 600.000 perbulan dengan jumlah tanggungan sebanyak 3 orang dan kedua anaknya masih bersekolah, ia memiliki minat serta bakat dibidang pertanian terutama bertani sayur - sayuran.



3. Kepala Keluarga (KK) atas nama Lukman RT 07

Hasil survey :

- Penghasilan : Rp. 1.500.000,-
- Penghasilan Tambahan : Istri (sebagai karyawan catering)
- Aset :
 - ✓ Rumah sendiri 4 x 8 m
 - ✓ Motor
- Jumlah Tanggungan : 6 Orang
- Potensi/Minat :
 - ✓ Usaha Klontongan
- Ang. Kel Yg. Berpotensi : -
- Anak yang bersekolah : SMK Nusantara Mandiri
- Deskripsi :

Pak Lukman sehari – harinya bekerja sebagai buruh pelabuhan yang tidak menentu. Jika tidak ada pekerjaan di pelabuhan, biasanya Pak Lukman mengisi kekosongannya dengan bekerja sebagai kuli bangunan. Penghasilan yang diperolehnya sebagai buruh pelabuhan dan kuli bangunan rata – rata Rp. 1.500.000,-/ bulan. Untuk menunjang pekerjaannya sebagai kuli bangunan, Pak Lukman memiliki peralatan tukang seperti ketam listrik, bor listrik, dan alat manual lainnya. Hanya saja peralatan tersebut sudah lama dan kurang optimal

penggunaannya. Istri Pak Lukman bekerja sebagai karyawan catering. Selain penghasilan sebagai buruh pabrik dan kuli bangunan, Pak Lukman juga memiliki usaha kecil – kecilan di depan rumahnya, sehingga paling tidak ada tambahan untuk memenuhi kebutuhan sehari – hari.



Dari ketiga pendeskripsian di atas, selanjutnya kembali memunculkan pertanyaan dalam *rahim* pemikiran penulis yaitu, bagaimana kemudian mengembangkan potensi yang sudah ditekuni tersebut ataupun potensi lain yang juga dimiliki, serta bagi masyarakat yang tidak bekerja atau tidak memiliki pekerjaan tetap, bagaimana kemudian mengarahkan agar sekiranya mereka dapat menjadi berdaya, sehingga dapat memenuhi kebutuhannya sehari-hari? Bagi masyarakat yang tidak bekerja atau tidak memiliki pekerjaan tetap, bisa jadi dalam praktiknya berwirausaha (membuka lapangan kerja sendiri) sekiranya kemudian adalah alternatif mereka untuk bekerja. Namun, untuk membuka lapangan kerja sendiri, tentu saja masyarakat akan membutuhkan modal, baik itu dalam bentuk uang maupun keterampilan dasar yang harus dimiliki. Misalnya dalam salah satu deskripsi di atas tadi, Pak Yusuf warga RT 10 yang sehari – harinya tidak memiliki pekerjaan tetap dan hanya bekerja sebagai wirausaha di warung milik tetangganya, ia justru memiliki potensi lain yaitu dibidang pertanian terutama bertani sayur - sayuran. Untuk mengembangkan potensinya tersebut, tentu saja ia perlu mempunyai modal (uang dan perlengkapan bertani), dan pengetahuan dasar tentang bagaimana bercocok tanam yang baik dan benar.

Dalam hal ini, untuk mendapatkan itu semua masyarakat bisa saja melakukan pinjaman pada instansi terkait. Akan tetapi, tidak semua masyarakat dengan serta merta dapat memiliki modal usaha dan keterampilan instan yang mumpuni, kemudian akan dapat membantu meningkatkan usahanya. Sementara di lain sisi, apabila ingin melakukan pinjaman seperti di Bank, sebagian masyarakat masih mengalami kesulitan untuk mengakses dana perbankan karena belum memenuhi kriteria perbankan yang telah ditetapkan (belum *bankable*). Berkenaan dengan hal tersebut, maka solusi alternatif bagi masyarakat yang tidak bekerja atau tidak memiliki pekerjaan tetap adalah dapat dibantu dengan melakukan pemberdayaan sesuai potensi yang dimilikinya.

PENDIDIKAN KETERAMPILAN KEPADA PARA PENGANGGURAN

Pada dasarnya pemberdayaan adalah sebuah proses dan tujuan. Sebagai proses, pemberdayaan merupakan serangkaian kegiatan untuk memperkuat keberdayaan kelompok lemah dalam masyarakat, termasuk individu-individu yang mengalami masalah seperti penganggur dan kemiskinan. Sebagai tujuan, pemberdayaan menunjuk pada keadaan atau hasil yang ingin dicapai oleh sebuah perubahan sosial, yaitu masyarakat yang berdaya, mempunyai pengetahuan dan kemampuan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya, baik yang bersifat fisik, ekonomi, maupun sosial seperti memiliki kepercayaan diri, mampu menyampaikan aspirasi, mempunyai mata pencaharian, dan mandiri dalam melaksanakan tugas-tugas kehidupannya (Suranto, 2006:102).

Oleh karena itu, dengan prinsip pendampingan bentuk penerapan kegiatan pemberdayaan yang ditawarkan adalah dengan dilakukannya pendidikan keterampilan

kepada para pengangguran. Jika selama ini pendidikan keterampilan yang diberikan kepada masyarakat sasaran dilakukan secara acak (*random*), maka alternatif barunya adalah dengan membuat pula pengelompokan lain yang dikhususkan bagi masyarakat yang belum bekerja. Mereka kemudian dapat dibentuk dalam klasifikasi kelompok sesuai dengan potensinya. Hal ini sangat mungkin untuk dilakukan, karena ada beberapa faktor pendukung yang dapat memperkuat di dalamnya.

Pertama, hakekatnya Pupuk Kaltim ingin selalu memberikan manfaat bagi masyarakat dan peduli lingkungan. Hal ini sesuai dengan salah satu misi perusahaan yaitu, memberikan manfaat bagi pemegang saham, karyawan dan masyarakat serta peduli lingkungan. *Kedua*, dalam praktiknya, Pupuk Kaltim telah semakin giat untuk terus berupaya tumbuh berkembang bersama masyarakat melalui program membangun desa yang digulirkan oleh Departemen Program Kemitraan dan Bina Lingkungan (PKBL). Buktinya di tahun 2012 perusahaan telah berupaya melakukan *sepak terjangnya* dengan membuat program desa binaan yang dimulai dari wilayah *buffer zone* yaitu, di Kelurahan Guntung. Saat itu telah dilakukan upaya pemberdayaan dengan prinsip pendampingan, dengan maksud menggali dan menstimulasi potensi masyarakat desa, sehingga pada akhirnya masyarakat diharapkan akan mampu dan mandiri dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Tahap awal telah dilakukan survey langsung ke lapangan, dan mendeskripsikan *action plan* bagi masyarakat sasaran.

Tahap selanjutnya pada 2013, pemikirannya adalah bagaimana kemudian perusahaan dapat melanjutkan program pemberdayaan tersebut secara maksimal dengan tetap memegang prinsip pendampingan. *Ketiga*, dalam kegiatan pemberdayaan, di Kelurahan Guntung telah terdapat Lembaga Pemberdayaan Masyarakat (LPM) yang fungsinya antara lain; (i) melakukan penampungan dan penyaluran aspirasi masyarakat; (ii) pemberdayaan dan peningkatan kesejahteraan masyarakat, (iii) pendukung media komunikasi, informasi, sosialisasi antar pemerintah dan masyarakat, (iv) penyusunan rencana, pelaksana dan pengelola pembangunan serta pemanfaatan pelestarian dan pengembangan hasil-hasil pembangunan secara partisipatif, (v) serta penggalan dan pemanfaatan sumberdaya kelembagaan untuk pembangunan di Kelurahan. Tentu saja, dengan adanya LPM inilah secara tidak langsung dapat pula membantu program kegiatan yang akan dilakukan perusahaan.

Dengan demikian, masuknya program pemberdayaan yang dalam hal ini berupa program pendidikan keterampilan kepada para penganggur tadi, maka diharapkan para penganggur tersebut dapat mempunyai daya saing dalam mencari pekerjaan atau bahkan mampu untuk menciptakan peluang kerja bagi diri mereka sendiri. Lalu, yang menjadi persoalan di sini adalah jenis keterampilan seperti apa, yang mampu memberdayakan para penganggur tersebut. Tentunya jenis pendidikan keterampilan yang dapat diberikan kepada para penganggur disesuaikan dengan potensi atau minat, serta jenis pendidikan keterampilan sebaiknya yang mempunyai nilai jual atau *marketable* yang tinggi. Misalnya, pendidikan keterampilan teknisi *handphone* (HP), teknisi komputer, teknisi automotif, tata busana, tata rias wajah, dan lain-lain. Berbagai bentuk kegiatan tersebut, pada hakekatnya pendidikan keterampilan yang laku dijual atau banyak dibutuhkan oleh masyarakat luas.

ANALISIS SWOT (KEKUATAN, KELEMAHAN, KESEMPATAN, TANTANGAN) PADA POTENSI MASYARAKAT GUNTING

Untuk mempertajam pemahaman potensi pada masyarakat Guntung, berikut dapat dilihat analisis SWOT (Kekuatan, Kelemahan, Kesempatan, Tantangan) yang secara sederhana coba dipetakan oleh penulis. Analisis SWOT adalah instrument perencanaan strategis yang klasik dengan menggunakan kerangka kekuatan, kelemahan, kesempatan, dan tantangan. Instrument yang dikonstruksi ini dapat memberikan kerangka sederhana untuk memperkirakan cara terbaik dalam melaksanakan sebuah strategi program, sehingga harapannya dapat membantu para pendamping terkait hal-hal apa saja yang nantinya perlu diperhatikan.

Internal	<p>Kekuatan Potensi Pengembangan</p> <ul style="list-style-type: none"> - Potensi Tanaman Apotik Hidup (cukup potensial) - Potensi Peternakan (cukup potensial) - Potensi Perikanan (sangat potensial) - Potensi Perdagangan dan Jasa (sangat potensial) - Potensi Wisata (Potensial Mangrove) - Potensi Pertanian (cukup potensial) - Dukungan Kelurahan Guntung dan Lembaga Kemasyarakatan untuk menjadikan Guntung lebih maju. Guntung memiliki kekuatan untuk dapat terus dikembangkan karena adanya potensi kelembagaan yang dapat dilihat dalam dua bagian yaitu, aparat pemerintah kelurahan dan lembaga kemasyarakatannya. <p>1. Aparat Pemerintah Kelurahan</p>	<p>Kelemahan</p> <ul style="list-style-type: none"> - Partisipasi masyarakat masih kurang - Keterbatasan modal - Rendahnya tingkat pendidikan atau pengetahuan, dan keterampilan warga, yang tentunya dengan Sumber Daya Manusia (SDM) yang terbatas tersebut, tidak akan mudah bersaing di dunia kerja yang penuh kompetisi. - Dari sumber data di Kelurahan Guntung, tingkat pengangguran (belum atau tidak bekerja) masih cukup tinggi (1329), tenaga usia kerja masih bergantung pada keberadaan perusahaan, dan belum adanya lahan/lapangan kerja baru. - Tidak meratanya kepemilikan tanah (masih terdapat lahan warga yang telah di miliki oleh spikulan tanah / orang yang hanya mengapling, tetapi tidak menggarapnya). - Kurangnya sarana dan prasarana penunjang - Kemampuan menggunakan Peralatan Teknis - Tata Ruang dan Sarana Prasarana Jalan - Pengelolaan dan Anggaran (Investasi) - Pertambahan jumlah penduduk dapat memunculkan karakter baru dalam perubahan pola pikir (<i>mindset changes</i>) masyarakat, yang mana antara masyarakat yang satu dengan yang lain dapat saling mempengaruhi terkait mau atau tidak untuk berkembang. - Kurangnya akses informasi yang akurat dan dapat dipercaya (akurat). 																																																											
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Jabatan</th> <th>Jumlah</th> <th>Pendidikan</th> <th>Keaktifan</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="4">Kelurahan</td> </tr> <tr> <td>Lurah</td> <td>1</td> <td>S1</td> <td>Aktif</td> </tr> <tr> <td>Sekretaris Lurah</td> <td>1</td> <td>S1</td> <td>Aktif</td> </tr> <tr> <td>Kasi Tata Pemerintahan</td> <td>1</td> <td>S1</td> <td>Aktif</td> </tr> <tr> <td>Kasi PM & Kessos</td> <td>1</td> <td>S1</td> <td>Aktif</td> </tr> <tr> <td>Kasi Ekobang</td> <td>1</td> <td>S1</td> <td>Aktif</td> </tr> <tr> <td>Kasi Trantib</td> <td>1</td> <td>SLTA</td> <td>Aktif</td> </tr> <tr> <td colspan="4">Staf / Pelaksana</td> </tr> <tr> <td>CPNS/PNS</td> <td>8</td> <td>SLTA</td> <td>Aktif</td> </tr> <tr> <td>PTT</td> <td>1</td> <td>SLTA</td> <td>Aktif</td> </tr> <tr> <td>Honor Dinas</td> <td>2</td> <td>SLTA</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Honor Kegiatan</td> <td>4</td> <td>SD/SLTA</td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="4">Kemitraan</td> </tr> <tr> <td>- Linmas</td> <td>1</td> <td>SLTP</td> <td>Aktif</td> </tr> </tbody> </table>	Jabatan	Jumlah	Pendidikan	Keaktifan	Kelurahan				Lurah	1	S1	Aktif	Sekretaris Lurah	1	S1	Aktif	Kasi Tata Pemerintahan	1	S1	Aktif	Kasi PM & Kessos	1	S1	Aktif	Kasi Ekobang	1	S1	Aktif	Kasi Trantib	1	SLTA	Aktif	Staf / Pelaksana				CPNS/PNS	8	SLTA	Aktif	PTT	1	SLTA	Aktif	Honor Dinas	2	SLTA		Honor Kegiatan	4	SD/SLTA		Kemitraan				- Linmas	1	SLTP	Aktif
Jabatan	Jumlah	Pendidikan	Keaktifan																																																										
Kelurahan																																																													
Lurah	1	S1	Aktif																																																										
Sekretaris Lurah	1	S1	Aktif																																																										
Kasi Tata Pemerintahan	1	S1	Aktif																																																										
Kasi PM & Kessos	1	S1	Aktif																																																										
Kasi Ekobang	1	S1	Aktif																																																										
Kasi Trantib	1	SLTA	Aktif																																																										
Staf / Pelaksana																																																													
CPNS/PNS	8	SLTA	Aktif																																																										
PTT	1	SLTA	Aktif																																																										
Honor Dinas	2	SLTA																																																											
Honor Kegiatan	4	SD/SLTA																																																											
Kemitraan																																																													
- Linmas	1	SLTP	Aktif																																																										

- PLKB	1	D3	Aktif
- Babinsa	1	SLTP	Aktif
- Babinkamtibmas/Polmas	1	SLTA	Aktif

2. Lembaga Kemasyarakatan

Rukun Tetangga (RT)

Jumlah RT	: 23		
Dasar Hukum Pembentukan	: Perda No. 5 tahun 2010		
Jumlah Pengurus	: 69	Orang	

Lembaga Pemberdayaan Masyarakat (LPM)

Nama Ketua	: Rahmat Haryono		
Dasar Hukum Pembentukan	: Perda No. 5 tahun 2010		
Jumlah Pengurus	12	Orang	

Karang Taruna

Nama Ketua	Mus Mulyadi		
Dasar Hukum Pembentukan	: Perda No. 5 tahun 2010		
Jumlah Pengurus		Orang	

Tim Penggerak Pemberdayaan Kesejahteraan Keluarga (TP. PKK)

Nama Ketua	: Kusnaniah		
Dasar Hukum Pembentukan	: Perda No. 5 tahun 2010		
Jumlah Pengurus	26	Orang	

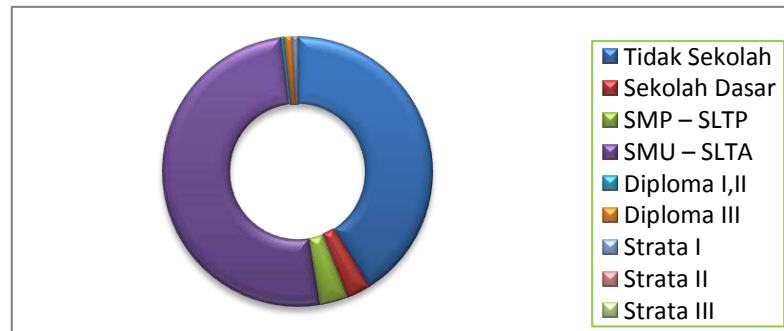
<p>Eksternal</p>	<p>Kesempatan (Peluang)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dukungan Pemerintah Daerah (Pemda) dan Perusahaan (Pupuk Kaltim) untuk menjadikan Guntung sebagai salah satu proyek Desa Binaan. <p>Pada dasarnya Pemda telah dilekatkan tugas pokok memberikan pelayanan untuk pembangunan menciptakan kemakmuran bagi masyarakatnya. Adapun perusahaan, dalam hal ini Pupuk Kaltim telah dilekatkan pula kewajibannya untuk melaksanakan CSR sesuai dengan UU No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (PT). Oleh karena itu, dalam memberikan dukungan dan manfaat bagi masyarakat, Pupuk Kaltim melaksanakan program CSR yang dilakukan secara aktif dan terus bersinergi dengan program Pemda, dengan maksud agar tidak terjadi tumpang tindih dalam memberikan bantuan kepada masyarakat Guntung. Misalnya, pada 14 Februari 2013 dengan diketahui oleh Kasie. Ekonomi dan Pembangunan Bapak Bambang Daisworo Soekarno, masyarakat Guntung telah membuat daftar usulan kegiatan pembangunan bidang fisik (infrastruktur), yang merupakan sebagai hasil rembug warga di Kelurahan Guntung. Daftar usulan tersebut nantinya akan disampaikan kepada Pemda dan termasuk Pupuk Kaltim untuk dapat dipelajari dan dikoordinasikan agar mana sekiranya usulan yang dapat dibantu oleh Pemda, serta mana yang dapat dibantu Pupuk Kaltim. Pada akhirnya, disinilah dapat dipahami betapa ada keseriusan dan perhatian yang terus diberikan untuk memajukan masyarakat di Kelurahan Guntung. Tentu saja, untuk dapat terus merealisasikannya, diperlukan kesediaan dan itikat baik semua pihak baik Pemerintah, Perusahaan, dan seluruh komponen masyarakat Guntung untuk saling mendukung realisasinya.</p>	<p>Tantangan</p> <ul style="list-style-type: none"> -Perkembangan teknologi dalam kenyataannya menuntut masyarakat untuk mengikuti arus perkembangan tersebut agar memiliki daya saing. Dalam hal ini, dapat berupa perkembangan sistem informasi, peralatan teknis modern, dan lain sebagainya. -Letak Kelurahan Guntung tersudut jauh dari Pusat Pemerintahan Kota Bontang dan belum adanya Jalan alternatif selain jalan Perusahaan (Pupuk Kaltim). Hal ini menjadi tantangan tersendiri karena terkait dengan kemudahan akses untuk mendorong masyarakat melakukan upaya kegiatannya. -Masyarakat masih sangat rentan terhadap isu dan provokasi.
-------------------------	---	---

Tabel 4.3. Analisis SWOT (Kekuatan, Kelemahan, Kesempatan, Tantangan) Pada Potensi Masyarakat Guntung

Berdasarkan dari tabel di atas, terdapat beberapa penjelasan tambahan yang di bawah ini kemudian dapat kita pahami lebih lanjut, sebagai berikut :

1. Kelurahan Guntung berdasarkan letak dan kondisi wilayahnya mempunyai potensi yang cukup besar dan strategis untuk pengembangan sektor pertanian, perdagangan dan jasa, perikanan, wisata, tanaman apotik hidup, serta peternakan. Jika dapat terealisasi, tentu dapat memacu pertumbuhan perekonomian masyarakatnya pada khususnya, dan kota Bontang pada umumnya. Hal ini berdasarkan atau perwujudan keyakinan akan kemampuan masyarakat Guntung untuk mengarahkan pembangunan mereka sendiri yang tidak bersandar pada bantuan dan investasi yang datang dari luar Kota Bontang, yang saat ini massa komunitas dalam proses pembangunan melalui proses belajar sosial, dan dalam rangka penghimpunan sumber daya serta penganekaragaman produksi. Berbagai potensi yang dapat lebih dikembangkan tersebut diantaranya:
 - Dalam sektor pertanian, masyarakat Guntung memiliki ketertarikan untuk aktif mengelola tanaman padi sawah dan ubi jalar. Sampai saat ini padi sawah di Guntung telah tersedia sebanyak 6 Hektare lahan aktif yang diperuntukkan bagi tanaman padi sawah, dan kedepannya ditargetkan ada 10 Hektare lahan aktif bagi tanaman padi sawah. Bagi pengembangan tanaman ubi jalar ungu, lahan sampai saat ini telah tersedia 1,5 Hektare dan kedepannya direncanakan luas lahan aktif seluas 3 Hektare bagi tanaman ini.
 - Pada sektor perikanan, wilayah Guntung yang terletak paling Utara Kota Bontang yang langsung berbatasan dengan laut (Selat Makasar), dan memiliki beberapa aliran sungai dan rawa-rawa memiliki potensi di bidang Perikanan (tambak, keramba, ikan). Untuk jenis ikan air tawar yang aktif dibudidayakan yaitu, ikan lele, nila, dan mujair. Di dalamnya telah tersedia 10 kolam, sedangkan untuk tambak ikan laut terdiri dari udang dan ikan bandeng. Pada dasarnya Guntung juga memiliki potensi dengan kelautannya. Namun, sampai saat ini belum terkelola secara intensif dan baik, sehingga sektor ini hanya menjadi mata pencaharian tambahan atau sambilan dari sebagian masyarakat Guntung. Warga yang mata pencahariannya di sektor Kelautan lebih terkelompok di Pulau Gusung.
 - Di sektor peternakan program yang dijalankan aktif adalah penggemukan sapi dan pengolahan limbah kotoran sapi menjadi pupuk organik. Dalam satu hari dapat menghasilkan pupuk organik sebanyak 200 kg. Program yang juga berjalan aktif pengolahan limbah kotoran kambing menjadi pupuk organik. Dalam satu hari dapat menghasilkan pupuk organik sebanyak 30 kg. Selain itu, terdapat pula ayam kampung, itik (unggas), kerbau, serta adanya buaya dan biawak potensi untuk dibudidayakan (liar di Sungai Guntung dan Kanibungan).
 - Dalam perdagangan dan jasa, masyarakat Guntung aktif memanfaatkan salah satu industri kreatif yang kemudian nantinya dapat dijual. Misalnya, memilah sampah rumah tangga agar sampah bahan organik dan probiotik menjadi pupuk organik, sampah bahan plastik menjadi benda yang kembali dapat dipergunakan dan memiliki nilai jual.
2. Sumber Daya Manusia (SDM) di Kelurahan Guntung memang masih memiliki keterbatasan, sehingga tentu tidak akan mudah bersaing di dunia kerja yang penuh kompetisi. Sebab, masih rendahnya tingkat pendidikan atau pengetahuan, dan keterampilan warga. Dapat dilihat di bawah ini jumlah penduduk menurut tingkat pendidikan :
 - a. Lulus Pendidikan Umum
 1. Tidak – Belum Sekolah : 2887 orang
 2. Sekolah Dasar : 204 orang
 3. SMP/SLTP : 240 orang

4. SMU /SLTA	: 3557 orang
5. Diploma I,II	: 32 orang
6. Diploma III	: 62 orang
7. Strata I	: 44 orang
8. Strata II	: 1 orang
9. Strata III	: - orang



Gambar 4.4. Jumlah Penduduk Menurut Tingkat Pendidikan (Sumber: Data Kelurahan Guntung, 2012:5)

b. Lulus Pendidikan Khusus

1. Pondok Pesantren	: 1 orang
2. Madrasah	: - orang
3. Pendidikan Keagamaan	: - orang
4. Pendidikan Luar Biasa/SLB :	4 orang
5. Kursus Keterampilan	: 5 orang

Data di atas jelas menunjukkan kepada kita bahwa dari sisi pendidikan umum didominasi oleh mereka yang tidak dan belum sekolah (2887 orang), kemudian lulusan SMU/SLTA (3557 orang), SMP (240 orang), SD (204 orang). Hal ini jauh berbeda dengan lulusan sarjana muda yang hanya 32 orang Diploma I dan II, 62 orang Diploma III, 44 orang Strata I, dan Strata II ada 1 orang. Adapun bagi masyarakat yang lulus pendidikan khusus, seperti mengikuti kursus keterampilan pun masih sangat minim yaitu, 5 orang. Itu artinya, SDM yang terdidik dan terampil untuk memperoleh ilmu pengetahuan yang lebih luas dan mumpuni, dapat dikatakan masih sangat terbatas. Hal ini tentunya menjadi penting karena akan berkaitan dengan cara pandang/pikir mereka nanti dalam menghadapi setiap masalah yang dihadapi dalam kehidupannya sehari-hari.

Penerjemahan lain dari data tersebut menunjukkan bahwa masih rendahnya tingkat kompetensi dan daya saing SDM untuk mendapatkan pekerjaan. Sebab, hal ini terkait dengan semakin tingginya kualifikasi profesionalitas tenaga kerja di setiap lapangan usaha. Secara empiris, kebutuhan tenaga kerja formal lebih banyak dibutuhkan dengan kualifikasi seorang sarjana, sementara tingkat pendidikan di Guntung masih didominasi dari para lulusan SMU/SLTA. Sementara di sisi lain, kualifikasi keterampilan khusus pun juga dapat dipertanyakan, apakah telah memiliki keterampilan khusus atau tidak. Dengan mendasarkan pada data di atas tadi, maka dapat dikatakan bahwa jenis keterampilan tertentu mempunyai hubungan yang signifikan dengan peluang untuk mendapatkan pekerjaan atau bahkan menciptakan peluang kerja secara mandiri (wirausaha).

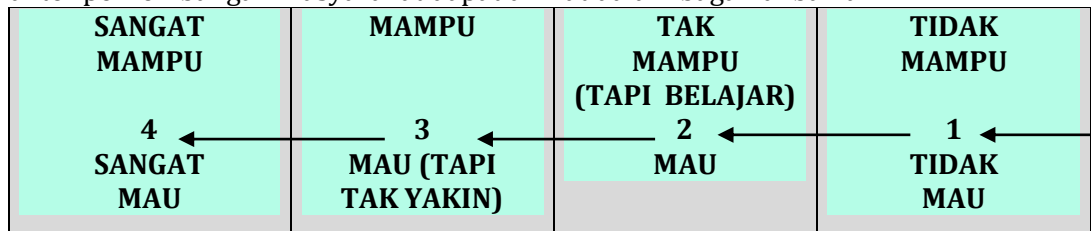
Meskipun demikian, keterbatasan SDM tersebut sesungguhnya akan mampu diimbangi dan ditangani dengan hadirnya potensi pada Lembaga Kemasyarakatan. Lembaga ini memiliki peran penting karena dapat menjadi daya dukung untuk membantu menguatkan dan meningkatkan SDM pada masyarakat Guntung. Lembaga ini

juga merupakan sebagai wadah dan *kepanjangan tangan* dimana prakarsa atau aspirasi masyarakat muncul dengan maksud sebagai mitra Pemerintah Kelurahan dalam menampung, dan mewujudkan aspirasi kebutuhan demokrasi masyarakat di bidang pembangunan. Oleh karena itu, tujuan dibentuknya mengupayakan pembangunan dengan pemberdayaan masyarakat yang mengedepankan asas demokratis, aspiratif serta menjunjung tinggi asas akuntabilitas.

Sebagai lembaga yang juga berkedudukan di tingkat Kelurahan, untuk membantu mewujudkan pelaksanaan pembangunan yang berbasis pada masyarakat sekiranya lembaga kemasyarakatan mempunyai tugas: (a). Memfasilitasi kegiatan pembangunan dan kemasyarakatan; (b). Menyusun garis besar kebijakan-kebijakan program pembangunan; (c). Memberikan usul dan saran kepada Lurah dalam kegiatan pembangunan dan kemasyarakatan; (d). Mengupayakan peningkatan kerjasama dengan lembaga lain dalam upaya meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Berdasarkan itulah, kekuatan potensi dari adanya dukungan aparat pemerintah Kelurahan Guntung dan Lembaga Kemasyarakatan, tentunya memiliki peran penting. Sebab, dapat melahirkan kepeloporan lokal yang mampu mempengaruhi lembaga lain (formal maupun informal) yang ada di komunitasnya, merekalah yang menjadi pembaharu dan kelompok kritis. Di sisi lain, juga melahirkan kepemimpinan dengan kemampuan untuk mengembangkan hubungan, menyuarakan kepentingan masyarakat, dan berunding dengan pihak-pihak lain (terutama pemerintah dan pengusaha/perusahaan swasta).

PENDAMPINGAN MENGELOLA MASYARAKAT: ANALISIS KARAKTER PERKEMBANGAN MASYARAKAT

Setelah memahami potensi pada masyarakat Guntung sebagaimana yang diuraikan di atas, tahap selanjutnya telah membawa penulis pada satu pemikiran tentang bagaimana kemudian pendampingan mengelola masyarakat dilakukan sesuai dengan uraian yang telah dideskripsikan. Dalam hal ini, prinsip *pendampingan situasional*² mengingatkan kepada kita bahwa salah satu unsur terpenting yang menentukan perilaku pendampingan adalah dengan melakukan analisis terhadap karakter tingkat perkembangan masyarakat. Artinya terdapat aspek-aspek pendampingan yang dapat dikaji setelah memahami potensi masyarakat pada wilayah yang menjadi sasaran program CSR. Aspek tersebut terdiri dari dua faktor yang didalamnya perlu dipertanyakan. *Pertama*, dari potensi yang dimiliki mampukah masyarakat Guntung melakukan pekerjaannya. Faktor ini berkaitan dengan tingkat keahlian, pengetahuan, kemampuan dan bakat. *Kedua*, maukah masyarakat mengerjakan potensinya. Faktor ini berkaitan dengan tingkat semangat, motivasi, minat dan kemauan serta kepercayaan diri seorang masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Agar mudah dipahami, secara sederhana beberapa karakter perkembangan masyarakat dapat dilihat dalam bagan di bawah ini :



Gambar 4.5. Karakter Perkembangan Masyarakat

² Memusatkan perhatian pada penciptaan suasana yang mendukung terjalannya hubungan baik antara pendamping dengan para masyarakatnya. Lihat dalam tulisan *Teknik Pendampingan* diadopsi dari “Kepemimpinan Situasional” tulisan Kenneth H. Blanchard.

Pengertian dari setiap karakter perkembangan masyarakat dalam bagan di atas, dapat dipahami sebagai berikut :

Tingkat 1 : "TIDAK MAMPU dan TIDAK MAU"

Masyarakat yang tergolong pada tingkat ini adalah masyarakat yang belum memiliki pengetahuan, keahlian, dan keterampilan serta minat dan kepercayaan diri yang dibutuhkan untuk suatu pekerjaan. Karakter masyarakat seperti ini karena tidak tahu bagaimana mengerjakan tugas atau kegiatan yang diberikan kepadanya, maka pada tingkat ini mereka bisa kehilangan minat pada pekerjaan tersebut (motivasi dan kepercayaan diri rendah). Jadi, sebagai pendamping langkah yang semestinya dilakukan adalah memberitahu, menjelaskan dan mengarahkan bagaimana cara melaksanakan pekerjaan tersebut dengan benar dan serinci mungkin. Sebab, jika mereka kemudian merasa mampu dan bisa mengerjakannya, minat dan kepercayaan dirinya akan tumbuh dengan sendirinya

Namun, dalam hal ini akan lebih baik jika masyarakat jangan terlalu cepat diberikan pujian atas keberhasilannya dalam melaksanakan pekerjaan sesuai yang diinginkan oleh pendamping. Hal ini dikarenakan masyarakat dikhawatirkan akan cenderung dapat cepat berpuas diri dan tidak mau belajar lebih banyak lagi atau berhenti berkembang sama sekali. Dengan kata lain, gaya pendampingan yang sesuai terhadap masyarakat semacam ini diistilahkan oleh Kenneth H. Blanchard sebagai gaya pendampingan "memerintah", yakni banyak memberi pengarahan dan tidak cepat memberi semangat pujian. Pada tahap ini masyarakat dianggap seorang yang baru, sedang menjalani masa "latihan" atau "magang"-nya. Secara rinci, langkah-langkah yang dapat dilakukan diantaranya :

- Katakan apa yang akan dikerjakan
- Perlihatkan bagaimana caranya hal itu mesti dikerjakan
- Berikan kesempatan pada masyarakat untuk mencoba mengerjakannya sendiri
- Jika berhasil baik, beri imbalan berupa pujian sewajarnya atau imbalan lain
- Jika gagal, ulangi lagi mengarahkan dari awal

Tingkat 2 : "TIDAK MAMPU tapi MAU (BELAJAR)"

Pada tingkat ini, seorang masyarakat tetap masih belum sepenuhnya mampu mengerjakan suatu tugas dengan baik, jika pendamping kurang memberinya dorongan semangat, tapi malah lebih banyak mengarahkannya. Masyarakat memang belum memiliki pengetahuan dan keterampilan yang cukup untuk mengerjakan tugasnya, meskipun sudah berkali-kali membuat kesalahan. Dalam hal ini, sebagai pendamping harus mengatakan padanya. Masyarakat masih perlu pengarahan dan harus belajar lagi. Sebagai pendamping tetaplah harus berhati-hati, jangan sampai menyinggung perasaan masyarakat sasaran dan akhirnya mengakibatkan minat serta semangatnya yang sudah mulai tumbuh menjadi padam lagi. Sederhananya, masyarakat perlu diberi banyak pengarahan dan dorongan semangat. Jika perlu mengajaknya bicara dan meminta pendapat-pendapatnya. Singkatnya, disini gaya pendampingan yang diterapkan adalah dengan "mengajak" (*consulting*).

Tingkat 3 : "MAMPU tapi TIDAK MAU"

Dalam tahapan di tingkat ini, masyarakat sesungguhnya sudah memiliki cukup pengetahuan dan keterampilan untuk mengerjakan tugasnya dengan baik. Hanya saja masyarakat masih dihadapkan pada perasaan yang kurang percaya diri terhadap kemampuannya sendiri. Menghadapi masyarakat seperti ini, seorang pendamping sebaiknya mulai mengurangi pengarahan kepadanya, tapi tetap memberi dorongan semangat. Itulah memang dibutuhkannya, karena karakter masyarakat seperti ini memang kurang yakin bahwa sesungguhnya mereka mampu mengerjakan tugasnya tersebut. Singkatnya dapat dikatakan "mampu tapi tak sadar bahwa mereka mampu". Jika seorang pendamping kurang memberi dorongan semangat, tapi malah lebih banyak mengarahkan, maka hal yang dapat terjadi adalah justru masyarakat akan menjadi *kesal*.

Bila hal ini terjadi, bukannya menumbuhkan kepercayaan diri masyarakat, tetapi justru dapat membuatnya menjadi malas dan bosan.

Sebagai pendamping, hal ini bisa menjadi dilema tersendiri. Sementara masyarakat sendiri bisa saja menjadi gelisah dan bingung saat pendamping hampir tidak pernah memberi dorongan semangat lagi, dan hanya fokus pada pemberian pengarahan. Karena itu, disini menjadi penting seorang pendamping aktif melibatkan diri setiap ada kesempatan kedalam pelaksanaan pekerjaannya. Bisa juga sebaliknya pendamping melibatkan masyarakat ke dalam pelaksanaan pekerjaan pendamping. Dengan demikian, dalam tahap ini pendamping mulai menggunakan gaya pendampingan "melibatkan" (*participating*) terhadapnya yaitu, sedikitnya saja memberikan pengarahan, tapi banyak memberi dorongan, sampai masyarakat benar-benar yakin sebenarnya mereka telah mampu mengerjakan tugas dengan baik tanpa perlu diarahkan oleh orang lain lagi, termasuk oleh pendamping.

Tingkat 4 : "MAMPU dan MAU"

Pada tingkat ini, masyarakat benar-benar telah memiliki pengetahuan dan keterampilan serta minat dan semangat kerja tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Jadi sebagai pendamping, cara menghadapinya adalah dengan mulai mengurangi dan sesedikit mungkin memberikan pengarahan. Hampir tidak ada masalah pada masyarakat seperti ini. Namun, dalam literatur yang ditemukan, kondisi seperti ini seorang pendamping justru dapat yang menjadi masalah. Sebab, ketika semestinya mengurangi memberikan pengarahan, mungkin bisa menjadi perkara tersendiri bagi seorang pendamping karena sudah terbiasa memberi pengarahan atau perintah, lantas menjadi bingung sendiri ketika diminta untuk tidak memberikan perintah lagi.

Dalam hal ini perlu hati-hati, karena jika pendamping tidak bisa menahan diri untuk selalu memberi pengarahan dan bimbingan kepada karakter masyarakat seperti ini, maka masyarakat justru dapat berujung menjadi cepat *kesal* kepada pendamping. Akibatnya motivasi kerja masyarakat bisa menjadi berubah. Bukan lagi karena kesadaran dan tanggung jawab sendiri, atau karena ada makna yang bernilai baginya dalam pekerjaan tersebut (daya tarik, tantangan, manfaat, peluang). Akan tetapi, lebih karena mereka cuma ingin cepat berlalu dari pendamping dan tidak mau berada berlama-lama bersama dengan pendamping. Pada tingkat ini, seorang pendamping sudah harus mulai menggunakan gaya pendampingan "melimpahkan" (*delegating*) terhadapnya.

Idealnya, semua masyarakat mestinya berada pada tingkat 4 ini, dan seorang pendamping juga semestinya berada pada posisi pendamping dengan gaya 4. Dalam realisasinya, hal ini mungkin masih lebih mudah diucapkan daripada dilakukan. Bahkan sudah ditentukan dalam kenyataan pendampingan selama ini. Untuk mencapainya diperlukan beberapa persyaratan khusus, yakni :

- **Tanggung Jawab**

Harus jelas yang bertanggung jawab atas sesuatu tugas dan orang yang bertanggung jawab tersebut harus mengetahuinya.

- **Ukuran Hasil**

Harus jelas ukuran hasil kerja yang akan dicapai, sehingga semua orang tahu mereka bekerja untuk dan harus menghasilkan apa.

- **Konsekuensi**

Harus jelas apa konsekuensi suatu pelaksanaan pekerjaan setelah tugas tersebut selesai dikerjakan dan diketahui hasilnya. Jika hasilnya baik harus dihargai, dan bila hasil tidak baik harus diperbaiki kembali.

Jika sudah siap dengan ketiga persyaratan tersebut, sang pendamping sebaiknya siap pula mulai melimpahkan (mendelegasikan) lebih banyak tanggung jawab kepada masyarakatnya. Jika semua orang memang benar-benar sudah mampu dan mau, sudah

pandai dan rajin, sudah sadar dan ahli, disinilah kemandirian masyarakat dapat dimunculkan.

KEGIATAN PENTING DALAM PENDAMPINGAN

Berangkat dari uraian yang telah dijelaskan sebelumnya, tahap selanjutnya akan mengantarkan kita untuk memahami kegiatan penting apa saja yang sesungguhnya dapat dilakukan dalam pendampingan. Sebelum melangkah kesana, ada baiknya persyaratan pendampingan perlu kita telaah terlebih dahulu. Dari literatur yang ditemukan, secara kualitatif sebenarnya masih sangat sulit untuk mendefinisikan kualifikasi seperti apa yang seharusnya dimiliki oleh seorang pendamping. Hal ini dikarenakan, secara faktual setiap lokasi program kegiatan yang dilaksanakan memiliki karakteristik yang sangat khas sehingga memerlukan kualifikasi tertentu. Namun dalam penelitian ini, hal tersebut tidak begitu menyulitkan ketika telah dilakukan analisis terhadap lokasi program kegiatan. Sebagaimana yang telah diuraikan sebelumnya, dalam hal ini yang dimaksud adalah potensi dan karakter perkembangan masyarakat di Guntung.

Oleh karena itu, secara umum dapat disebutkan kemudian bahwa seorang pendamping yang baik ketika akan melakukan kegiatan penting dalam pendampingan, sudah seharusnya memiliki kemampuan (Setiadi, 2007:3); (i) penguasaan aspek-aspek program. Artinya seorang pendamping benar-benar menguasai dan mengetahui *goals* program, *gap* (kesenjangan) yang ada dalam masyarakat, *objective*, indikator keberhasilan, dampak serta asumsi-asumsi yang memungkinkan suatu program akan mengalami kegagalan; (ii) pendamping juga harus memiliki pengetahuan yang cukup tentang visi, misi, dan budaya perusahaan. Sebab, seorang pendamping pada prinsipnya adalah wakil yang membawa kepentingan perusahaan di dalam masyarakat, sehingga dalam setiap tindakannya ketika mendampingi masyarakat akan selalu dilandaskan pada *corporate culture* perusahaan; (iii) seorang pendamping juga dituntut untuk sabar dan berjiwa sosial dalam menghadapi berbagai karakter masyarakat, serta komunikatif.

Setelah memahami persoalan di atas, berikut akan dikaji kegiatan penting yang dapat dilakukan dalam pendampingan masyarakat³:

1. Mendorong Motivasi dan Menumbuhkan Kepercayaan Diri Masyarakat

Tindakan : Masyarakat yang menjadi sasaran program perlu didorong untuk mampu memahami nilai kebersamaan, interaksi sosial, dan nilai-nilai sosial lainnya melalui pemahaman akan haknya sebagai anggota masyarakat. Dalam hal ini, masyarakat perlu didorong untuk membentuk kelompok untuk mengorganisir dan melaksanakan kegiatan pengembangan masyarakat secara bersama. Harapannya adalah segala kesulitan pun akan dapat ditangani secara bersama karena telah terjalin hubungan yang saling melengkapi diantara sesama anggota. Selanjutnya kelompok ini kemudian dimotivasi untuk terlibat dalam kegiatan yang telah dirumuskan bersama guna meningkatkan kapasitas dalam penggunaan sumber-sumber daya yang ada.

2. Pemberian Kesadaran dan Pelatihan Kemampuan

Tindakan: Program-program untuk peningkatan kesadaran masyarakat dapat dicapai melalui pendidikan dasar. Misalnya pelatihan keterampilan yang disesuaikan dengan potensi yang dimiliki masyarakat. Berbagai kegiatan pelatihan ini dapat diintroduksi melalui cara-cara partisipatif. Cara partisipatif ini dilakukan dengan adanya keterlibatan dan keikutsertaan masyarakat dalam proses pengambilan keputusan. Jadi, tidak semata-mata semua masukan yang ada harus selalu berasal dari pendamping. Artinya ada hubungan kebersamaan yang ingin dimunculkan oleh rasa saling ingin memberi yang terbaik, mengayomi, dan saling membantu.

³ Diolah kembali dalam tulisan Setiadi, 2007:6 dalam Pelatihan *Corporate Social Responsibility*.

3. Kegiatan Manajemen Individu dan Kelompok Masyarakat

Tindakan: Pendamping harus mengintroduksi nilai-nilai baru dalam pola pengelolaan kehidupan individu dan kelompok masyarakat agar mereka mampu menghadapi kehidupan yang lebih baik. Dalam konteks kehidupan bermasyarakat, mereka harus didorong untuk memiliki kemampuan mengelola kelompok, mengatur kegiatan, melaksanakan pertemuan, melakukan pencatatan dan pelaporan, dan kegiatan lainnya. Masyarakat juga harus diperkenalkan potensi-potensi yang mungkin muncul akibat kehadiran perusahaan lain di lingkungan mereka. Hal ini menjadi penting karena diharapkan masyarakat akan dapat menyadari kemungkinan munculnya potensi konflik, dan bagaimana solusi yang akan mereka siapkan untuk menghadapi hal tersebut. Dengan cara demikian, masyarakat akan terbiasa dan memiliki kesiapan menghadapi perubahan-perubahan, termasuk perubahan akibat program pemberdayaan yang diintroduksi.

4. Pengembangan Jaringan

Tindakan: Pengembangan program pemberdayaan di dalam suatu masyarakat sasaran perlu disertai dengan peningkatan kemampuan masyarakat untuk membangun dan mempertahankan jaringan dengan berbagai sistem sosial di sekitarnya. Jaringan ini berfungsi sebagai penyedia akses terhadap sumberdaya dari luar masyarakat sasaran.

5. Pendanaan

Tindakan: Persoalan penyediaan pendanaan yang cukup tinggi, tetapi tidak membuat ketergantungan masyarakat menjadi lebih tinggi menjadi sesuatu yang krusial. Dalam perjalanannya, dana untuk proses pendampingan dalam rangka membangun kelembagaan dan SDM masyarakat, pada awal praktiknya disadari bahwa sebagian besar disediakan dan berasal dari perusahaan. Namun, semakin lama seiring dengan perkembangannya peran perusahaan dalam pendanaan sebaiknya harus semakin kecil dan beralih pada keswadayaan masyarakat (tidak selalu tergantung pada bantuan dari perusahaan). Sebab, perlu dihindarkan adanya kemungkinan akibat proses pendampingan yang kurang optimal, telah menjadikan masyarakat lebih pandai membuat proposal kegiatan daripada mengimplementasikannya.

PENERAPAN KEGIATAN PENTING PENDAMPINGAN PKBL PUPUK KALTIM

Berdasarkan penjabaran di atas tadi, terkait dengan beberapa kegiatan penting apa saja yang seharusnya dilakukan dalam pendampingan, maka pada poin selanjutnya perlu ditelusuri bagaimana kemudian penerapan pendampingan yang dilakukan PKBL Pupuk Kaltim. Berikut penerapannya dapat dilihat dalam tabel berikut :

Penerapan Kegiatan Penting Pendampingan PKBL Pupuk Kaltim	
1. Mendorong Motivasi dan Menumbuhkan Kepercayaan Diri Masyarakat	<p>Dalam konteks pendampingan yang dilakukan PKBL Pupuk Kaltim, kegiatan ini sesungguhnya telah diterapkan. Dimana para pendamping datang ke masyarakat, kemudian melakukan pendekatan secara <i>informal</i> (mendatangi langsung ke tempat) dan <i>formal</i> (mengadakan pertemuan melalui undangan) untuk menelusuri (survey) masalah apa yang menjadi kendala. Selanjutnya mereka diarahkan dan dimotivasi agar memiliki kepercayaan diri untuk berkembang.</p> <p>Hanya saja, dalam memberikan <i>input</i> tersebut kepada masyarakat, diperlukan perhatian yang lebih intens dan terstruktur secara optimal. Artinya,</p>

	<p>perlunya monitoring yang tidak dilakukan dengan setengah-tengah. Sebab, tidak dapat dihindarkan bahwa setiap masyarakat memiliki perkembangan karakter yang berbeda-beda. Hal ini tentunya telah menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan.</p>
<p>2. Pemberian Kesadaran dan Pelatihan Kemampuan</p>	<p>Selama ini PKBL juga telah melakukan pemberian kesadaran dan pelatihan kemampuan bagi masyarakat agar mereka dapat mengembangkan potensinya. Bentuk keduanya dikemas ke dalam pelatihan seperti yang terkait dengan <i>entrepreneurship</i>, manajemen usaha dan budaya, menjahit, manajemen kepemimpinan dan negosiasi, serta pembukuan sederhana. Tujuan dari semua ini adalah untuk meningkatkan kualitas produksi yang dihasilkan mitra binaan. Namun, penting untuk dicatat disini perlu dilakukan evaluasi setiap telah melakukan kegiatan pelatihan, agar dapat diketahui apakah kegiatan tersebut telah berjalan efektif sesuai dengan yang diharapkan oleh kedua pihak (masyarakat dan perusahaan).</p> <p>Hal ini pun telah dilakukan pula oleh PKBL PKT misalnya, dengan memberi kuosioner kepada mitra binaan yang isinya menyangkut beberapa pertanyaan sesuai dengan jenis pelatihan. Namun, evaluasi yang telah dilakukan belum dilakukan secara periodik yang berkesinambungan dan belum dilakukan secara merata pada semua jenis pelatihan. Kemudian adalah tindak lanjut dari hasil evaluasi sederhana yang dilakukan tersebut, hendaknya segera ditindaklanjuti. Setidaknya ada penentuan target yang harus dilakukan (<i>deadline</i>) untuk segera dapat memotret apa kekurangan pada penyelenggaraan kegiatan pelatihan, dan apa masalah yang muncul, serta solusi yang akan diambil.</p> <p>Lebih lanjut, bagi masyarakat yang berhasil mengembangkan usahanya melalui pelatihan kemampuan yang telah diberikan perusahaan, sebaiknya dilakukan pendokumentasian. Maksud dari penjabaran ini adalah agar perusahaan memiliki data terkait keberhasilan masyarakat yang dapat dipetakan sesuai sektor usahanya. Pada akhirnya data tersebut dapat disebarluaskan melalui berbagai media massa, sehingga bagi masyarakat yang belum berdaya dari situ jugalah inspirasi untuk berkembang dapat dimunculkan.</p>
<p>3. Kegiatan Manajemen Individu dan Kelompok Masyarakat</p>	<p>Bentuk tindakan yang dilakukan PKBL dalam pengelolaan kehidupan individu dan kelompok masyarakat masih dititiberatkan pada pemberian kegiatan pelatihan. Dalam hal ini, untuk mengetahui permintaan pelatihan yang datang dari mitra binaan, pendamping biasanya cenderung menawarkan</p>

	<p>langsung kepada mereka ketika dilakukan survey di lapangan. Sesuai permintaan lisan tersebut, dan melihat kondisi yang terjadi di lapangan, pendamping kemudian menyarankan <i>action plan</i> pelatihan terhadap masyarakat sasaran. Selain itu, pendamping juga telah menyediakan formulir permohonan untuk pembinaan pelatihan. Maksud formulir ini adalah sebagai data administrasi terhadap semua jenis permintaan pelatihan yang datang dari masyarakat. Dari formulir tersebut, kemudian jenis pelatihannya direkap. Beberapa jenis pelatihan diantaranya adalah tata boga, tata busana, tata kecantikan, mekanik, salon dan desaingrafis, pengolahan hasil laut, <i>service</i>, pertanian, tambak, pengemasan, manajemen dan kewirausahaan.</p> <p>Dalam pelatihan inilah, mereka di dalamnya akan didorong untuk memiliki kemampuan bagaimana mengelola kelompok kerja, mengatur perencanaan usaha kedepan, dan kegiatan manajemen lainnya. Sebab, di dalam materi yang biasanya sering diberikan oleh instruktur tersebut, meliputi adanya <i>business game</i> dan penentuan tujuan, <i>start up business</i> pada sektor usaha, peningkatan nilai tambah usaha, pengenalan pasar, pengenalan promosi, pengenalan jaringan distribusi, simulasi bisnis, prinsip-prinsip pengusaha (wirausaha dan pemimpin, meyakinkan diri, mengaktifkan jiwa wirausaha), hingga pada bagaimana pembuatan laporan. Dengan materi ini, pendamping berharap akan mampu membangkitkan semangat mitra binaan untuk menjalankan usahanya.</p>
4. Pengembangan Jaringan	<p>Untuk membangun atau mempertahankan jaringan dengan berbagai sistem sosial di sekitarnya, wujud nyata yang telah dilakukan pendamping adalah mengikutsertakan mitra binaannya dalam bidang kegiatan pemasaran, yang bertujuan untuk memperkenalkan produk mitra binaan kepada masyarakat. Dalam hal ini, mitra binaan dapat dilibatkan untuk mengikuti pameran-pameran baik lokal maupun nasional.</p> <p>Pameran yang telah diikuti misalnya, pameran <i>Erau Expo</i> di Bontang, <i>Gelar Produk Kerajinan Indonesia Jakranas</i>, <i>International Food Expo</i> di Yogyakarta, <i>Gelar Karya PKBL BUMN</i> di Jakarta, dan lain sebagainya. Selain itu, bentuk pengembangan jaringan lain untuk mempromosikan eksistensi dan hasil produksi mitra binaan, pendamping pun menghubungi media elektronik, media cetak, organisasi pemasaran atau promosi yang berkaitan dengan rencana mengikuti pameran atau promosi melalui radio, koran, dan lain-lain. Atas dasar inilah, pendamping telah berupaya membentuk</p>

	pengembangan jaringan melalui upaya di bidang pemasaran.
5. Pendanaan	<p>Semua proses kegiatan yang dilakukan di PKBL Pupuk Kaltim, pendanaannya berasal dari dana yang bersumber dari penyisihan laba bersih perusahaan setelah pajak maksimal sebesar 2% (dua persen). Dalam memberikan pendampingan, sebagian besar dana memang masih disediakan dan berasal dari perusahaan. Namun, dalam praktiknya perusahaan juga telah berupaya semaksimal mungkin untuk menghindari bantuan yang tidak tepat sasaran.</p> <p>Langkah yang dilakukan adalah dengan memahami betul situasi dan kondisi terhadap masyarakat sasaran. Hal ini dimaksudkan agar tidak memunculkan masyarakat yang cenderung lebih pandai membuat proposal kegiatan daripada mengimplementasikannya, serta menghindari ketergantungan bantuan dari perusahaan kepada masyarakat. Oleh karena itu, peran yang dimainkan oleh pendamping adalah dengan aktif melakukan survey langsung ke lapangan. Selanjutnya, mengevaluasi hasil survey yang telah dilakukan melalui pengamatan secara langsung dalam mendapatkan informasi yang dibutuhkan. Termasuk dengan melakukan pencatatan secara sistematis kondisi, perilaku, dan hal-hal lain.</p>

Tabel 4.6. Penerapan Kegiatan Penting Pendampingan PKBL Pupuk Kaltim

INDIKATOR KEBERHASILAN PENDAMPINGAN

Berangkat dari pemaparan yang telah dibahas sebelumnya, langkah selanjutnya penulis mencoba mengarahkan untuk memahami indikator keberhasilan pendampingan. Hal ini penting untuk dilakukan karena dalam setiap konsep perencanaan aktivitas, perlu melihat indikator sebagai suatu keadaan yang dapat menyatakan bahwa suatu tujuan akan dicapai. Indikator keberhasilan juga dimaksudkan untuk melihat sejauh mana nantinya efektifitas program kegiatan. Oleh karena itu, diperlukan indikator untuk memahaminya.

Agar para pendamping mengetahui fokus dan tujuan pemberdayaan, maka perlu diketahui beberapa indikator yang dapat menunjukkan seseorang itu berdaya atau tidak. Sehingga ketika pendampingan diberikan, segenap upaya dapat dikonsentrasikan pada aspek-aspek apa saja dari sasaran perubahan yang perlu dioptimalkan. Schuler, Hashemi dan Riley mengembangkan beberapa indikator pemberdayaan, yang mereka sebut sebagai indeks pemberdayaan (Girvan, 2004) :

- Kebebasan mobilitas: kemampuan individu untuk pergi ke luar rumah atau wilayah tempat tinggalnya, seperti ke pasar, fasilitas medis, rumah ibadah, ke rumah tetangga. Tingkat mobilitas ini dianggap tinggi jika individu mampu pergi sendirian.
- Kemampuan membeli komoditas 'kecil': kemampuan individu untuk membeli barang-barang kebutuhan keluarga sehari-hari (beras, minyak tanah, minyak goreng, bumbu); kebutuhan dirinya (minyak rambut, sabun mandi, rokok, bedak, sampo). Individu dianggap mampu melakukan kegiatan ini terutama jika ia dapat membeli barang-barang tersebut dengan menggunakan uangnya sendiri.
- Kemampuan membeli komoditas 'besar': kemampuan individu untuk membeli barang-barang sekunder atau tersier, seperti lemari pakaian, TV, radio, koran,

majalah, pakaian keluarga. Seperti halnya indikator di atas, poin diberikan terhadap individu yang dapat membeli barang-barang tersebut dengan menggunakan uangnya sendiri.

- Terlibat dalam pembuatan keputusan-keputusan rumah tangga: mampu membuat keputusan secara sendiri maupun bersama suami/istri mengenai keputusan-keputusan keluarga, misalnya mengenai renovasi rumah, pembelian kambing untuk ditenak, memperoleh kredit usaha.
- Kesadaran hukum dan politik: mengetahui nama salah seorang pegawai pemerintah desa/kelurahan; seorang anggota DPRD setempat; nama presiden; mengetahui pentingnya memiliki surat nikah dan hukum-hukum waris.
- Jaminan ekonomi dan kontribusi terhadap keluarga: memiliki rumah, tanah, asset produktif, tabungan. Seseorang dianggap memiliki poin jika ia memiliki aspek-aspek tersebut secara sendiri atau terpisah dari pasangannya.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka keberhasilan pemberdayaan bagi masyarakat sasaran dengan melalui pendampingan, dapat dilihat dari keberdayaan mereka yang menyangkut kemampuan ekonomi, kemampuan mengakses manfaat kesejahteraan, dan kemampuan kultural dan politis. Ketiga aspek tersebut dapat dikaitkan dengan empat dimensi kekuasaan, yaitu: 'kekuasaan di dalam' (*power within*), 'kekuasaan untuk' (*power to*), 'kekuasaan atas' (*power over*), dan 'kekuasaan dengan' (*power with*).

Dapat dilihat dalam Tabel di bawah ini :

Jenis Hubungan Kekuasaan	Kemampuan Ekonomi	Kemampuan Mengakses Manfaat Kesejahteraan	Kemampuan Kultural dan Politis
Kekuasaan di dalam: Kesadaran dan keinginan untuk berubah	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluasi positif terhadap kontribusi ekonomi dirinya - Keinginan memiliki kesempatan ekonomi yang setara - Keinginan memiliki kesamaan hak terhadap sumber yang ada pada rumah tangga dan masyarakat 	<ul style="list-style-type: none"> - Kepercayaan diri dan kebahagiaan - Keinginan memiliki kesejahteraan yang setara - Keinginan membuat keputusan mengenai diri dan orang lain - Keinginan untuk mengontrol jumlah anak 	<ul style="list-style-type: none"> - Keinginan untuk menghadapi subordinasi jender termasuk tradisi budaya, diskriminasi hukum dan pengucilan politik - Keinginan terlibat dalam proses-proses budaya, hukum, dan politik
Kekuasaan untuk: • Kemampuan individu untuk berubah • Kesempatan untuk memperoleh akses	<ul style="list-style-type: none"> - Akses terhadap pendapatan - Akses terhadap aset-aset produktif dan kepemilikan rumah tangga - Akses terhadap pasar 	<ul style="list-style-type: none"> - Keterampilan, termasuk kemelekan huruf - Status kesehatan dan gizi - Kesadaran mengenai dan akses terhadap pelayanan kesehatan reproduksi - Ketersediaan pelayanan kesejahteraan publik 	<ul style="list-style-type: none"> - Mobilitas dan akses terhadap dunia di luar rumah - Pengetahuan mengenai proses hukum, politik, dan kebudayaan - Kemampuan menghilangkan hambatan formal yang merintang akses terhadap proses hukum, politik, dan kebudayaan
Kekuasaan atas:	- Kontrol atas	- Kontrol atas konsumsi	- Aksi individu dalam

<ul style="list-style-type: none"> • Perubahan pada hambatan-hambatan sumber dan kekuasaan pada tingkat rumah tangga, dan masyarakat • Kekuasaan atau tindakan individu untuk menghadapi hambatan-hambatan tersebut 	<p>penggunaan pinjaman dan keuntungan yang dihasilkannya</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kontrol atas aset produktif dan kepemilikan keluarga - Kontrol atas alokasi tenaga kerja keluarga 	<p>keluarga dan aspek bernilai lainnya dari pembuatan keputusan keluarga termasuk keputusan keluarga berencana</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aksi individu untuk mempertahankan diri dari kekerasan keluarga dan masyarakat 	<p>menghadapi dan mengubah persepsi budaya kapasitas, dan hak wanita pada tingkat keluarga dan masyarakat</p> <ul style="list-style-type: none"> - Keterlibatan individu dan pengambilan peran dalam proses budaya, hukum, dan politik
<p>Kekuasaan dengan: Solidaritas atau tindakan bersama dengan orang lain untuk menghadapi hambatan-hambatan sumber dan kekuasaan pada tingkat rumah tangga dan masyarakat</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Bertindak sebagai model peranan bagi orang lain terutama dalam pekerjaan publik 	<ul style="list-style-type: none"> - Penghargaan terhadap dan peningkatan pengeluaran untuk anggota keluarga - Tindakan bersama untuk meningkatkan kesejahteraan publik 	<ul style="list-style-type: none"> - Jaringan untuk memperoleh dukungan pada saat krisis - Tindakan bersama untuk membela orang lain menghadapi perlakuan salah dalam keluarga dan masyarakat

Tabel 4.7. Keberhasilan Pemberdayaan bagi Masyarakat Sasaran melalui Pendampingan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengamatan dan uraian pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa proses penguatan peran *stewardship* (pendampingan) merupakan suatu hal yang cukup kompleks. Begitu kompleksnya, maka disini dapat dikatakan bahwa penguatan peran pendampingan telah menjadi hal penting untuk dilakukan dalam memberdayakan masyarakat melalui program kegiatan CSR Pupuk Kaltim. Sebab, betapa proses pendampingan merupakan sebuah proses yang dinamis, yang didalamnya terlibat beragam pihak dan kepentingan. Oleh karena itu, pendamping diharapkan mampu untuk menghadapi beragam tantangan diantaranya; merancang program sesuai dengan kebutuhan masyarakat setempat, memobilisasi sumber daya, memecahkan masalah sosial, menciptakan atau membuka akses bagi pemenuhan kebutuhan, serta menjalin kerjasama dengan berbagai pihak yang relevan dengan konteks pemberdayaan masyarakat.

Alasan lain yang juga menjadikan peran pendampingan kemudian memiliki arti penting, dikarenakan pendampingan adalah pihak yang sangat menentukan keberhasilan program. Sebagai pendamping yang notabene adalah wakil yang membawa kepentingan perusahaan di dalam masyarakat, pendampingan yang dilakukan tersebut memiliki beberapa peran strategis seperti; sebagai fasilitator, perwakilan perusahaan/pemilik program, perwakilan masyarakat, dan sekaligus pelaku aktif dan bagian dari masyarakat sasaran. Selain kemampuan-kemampuan yang sifatnya teoritis, diperlukan pula kemampuan-kemampuan praktis dan sifatnya teknis bagi keberlangsungan program. Kemampuan teknis yang dimaksud tersebut antara lain kemampuan melakukan analisis sosial, mengelola dinamika kelompok, menjalin relasi,

bernegosiasi, berkomunikasi, memberi konsultasi, dan mencari serta mengatur sumber dana.

Secara kualitatif, titik strategis lain dari pentingnya penguatan peran pendampingan dikarenakan pendamping memiliki peran penting dalam upaya pengembangan kualitas masyarakat sasaran. Karena itu, kedepannya mereka bukan menjadi masyarakat yang selalu cenderung menjadi "penikmat" dari program yang datang dari perusahaan, tetapi telah menjadi masyarakat yang mampu mandiri. Dengan demikian, ketika masyarakat telah mendapatkan manfaat dari program-program yang digulirkan oleh Pupuk Kaltim, tentu saja akan terjalin hubungan yang sinergis dalam bingkai keharmonisan yang baik dengan masyarakat di sekelilingnya. Hal ini pun tentunya dapat berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan untuk dapat menjalankan usahanya dalam jangka panjang (*sustainability*). Sebab, keberadaannya akan dapat diterima dan didukung oleh masyarakat yang ditunjukkan dengan tidak adanya demonstrasi atau kerusuhan yang dilakukan masyarakat sekitar.

REFLEKSI

Jauh di lubuk hati, penulis menyadari bahwa tulisan ini masih menyimpan beberapa kekurangan untuk mendapatkan analisis yang lebih tajam dan sempurna. Akan tetapi, sekiranya penelitian ini mampu memberikan inspirasi bahwa penguatan peran pendampingan telah menjadi hal penting untuk dilakukan dalam memberdayakan masyarakat melalui program kegiatan CSR PT Pupuk Kaltim. Oleh karena itu, refleksi yang berkaitan dengan penelitian adalah memberi masukan agar penguatan peran pendampingan khususnya di Departemen PKBL Pupuk Kaltim dapat lebih tertata dengan baik. Beberapa saran yang bisa diberikan diantaranya adalah:

1. Pendamping sudah semestinya menempatkan perannya sebagai penasihat sekaligus sahabat bagi kelompok sasaran. Sebab, pendamping akan selalu dihadapkan untuk memberikan berbagai masukan dan pertimbangan yang diperlukan oleh kelompok dalam menghadapi masalah. Perlu menjadi catatan bahwa seorang pendamping juga sebaiknya tidak harus selalu memutuskan apa yang perlu dilakukan oleh masyarakat. Akan tetapi, lebih memberikan arahan dan pertimbangan bagaimana melakukan pengambilan keputusan secara baik sehingga sesuai dengan kondisi dan kebutuhan masyarakat.
2. Pendamping diharapkan lebih pro-aktif (mencari tahu dan cepat menindaklanjuti kendala yang datang dari masyarakat), mampu memfasilitasi dan meningkatkan kemampuan dan partisipasi masyarakat dalam perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pelestarian program.
3. Pendamping juga diharapkan mampu untuk meningkatkan keswadayaan masyarakat dalam melanjutkan program-program yang telah dilaksanakan. Sebab, ketika masyarakat tidak lagi selalu bergantung pada bantuan dari perusahaan, disinilah letak kemandirian masyarakat akan dapat dilihat.
4. Pendamping melakukan monitoring dan evaluasi secara periodik dan berkesinambungan terhadap semua jenis pelatihan yang telah dilakukan. Hasil tersebut kemudian diupayakan untuk segera ditindaklanjuti. Setidaknya ada penentuan target yang juga harus dilakukan (*deadline*) untuk segera dapat memotret apa kekurangan pada penyelenggaraan kegiatan pelatihan, dan apa masalah yang muncul, serta solusi yang akan diambil. Di sisi lain, indikator keberhasilan pendampingan sebagaimana rangkaian analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, diharapkan dapat menjadi dasar *continuous improvement* terhadap efektifitas penguatan peran pendampingan.
5. Bagi masyarakat sasaran yang berhasil mengembangkan usahanya melalui pendampingan yang telah dilakukan oleh perusahaan, sebaiknya dilakukan

pendokumentasian. Dengan maksud, agar perusahaan memiliki data terkait keberhasilan masyarakat yang dapat dipetakan sesuai sektor usahanya. Pada akhirnya, data tersebut nantinya dapat disebarluaskan melalui berbagai media massa, sehingga bagi masyarakat yang belum berkembang dapat memperoleh inspirasi dari masyarakat yang telah berhasil mengembangkan usahanya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Amri & Sarosa, 2008, *CSR untuk Penguatan Kohesi Sosial*, Cetakan Pertama, Jakarta, Indonesia Business Links.
- Bungin, Burhan, 2008, *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya*, Jakarta, Kencana.
- Fajar, Mukti, 2010, *Tanggung Jawab Sosial Perusahaan di Indonesia: Studi tentang Penerapan Ketentuan CSR pada Perusahaan Multinasional, Swasta Nasional & BUMN di Indonesia*, Cetakan Pertama, Yogyakarta, Pustaka Pelajar.
- Kenneth, *Teknik Pendampingan* (diadopsi dari tulisan "Kepemimpinan Situasional).
- Moleong, 1999, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung, PT Remaja Rosdakarya.
- Rachman, Asep & Emir, 2011, *Panduan Lengkap Perencanaan CSR*, Cetakan Pertama, Jakarta, Penebar Swadaya.
- Setiadi, 2007, *Modul Pelatihan Corporate Social Responsibility*, Yogyakarta, Magister Studi Kebijakan Universitas Gadjah Mada.
- Suharto, Edi, 2005, *Membangun Masyarakat Memberdayakan Rakyat : Kajian Strategis Pembangunan Kesejahteraan Sosial & Pekerjaan Sosial*, Cetakan Pertama, Bandung: PT Refika Aditama.
- Wibisono, Yusuf, 2007, *Membedah Konsep dan Aplikasi CSR*, Cetakan Pertama, Gresik, Fascho Publishing.
- Yin, Robert. K, 2008, *Studi Kasus: Desain & Metode*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada.

Situs Internet :

- Suharto, Edi, *Pendampingan Sosial dalam Pemberdayaan Masyarakat Miskin: Konsep dan Strategi*, http://www.policy.hu/suharto/modul_a/makindo_32.htm, Diunduh tanggal 10 April 2013, Pukul 15.05 WITA.
- Daniel dan Hovland, *ANALISIS SWOT (Kekuatan, Kelemahan, Kesempatan, Ancaman)*, Tools for Policy Impact: A Handbook for Researchers, Diunduh tanggal 15 Mei 2013, Pukul 10.05 WITA.
- Suranto, Joko, *Peranan Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Kelurahan Dalam Pemberdayaan Para Pengangguran di Kota Surakarta*, Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol. 6, No 1, April 2006 : 98 - 104, Diunduh tanggal 25 Juni 2013, Pukul 11.00 WITA.

Dokumen dan Perundang-undangan :

- Annual Report PT Pupuk Kalimantan Timur Tahun 2011.
- Draft Undang-Undang No. 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.
- Dokumen Format Laporan Profil Kelurahan Guntung Tahun 2012.
- Laporan Kinerja Departemen PKBL Tahun 2012.
- Peraturan Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara Nomor Per-05/MBU/2007.

Surat Keputusan Direksi Nomor: 23/DIR/V.2012 Tentang Komite Tanggungjawab Sosial Perusahaan PT Pupuk Kalimantan Timur.

Wawancara :

Wawancara dengan Rangga Yuda Putra, Kasie. Analisa Kredit dan Pelaporan Dept. Program Kemitraan dan Bina Lingkungan, di Ruang Kerja Departemen PKBL, Jumat, 15 Maret 2013, Pukul 10.00 WITA.

Wawancara dengan Djamaluddin Malik, Staf Dept. Program Kemitraan dan Bina Lingkungan, di Ruang Kerja Departemen PKBL, Selasa, 19 Maret 2013, Pukul 08.20 WITA.

Wawancara dengan M. Safei, Kabag Dept. Program Kemitraan dan Bina Lingkungan, di Ruang Kerja Departemen PKBL, Kamis, 11 April 2013, Pukul 08.00 WITA.

Wawancara dengan Arwil Safri, Staf Dept. Program Kemitraan dan Bina Lingkungan, di Ruang Kerja Departemen PKBL, Senin, 15 April 2013, Pukul 09.00 WITA.

Wawancara dengan Slamet, Staf Dept. Program Kemitraan dan Bina Lingkungan, di Ruang Kerja Departemen PKBL, Selasa, 21 Mei 2013, Pukul 08.00 WITA, Kamis, 30 Mei 2013, Pukul 15.30 WITA.

Wawancara dengan Baslan, Lurah Guntung, di Kantor Kelurahan Guntung, Selasa, 21 Mei 2013, Pukul 09.30 WITA.

Wawancara dengan Rahmat Haryono, Ketua Lembaga Pemberdayaan Masyarakat (LPM) Kel. Guntung, di Ruang Rapat Departemen PKBL, Jumat, 24 Mei 2013, Pukul 09.00 WITA.

Wawancara dengan Warih Saeko, Staf Dept. Program Kemitraan dan Bina Lingkungan, di Ruang Kerja Departemen PKBL, Kamis, 11 April 2013, Pukul 09.30 WITA, Rabu, 29 Mei 2013, Pukul 10.15 WITA.

Wawancara dengan Samian, Staf Dept. Program Kemitraan dan Bina Lingkungan, di Ruang Kerja Departemen PKBL, Senin, 3 Juni 2013, Pukul 11.20 WITA.

Wawancara dengan Rustam Efendi, Warga Kelurahan Guntung, di Bontang, Selasa, 4 Juni 2013, Pukul 12.15 WITA.

Wawancara dengan Sulistiyawati, Warga Kelurahan Guntung, di Bontang, Selasa, 4 Juni 2013, Pukul 12.40 WITA.

Wawancara dengan Dwi Asrina, Warga Kelurahan Guntung, di Bontang, Selasa, 4 Juni 2013, Pukul 13.10 WITA.

Wawancara dengan Mustofa dan Arsyad, Warga Kelurahan Guntung, di Bontang, Selasa, 4 Juni 2013, Pukul 13.50 WITA.

Wawancara dengan Sarwan, Warga Kelurahan Guntung, di Bontang, Kamis, 6 Juni 2013, Pukul 12.00 WITA.

LAMPIRAN : Dokumentasi Wawancara dengan Masyarakat dan Pihak yang Terlibat dalam Kegiatan Pendampingan Kepada Masyarakat



Bapak Slamet



Bapak Baslan (Lurah Guntung)



Bapak Rahmat Haryono



Bapak Warih Saeko



Bapak Samian



Ibu Sulistiyawati



Ibu Dwi Asrina

Bapak Mustofa & Arsyad

Bapak Sarwan