

Strategi Peningkatan Kinerja SDM Kesejahteraan Sosial Untuk Akselerasi Pembangunan Kesejahteraan Sosial Berbasis Kepulauan

Sartono Pinning

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Maluku, Jl. Ir. M. Putuhena, Wailela, Rumahtiga Kota Ambon, Provinsi Maluku.
sartonopinning1962@gmail.com

ARTICLE INFO

ABSTRACT / ABSTRAK

Article history

Received:
January 24, 2024

Revised:
February 13, 2024

Accepted:
April 16, 2024

Peningkatan kinerja SDM Kesejahteraan Sosial baik secara kualitatif maupun kuantitatif dimaksudkan untuk memperkuat dan memperluas jaringan kerja pembangunan bidang kesejahteraan sosial, memperpendek pelayanan dan rentang kendali dalam peningkatan layanan pembangunan bidang kesejahteraan sosial, termasuk penanganan dan penanggulangan problem kemiskinan yang saat ini menempatkan Provinsi Maluku pada peringkat ke-4 termiskin di Indonesia dengan jumlah penduduk miskin pada Maret 2023 mencapai 301,61 ribu orang atau 16,42 persen. Penelitian ini bertujuan merumuskan strategi untuk meningkatkan kinerja SDM Kesejahteraan Sosial dalam penyelenggaraan usaha-usaha kesejahteraan sosial berdasarkan analisis dan identifikasi faktor-faktor internal dan eksternal untuk akselerasi pembangunan kesejahteraan sosial berbasis kepulauan di Provinsi Maluku. Penelitian ini didesain dengan menggunakan jenis penelitian kombinasi model atau *desain sequantial explanatory*. Untuk tahap pertama metode kuantitatif, pendekatan yang digunakan adalah analisis SWOT untuk menentukan pemetaan posisi strategi peningkatan kinerja SDM Kesejahteraan Sosial dan *Quantitative Strategic Planning Matrix (QSPM)* untuk menentukan prioritas strategi peningkatan kinerja SDM Kesejahteraan Sosial. Sedangkan tahap kedua metode kualitatif digunakan untuk membuktikan dan memperluas data kuantitatif yang telah diperoleh pada tahap awal. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa strategi yang dianggap paling tepat untuk peningkatan kinerja SDM Kesejahteraan Sosial untuk akselerasi pembangunan kesejahteraan sosial berbasis kepulauan di Provinsi Maluku adalah *strategi agresif* yakni berusaha memperbaiki kondisi internal kelemahan dan eksternal ancaman dengan memanfaatkan sejumlah kekuatan internal yang dimiliki dan peluang eksternal melalui tiga pentahapan, yakni jangka pendek (1-3 tahun), jangka menengah (3-5 tahun) dan jangka panjang (lebih dari 5 tahun).

The improvement of social welfare human resources performances, both qualitatively and quantitatively, is intended to strengthen and expand the development in the field of social welfare, shorten services delivery and control spans in improving social welfare development services, including addressing and mitigating poverty issues. Currently, poverty ranks Maluku Province as the fourth poorest province in Indonesia, with the number of poor people reaching 301,61 thousand or 16,42 percent of the population as of March 2023. This research aims to formulate strategies to enhance the performance of human resources in social welfare in the implementation of social welfare efforts based on the analysis and identification of internal and external factors for accelerating social welfare development based on islands in the Maluku Province. The research is designed using a combination of research types or sequential explanatory design. For the first stage, a quantitative method is used, employing the SWOT analysis approach to determine the mapping of the position of strategies to improve the performance of social welfare human resources and the Quantitative Strategic Planning Matrix (QSPM) to determine the priority of strategies to improve the performance of social welfare human resources. In the second stage, qualitative methods play a role in confirming and expanding the quantitative data obtained in the initial stage. The findings of this research indicate that the strategy to improve the performance of social welfare human resources for the acceleration of island-based social welfare development in the Maluku Province is an aggressive strategy. This involves addressing internal weaknesses and external threats by leveraging internal strengths and external opportunities through three stages: short term (1-3 years), medium term (3-5 years), and long term (more than 5 years)

This is an open access article under the CC-BY-SA license.



Kata Kunci: Kinerja SDM, kesejahteraan sosial, analisis SWOT, analisis QSPM

Keywords: human resources performance, social welfare, SWOT analysis, QSPM analysis

1. Pendahuluan

Kesejahteraan sosial menjadi tujuan utama bagi setiap negara yang berupaya mencapai kemajuan dan perkembangan yang berkelanjutan. Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) Kesejahteraan Sosial yang memadai menjadi kunci penting dalam mewujudkan tujuan tersebut, terutama dalam konteks penyelenggaraan kesejahteraan sosial di wilayah Indonesia, khususnya di Provinsi Maluku. Indonesia sebagai negara kepulauan yang besar, memiliki keanekaragaman sosial, budaya dan geografis yang kaya. Namun potensi besar ini juga dapat menimbulkan tantangan yang kompleks, termasuk dalam upaya meningkatkan kualitas hidup.

Tantangan yang dihadapi Indonesia sebagai kepulauan yang besar dengan keanekaragaman sosial dan budaya, sangat erat kaitannya dengan tingkat kesejahteraan sosial masyarakat yang rendah. Oleh karena itu, upaya-upaya yang inklusif dan berkelanjutan perlu dilakukan untuk mengatasi tantangan tersebut, dengan memperhatikan kekhasan setiap wilayah, termasuk mendengar dan memberi solusi terhadap aspirasi serta kebutuhan masyarakat secara langsung. Provinsi Maluku yang secara umum memiliki karakteristik wilayah dengan kondisi geografis yang menantang dan tingkat kesulitan yang tinggi, terbatasnya akses layanan kesehatan, pendidikan, ekonomi dan infrastruktur serta kebutuhan masyarakat yang beragam turut mempersulit upaya-upaya untuk mencapai kesejahteraan sosial yang merata. Hal ini merupakan tantangan spesifik di masyarakat penerima layanan yang sebaiknya ditanggapi dengan serius dan segera, termasuk melalui peningkatan kinerja SDM kesejahteraan sosial dalam mengembangkan visi dan misi layanannya.

Kunci utama akselerasi pembangunan kesejahteraan sosial di Provinsi Maluku adalah ketersediaan SDM dalam jumlah yang cukup serta kesiapan SDM yang berkualitas, berkompeten dan memiliki kapasitas dalam menghadapi tantangan khusus wilayah kepulauan baik dari aspek geografis, demografis, dan ekonomi. Berdasarkan data Dinas Sosial Provinsi Maluku, jumlah SDM Kesejahteraan Sosial sebanyak 2.552 orang yang tersebar di dua kota dan sembilan kabupaten, dengan hanya dua jenis SDM Kesejahteraan Sosial yakni pendamping sosial dan relawan sosial. Penyebaran SDM Kesejahteraan Sosial tersebut juga belum proporsional dengan jumlah penduduk yang seharusnya dilayani di setiap tingkatan pemerintahan. Bahkan ada beberapa jenis SDM Kesejahteraan Sosial yang hanya tersedia di Pemerintah Kota Ambon, seperti pendamping lanjut usia sebanyak 3 orang dan pendamping disabilitas sebanyak 1 orang. Berdasarkan kualifikasi tingkat pendidikan, persentase terbesar didominasi oleh pendidikan tingkat sarjana (S1) dan peringkat terendah adalah tingkat sekolah dasar (SD) dengan latar belakang pendidikan dan disiplin ilmu yang majemuk dan umumnya tidak bersandar pada pendidikan profesi pekerjaan sosial. Secara keseluruhan, indikator kinerja SDM harus dijadikan instrumen dalam konteks kesejahteraan sosial yang mencakup sejumlah aspek penting guna mengevaluasi kontribusi dan dampak kinerja SDM terhadap pencapaian tujuan kesejahteraan masyarakat. Berdasarkan hasil observasi, diketahui bahwa beberapa indikator pengukuran kinerja SDM Kesejahteraan Sosial yang dianggap masih rendah adalah keahlian dan keterampilan, pendidikan dan pelatihan, kemampuan komunikasi, kemampuan inovasi pelayanan, kontribusi terhadap pemecahan masalah, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan.

Pemerintah Provinsi Maluku melalui Dinas Sosial selaku instansi pembina SDM Kesejahteraan Sosial di tingkat provinsi bekerja sama dengan instansi terkait lainnya telah mengimplementasikan kebijakan peningkatan kinerja SDM Kesejahteraan Sosial. Salah satu strateginya adalah percepatan peningkatan kinerja SDM Kesejahteraan Sosial melalui pelatihan kompetensi yang dilaksanakan selama kurun waktu 5 tahun terakhir (2019 s.d. 2023) dengan sasaran 1.043 orang. Namun demikian, berdasarkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2023, kinerja SDM bidang kesejahteraan sosial belum mampu mencapai target yang diharapkan. Hal ini menjadi salah satu fenomena yang mendasari penelitian ini.

Kinerja SDM masih menjadi salah satu topik kajian yang masih mendapatkan perhatian, baik oleh akademisi maupun praktisi. Berbagai aspek dan faktor telah ditelaah dan memberikan hasil yang cukup beragam. Berdasarkan faktor yang memengaruhi, Harahap dkk (2020) menemukan bahwa *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap kinerja SDM PKH. Demikian pula (Kadir dkk, 2016) menemukan bahwa variabel dukungan organisasi dan kemampuan individu berpengaruh terhadap kinerja SDM penyuluh sosial. Sementara itu, kajian kinerja SDM Kesejahteraan Sosial secara umum telah dikaji oleh (Suradi and Mujiyadi, 2018), (Ullumudin dkk., 2019), (Prastyowati and Eko, 2020), (Purnamasari and Ramdani, 2021), (Afifah, 2023) dengan hasil yang sangat beragam. Kajian kelembagaan SDM Kesejahteraan Sosial telah dikaji oleh (Widiatmo, 2021), (Hikmawati and Rusmiyati, 2022), (Arifah dkk., 2015).

Tenaga Kesejahteraan Sosial (TKS) mempunyai peran yang tidak berbeda dan sama pentingnya dengan Pekerja Sosial Profesional dalam penyelenggaraan kesejahteraan sosial di Indonesia (Andrianto dkk., 2018). Sejalan dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2009, tentang Kesejahteraan Sosial dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2011, tentang Penanganan Fakir Miskin, maka orang yang sama sekali tidak mempunyai sumber mata pencaharian dan/atau mempunyai sumber mata pencaharian tetapi tidak mempunyai kemampuan memenuhi kebutuhan dasar yang layak bagi kehidupan dirinya dan/atau keluarganya perlu mendapatkan penanganan. Penanganan fakir miskin adalah upaya yang terarah, terpadu, dan berkelanjutan yang dilakukan pemerintah, pemerintah daerah, dan/atau

masyarakat dalam bentuk kebijakan, program dan kegiatan pemberdayaan, pendampingan, serta fasilitasi untuk memenuhi kebutuhan dasar setiap warga negara. Sebagai bagian dari SDM pada program kesejahteraan sosial, TKS dianggap memiliki peran signifikan dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat, terutama dalam penanganan kondisi ekonomi sulit. Strategi peningkatan kinerja SDM Kesejahteraan Sosial menjadi salah satu bidang kerja yang penting dari pekerjaan sosial. Studi kesejahteraan sosial mengajarkan pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan pencapaian kompetensi pekerjaan sosial.

Pengembangan SDM Kesejahteraan Sosial untuk penyelenggaraan pekerjaan sosial memiliki sudut pandang dan tumpuan pada kekuatan yang dimiliki (*strength based*), sehingga diharapkan mampu mengidentifikasi sisi kekuatan dari SDM yang dilatih agar profesi ini memiliki tanggung jawab praktis pada upaya mengubah dan menumbuhkan sikap manusia agar mampu memperoleh kualitas hidup yang diharapkan oleh dirinya sendiri maupun memenuhi harapan masyarakat sesuai norma sosial yang berlaku (Taftazani et al., 2020). Demikian pula dikemukakan oleh (Isnaini & Affiani, 2019) mengenai pentingnya pengembangan SDM sebagai konsekuensi tuntutan masyarakat akan pelayanan prima.

Peningkatan kinerja SDM Kesejahteraan Sosial memiliki sasaran untuk memaksimalkan potensi individual serta mengupayakan adaptasi yang optimal antara individu dan lingkungannya agar orang-orang di lingkungannya memiliki kualitas hidup yang memadai. Hal ini dilakukan sebagai tugas dan fungsi SDM Kesejahteraan Sosial melaksanakan kegiatan edukasi yang terkait dengan mengubah *mindset* dan perubahan perilaku. Sebagaimana dikemukakan oleh (Istiqomah, 2016) bahwa pentingnya pengembangan SDM dalam administrasi publik terletak pada peningkatan beragam keterampilan dan kompetensi aparatur, termasuk profesionalisme, pemahaman tentang isu-isu terkini, kepemimpinan, dan dedikasi mereka. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja keseluruhan seorang pegawai.

Kunci kesuksesan program-program kesejahteraan sosial ada pada kinerja SDM Kesejahteraan Sosial yang dilakukan dengan tegas, disiplin, mau untuk mengembangkan kualitas diri dan suka untuk membantu orang lain. Tanpa adanya kinerja yang baik dan berkualitas, program-program itu tidak dapat berjalan sebagaimana mestinya. Dengan demikian, untuk meningkatkan kinerja SDM Kesejahteraan Sosial, diperlukan pendidikan karakter dan *attitude* serta memiliki wawasan kebangsaan sebagaimana yang diimplementasikan melalui harapan dan tujuan berbangsa dan bernegara yang mencakup upaya-upaya untuk mencerdaskan bangsa Indonesia. Hal ini penting dan perlu untuk diwujudkan melalui pengembangan SDM yang berbudaya, berkuasitas, bermutu dan cerdas.

Pengembangan SDM Kesejahteraan Sosial secara kontinyu adalah salah satu metode untuk peningkatan kinerja secara profesional, yang bersandar pada kemampuan, pendidikan, keterampilan, dan ilmu pengetahuan dengan pendekatan profesi pekerjaan sosial, mengingat penyelenggaraan usaha-usaha kesejahteraan sosial masih menghadapi permasalahan antara lain rendahnya kompetensi dan kinerja SDM Kesejahteraan Sosial dalam penyelenggaraan usaha-usaha kesejahteraan sosial, rekrutmen SDM Kesejahteraan Sosial dilihat dari jenis, jumlah dan latar belakang pendidikan belum memadai, karakteristik wilayah kepulauan Maluku yang sangat menantang, belum maksimalnya kemampuan, pendidikan, keterampilan dan ilmu pengetahuan yang dapat menunjang profesionalisme SDM Kesejahteraan Sosial, masih adanya kesenjangan kualitas SDM Kesejahteraan Sosial dengan permasalahan yang ada, masih lemahnya keberpihakan dalam penentuan kebijakan, dukungan anggaran dan regulasi untuk penyelenggaraan usaha-usaha kesejahteraan sosial melalui pengembangan kemampuan, pendidikan, keterampilan dan ilmu pengetahuan SDM Kesejahteraan Sosial secara berkelanjutan. Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka pertanyaan penelitian ini adalah bagaimana strategi peningkatan kinerja SDM Kesejahteraan Sosial untuk akselerasi pembangunan kesejahteraan sosial berbasis kepulauan di Provinsi Maluku. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk merancang strategi yang dapat meningkatkan kinerja SDM Kesejahteraan Sosial dalam penyelenggaraan usaha-usaha kesejahteraan sosial berdasarkan hasil analisis dan pemetaan faktor-faktor internal maupun faktor-faktor eksternal untuk akselerasi pembangunan kesejahteraan sosial berbasis kepulauan di Provinsi Maluku.

2. Metodologi

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kombinasi model (desain *sequential explanatory*) yang merupakan suatu rancangan penelitian yang menggabungkan dua metode yaitu metode kuantitatif dan metode kualitatif secara berurutan. Tahap awal yang dilakukan melibatkan analisis SWOT dan *Quantitative Strategic Planning Matrix* (QSPM) guna memetakan strategi peningkatan kinerja SDM Kesejahteraan Sosial dan menetapkan prioritas strategi dengan pendekatan kuantitatif. Tahap kedua, menggunakan metode kualitatif guna membuktikan data kuantitatif yang telah didapatkan, memberikan pemahaman lebih mendalam dan kontekstual terhadap temuan penelitian. Data dikumpulkan dengan teknik berikut:

- a. *Brainstorming*, digunakan untuk mendapatkan banyak ide dari sekelompok orang. Hal ini dilaksanakan dengan pihak yang dianggap mengerti tentang faktor internal dan eksternal yang dapat digunakan dalam penyusunan

strategi peningkatan kinerja SDM Kesejahteraan Sosial di Provinsi Maluku. *Brainstorming* ini diawali dengan pemilihan informan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh peneliti berdasarkan informasi yang ingin digali, yakni sebanyak 30 (tiga puluh) orang. Adapun informan yang dipilih meliputi SDM Kesejahteraan Sosial yang terdiri dari Relawan Sosial, Pendamping Sosial, Pejabat Struktural (Kepala Dinas dan Kepala Bidang, Pejabat Fungsional dan Keluarga Penerima Manfaat (KPM) yang masing-masing mewakili bidang tugas dan kepentingannya, dengan memperhatikan kekuatan informan mulai dari tingkat intelektualitas dan pengalaman kerja.

- b. *Kuisisioner*, melibatkan penyampaian sejumlah pertanyaan kepada responden dengan tujuan mengumpulkan data mengenai persepsi mereka terhadap faktor internal (kelemahan dan kekuatan) serta faktor eksternal (ancaman serta peluang). Kuisisioner dirancang dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk tabel, yang kemudian didistribusikan kepada responden. Sumber data pada pengumpulan data melalui instrumen berupa kuesisioner adalah sampel penelitian. Jenis sampling yang dipilih adalah *non-probability sampling* yaitu pemilihan sampel penelitian yang peluang setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel tidak setara, setiap calon sampel penelitian memiliki bobot keterpilihan yang berbeda.
- c. *Interview*, pengumpulan data melalui *indepth interview* pada informan kunci sebagai bagian dari pengumpulan data kualitatif. Informan kunci yang dimaksudkan adalah pengambil kebijakan yang berkaitan dengan prioritas strategi peningkatan kinerja SDM Kesejahteraan Sosial di Provinsi Maluku yakni pejabat struktural (kepala dinas dan kepala bidang) yang membidangi pembinaan dan pengembangan SDM kesejahteraan sosial serta pejabat fungsional yang membidangi program/kegiatan SDM Kesejahteraan Sosial.
- d. *Dokumentasi*, pengumpulan data dengan mengutip atau mencatat data dari dokumen obyek penelitian yang ada kaitannya dengan penelitian ini yakni mengenai profil dan kinerja SDM Kesejahteraan Sosial terutama yang berhubungan dengan kualitas serta kompetensi yang harus dimiliki. Selain itu peneliti juga mengutip data dan informasi dari berbagai buku, jurnal, makalah dan laporan hasil-hasil penelitian dari kantor termasuk dokumen, laporan kinerja pegawai, juga dari internet maupun catatan-catatan organisasi yang terbuka terhadap instrumen ini.

Untuk memudahkan pemahaman mengenai sumber data pada penelitian ini, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Teknik Pengumpulan Data

Jenis Pengumpulan Data	Sumber Data	Penentuan Sumber Data	Instrumen	Jenis Data yang Diperoleh
Dokumentasi	Sekunder	<i>Purposive</i>	Panduan dokumentasi	Profil dan kinerja SDM Kesejahteraan Sosial
Observasi	- SDM Keson - Masyarakat penerima manfaat 30 (tiga puluh) orang, meliputi Relawan Sosial, Pendamping Sosial, Pejabat Struktural (Kepala Dinas dan Kepala Bidang), Pejabat Fungsional dan Keluarga Penerima Manfaat (KPM)	<i>Purposive</i>	Lembar observasi	Gambaran aktivitas SDM Kesejahteraan Sosial
Brainstorming		<i>Purposive</i>	Kuisisioner tipe pilihan (ya/tidak)	Pemetaan faktor internal (kekuatan dan kelemahan) dan faktor eksternal (peluang dan ancaman)
Kuisisioner	SDM Kesejahteraan Sosial	<i>Probability sampling (stratified random sampling)</i>	Kuisisioner skala sikap	Bobot dan rating masing-masing pernyataan pada faktor internal (kekuatan dan kelemahan) dan faktor eksternal (peluang dan ancaman) melalui analisis SWOT
Interview	Informan kunci	<i>Purposive</i>	Panduan wawancara	Pemeringkatan strategi peningkatan kinerja melalui analisis QSPM

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini melibatkan analisis SWOT untuk merumuskan strategi peningkatan kinerja SDM Kesejahteraan Sosial di Provinsi Maluku, khususnya di wilayah kepulauan. Pendekatan ini bertujuan untuk memanfaatkan kekuatan dan peluang yang ada, serta mengurangi kelemahan dan ancaman yang mungkin timbul. Proses pengambilan keputusan strategis selalu terkait dengan pengembangan misi, tujuan,

strategi, dan kebijakan. Oleh karena itu, perencanaan strategis harus mempertimbangkan faktor-faktor strategis seperti kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman dalam konteks kondisi saat ini, yang dikenal sebagai analisis situasi. Salah satu metode yang umum digunakan untuk analisis situasi adalah analisis SWOT.

Dalam pengembangan strategi, penting untuk melakukan analisis yang sistematis dan komprehensif untuk menentukan kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman dalam organisasi. Analisis ini bertujuan untuk mengevaluasi posisi relatif organisasi dan merancang rencana/strategi yang tepat. Data dari hasil penelitian kemudian dianalisis dan diimplementasikan dengan cara mengumpulkan skor dari kolom responden untuk setiap variabel, sehingga dapat dihitung total dari semua variabel tersebut.

Langkah berikutnya adalah menggunakan semua informasi mengenai faktor internal dan eksternal, seperti kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang diperoleh dari tanggapan responden secara kualitatif, dan mengintegrasikannya ke dalam model kuantitatif pembentukan strategi. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan analisis yang lebih komprehensif dan akurat dengan menggunakan diagram analisis SWOT.

Setelah menetapkan variabel penelitian, langkah berikutnya adalah memasukkan variabel yang dipilih ke dalam kuesioner yang akan disebarluaskan kepada responden. Tujuan dari kuesioner ini adalah untuk menilai dan memberi peringkat pada setiap variabel internal (kekuatan dan kelemahan) dan variabel eksternal (peluang dan ancaman) melalui pengisian bobot dan rating.

Selanjutnya, teknik *Quantitative Strategic Planning Matrix* (QSPM) digunakan untuk menganalisis dan menilai alternatif strategi yang telah dirumuskan. QSPM adalah alat yang objektif untuk menentukan strategi yang diprioritaskan, membutuhkan penilaian intuitif yang baik. Melalui QSPM, evaluasi strategi dilakukan untuk mengoptimalkan hasil yang diinginkan. Proses analisis QSPM melibatkan orang yang memahami strategi peningkatan kinerja SDM Kesejahteraan Sosial di Provinsi Maluku berbasis wilayah kepulauan, dengan membandingkan faktor internal dan eksternal dengan alternatif strategi yang telah disusun. Dengan QSPM, para pembuat strategi dapat mengevaluasi berbagai alternatif strategi secara objektif berdasarkan faktor internal dan eksternal yang telah diidentifikasi sebelumnya.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Pemetaan Faktor Internal dan Eksternal

Peneliti memetakan faktor-faktor internal dan eksternal untuk memperoleh gambaran mengenai analisis SWOT yang sudah dilaksanakan. Hal ini agar dapat diketahui posisi SDM Kesejahteraan Sosial dalam upaya peningkatan kinerja untuk akselerasi pembangunan kesejahteraan sosial berbasis kepulauan di Provinsi Maluku.

Tabel 2. Perhitungan Bobot dan Rating Faktor Internal

No	Pernyataan	Bobot	Rating	Skor
Kekuatan				
1.	Daya tahan & kemampuan beradaptasi	0,1369	3,750	0,5133
2.	Kemampuan komunikasi antarbudaya	0,1305	3,417	0,4459
3.	Kepemimpinan yang kolaboratif	0,1433	3,417	0,4896
4.	Keterlibatan aktif masyarakat	0,1528	3,667	0,5603
5.	Pemahaman mendalam tentang dinamika lokal	0,1464	3,917	0,5734
6.	Kemampuan tinggi dalam pengelolaan keterbatasan sumberdaya	0,1401	3,917	0,5487
7.	Komitmen terhadap keadilan sosial	0,1496	3,583	0,5360
Jumlah		1	-	3,667
Kelemahan				
1.	Keterbatasan akses & mobilitas	0,1506	-3,1670	-0,4769
2.	Tantangan logistik	0,1464	-2,7500	-0,4206
3.	Keterbatasan sumber daya keuangan	0,1924	-3,0000	-0,5772
4.	Kerawanan terhadap bencana alam	0,2000	-3,5000	-0,7000
5.	Ketersediaan tenaga ahli yang masih kurang	0,1589	-2,0000	-0,3178
6.	Keterbatasan infrastruktur teknologi	0,1506	-2,0000	-0,3178
7.	Kemampuan analisis & evaluasi yang rendah	0,1506	-2,5000	-0,3765
Jumlah		1	-	-2,978

Tabel 2 menunjukkan bahwa skor total pada faktor internal kekuatan (*strength*) ialah 3,667 dan untuk faktor internal kelemahan (*weakness*) sebesar -2,869. Skor ini diperoleh dengan menjumlahkan nilai-nilai terkait dengan

kekuatan dan kelemahan internal suatu entitas atau objek penelitian. Skor ini tidak hanya memberikan gambaran tentang *magnitude* (besarnya) kekuatan dan kelemahan, tetapi juga digunakan sebagai acuan untuk menentukan posisi titik potong (E) dalam Diagram SWOT.

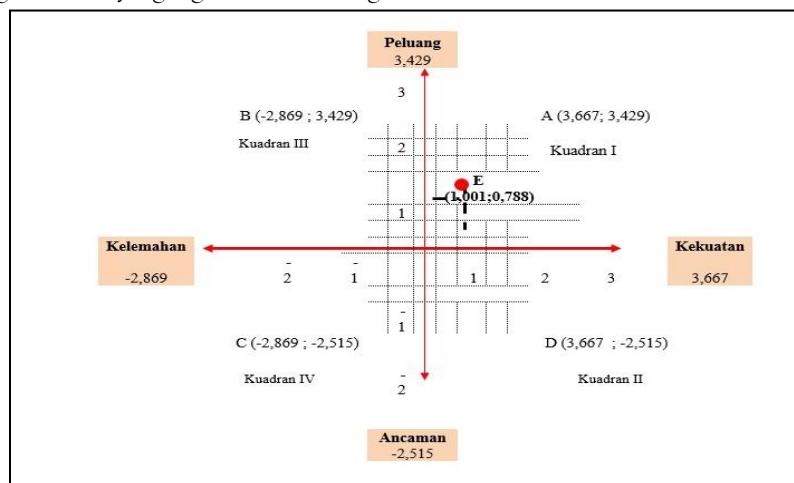
Tabel 3. Perhitungan Bobot dan Rating Faktor Eksternal

No	Pernyataan	Bobot	Rating	Skor
Peluang				
1.	Kolaborasi dengan pihak eksternal	0,0909	3,0000	0,2727
2.	Pelatihan & workshop eksternal	0,0867	3,4167	0,2962
3.	Sumber daya pendanaan eksternal	0,0761	3,5833	0,2726
4.	Penggunaan teknologi untuk pelatihan jarak jauh	0,0761	3,8333	0,2917
5.	Jaringan & kemitraan regional	0,0867	3,1667	0,2745
6.	Program pelatihan & evaluasi bersama	0,0867	3,4167	0,2962
7.	Pemanfaatan sumber daya lokal	0,0846	3,5000	0,2961
8.	Teknologi baru	0,0867	3,5833	0,3106
9.	Ketersediaan program program pemerintah pusat	0,0761	3,6667	0,2790
10.	Dukungan dari lembaga internasional	0,0761	3,1667	0,2400
11.	Pertukaran pengalaman dengan pihak luar	0,0867	3,4167	0,2962
12.	Dinamika perubahan kebijakan pemerintah	0,0867	3,5000	0,3030
Jumlah		1	-	3,429
Ancaman				
1.	Kecepatan pergeseran demografis	0,1885	-2,7500	-0,5183
2.	Tingginya tingkat migrasi penduduk	0,1832	-2,5000	-0,4580
3.	Ketidakpastian keamanan	0,1885	-3,0000	-0,5655
4.	Ketidaksetaraan sosial ekonomi	0,2513	-2,0000	-0,5026
5.	Keterbatasan akses terhadap sumber daya & pelayanan	0,1885	-2,5000	-0,4712
Jumlah		1	-	-2,515

Berdasarkan Tabel 3, skor total untuk faktor eksternal peluang adalah 3,429, sedangkan skor total untuk faktor eksternal ancaman adalah -2,515. Skor ini digunakan untuk menentukan posisi titik potong (E) dalam Diagram SWOT. Posisi ini memungkinkan penempatan entitas atau organisasi dalam kuadran SWOT. Analisis ini menjadi dasar untuk merumuskan strategi dan kebijakan yang sesuai dengan menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang eksternal.

3.2. Penentuan Strategi

Setelah diperoleh data-data yang diperlukan untuk menyelesaikan analisis SWOT, langkah berikutnya ialah menyusun strategi. Metode yang digunakan ialah diagram SWOT dan matriks SWOT.



Gambar 1. Posisi Perencanaan Strategi Peningkatan Kinerja SDM Keso untuk Akselerasi Pembangunan Kesejahteraan Sosial Berbasis Kepulauan di Provinsi Maluku

Gambar di atas menunjukkan bahwa titik potong (E) antara kekuatan-kelemahan dan peluang-ancaman ditemukan pada kuadran pertama dengan koordinat (1,001; 0,788). Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa dalam perencanaan strategi peningkatan kinerja SDM Kesejahteraan Sosial di Provinsi Maluku, strategi yang paling sesuai adalah strategi SO (*Strength-Opportunity*). Strategi ini menggabungkan kekuatan internal dengan peluang eksternal untuk mengatasi kelemahan internal dan menghadapi ancaman eksternal.

Berdasarkan perhitungan, kuadran pertama memiliki luas terbesar sebesar 12,574. Luas tersebut menandakan bahwa peningkatan kinerja SDM Kesejahteraan Sosial dapat dicapai dengan memanfaatkan sejumlah faktor internal kekuatan dan faktor eksternal peluang. Strategi yang paling sesuai ialah strategi agresif, yang bertujuan memperbaiki kondisi internal kelemahan dan mengatasi ancaman eksternal dengan maksimal memanfaatkan kekuatan internal dan peluang eksternal. Strategi agresif mencerminkan kebijakan pertumbuhan yang agresif, di mana organisasi berfokus pada peningkatan kapabilitas dan pertumbuhan proaktif.

Penentuan strategi agresif untuk meningkatkan kinerja SDM Kesejahteraan Sosial di Wilayah Kepulauan Maluku didasarkan pada kondisi empiris yang mencakup ancaman eksternal dan kelemahan internal. Strategi ini menekankan perlunya mengatasi tantangan internal dan eksternal dengan menggabungkan lebih agresif peluang eksternal dan kekuatan internal yang dimiliki. Implementasi strategi agresif mengharuskan pihak terkait dan pengambil kebijakan untuk mengambil langkah-langkah konkret dan cepat. Fokusnya adalah agar strategi peningkatan kinerja SDM Kesejahteraan Sosial dapat segera dijalankan dengan memperhatikan secara cermat kondisi empiris yang dihadapi.

Penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya oleh (Nisak, 2014), (Isnaini & Affiani, 2019) dan (Fitri Anggreani, 2021). Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa strategi agresif atau ofensif dapat melibatkan pendekatan seperti pengendalian distributor (strategi *forward*), pengendalian pemasok (strategi *backward*), atau pengendalian pesaing (strategi horizontal). Strategi agresif juga dapat mencakup usaha untuk melakukan penetrasi pasar yang lebih lanjut. Temuan ini mendukung konsep bahwa penerapan strategi agresif dapat bervariasi dan melibatkan berbagai taktik dalam mengelola rantai pasokan, persaingan, dan ekspansi pasar.

Perencanaan strategis untuk meningkatkan kinerja SDM Kesejahteraan Sosial di Kepulauan Maluku bergantung pada evaluasi berkelanjutan terhadap kondisi internal dan eksternal organisasi. Konsep ini sejalan dengan pandangan Zimmer and Scarborough (2002), yang memandang perencanaan strategis sebagai suatu proses berkelanjutan tanpa titik akhir. Proses ini mencakup analisis terus-menerus terhadap kekuatan dan kelemahan internal organisasi, sekaligus identifikasi peluang dan ancaman dari lingkungan eksternal.

Berdasarkan konsep analisis SWOT yang dikemukakan oleh Salusu (2002), kekuatan (*strength*) mengacu pada kemampuan internal perusahaan untuk melaksanakan tugas dengan sangat baik, bahkan melebihi rata-rata industri. Sebaliknya, kelemahan (*weakness*) mencerminkan kondisi di mana perusahaan menghadapi keterbatasan internal, terutama terkait dengan sarana dan prasarana, yang dapat menghambat pelaksanaan tugas. Sementara itu, peluang (*opportunity*) merujuk pada potensi bisnis yang menguntungkan dan belum dimanfaatkan oleh pesaing atau pihak lain, menjadi target yang dapat dikejar oleh perusahaan. Ancaman (*threat*) mencerminkan kondisi di mana perusahaan menghadapi kesulitan akibat kinerja pesaing atau faktor eksternal lainnya, yang jika tidak ditangani dengan baik dapat menjadi risiko di masa depan.

Implementasi strategi peningkatan kinerja SDM Kesejahteraan Sosial di Provinsi Maluku difokuskan pada pembangunan kesejahteraan sosial berbasis kepulauan dan melibatkan penggunaan QSPM. QSPM merupakan teknik objektif yang mengintegrasikan analisis Matriks EFE SWOT dan Matriks IFE SWOT untuk menilai dan menetapkan prioritas strategi alternatif. Setelah melakukan analisis SWOT, ditemukan 24 alternatif strategi yang kemudian dinilai menggunakan QSPM untuk menentukan prioritas implementasi strategi yang paling relevan dan efektif. Perhitungan analisis QSPM ada di Tabel 4.

Tabel 4. Pemilihan Alternatif Strategi dengan QSPM

Strategi	Bobot	AS	TAS	Peringkat
Pelatihan khusus dalam konteks wilayah kepulauan (S1-O2)	0,048	3,875	0,186	1
Penguatan keterampilan komunikasi & kolaborasi (S2-O1)	0,042	3,375	0,141	7
Pemanfaatan teknologi untuk pelatihan jarak jauh (S2-O8)	0,037	3,000	0,111	19
Penyempurnaan kurikulum & pelatihan SDM Kesos (S3-O1)	0,037	3,750	0,139	11
Pengembangan program magang lokal (S6-O9)	0,045	3,625	0,162	2
Penguatan jaringan sosial & resiliensi komunitas SDM Kesos (S5-O7)	0,042	3,250	0,136	12
Promosi pengentasan kemiskinan melalui ekonomi lokal (S4-O5)	0,040	2,750	0,111	20
Kampanye kesadaran masyarakat (S4-O10)	0,042	2,875	0,120	18
Pemberdayaan masyarakat melalui partisipasi aktif (S4-O11)	0,037	2,625	0,097	24

Strategi	Bobot	AS	TAS	Peringkat
Pengembangan jaringan & kemitraan lokal (W1-O11)	0,037	3,250	0,121	17
Pemetaan & identifikasi kebutuhan lokal (W2-O7)	0,045	3,625	0,162	3
Penyusunan panduan & <i>best practice</i> lokal (W7-O11)	0,045	3,125	0,140	9
Pengembangan model inovatif kesejahteraan sosial (W3-O5)	0,040	3,500	0,141	8
Peningkatan kapasitas institusi kesejahteraan sosial (W6-O8)	0,042	3,500	0,146	5
Pengembangan jaringan dan kolaborasi antar lembaga & pihak berkepentingan (W7-O1)	0,046	3,250	0,151	4
Peningkatan akses layanan kesehatan & pendidikan (S7-T4)	0,043	2,500	0,108	21
Program pengembangan kepemimpinan lokal (S3-T5)	0,043	2,875	0,124	15
Penguatan sistem informasi manajemen kesejahteraan sosial (S7-TT5)	0,040	3,000	0,121	16
Peningkatan kualifikasi & kepemimpinan SDM Kesos (S3-T5)	0,040	2,750	0,111	22
Implementasi teknologi untuk peningkatan efisiensi layanan (S6-T5)	0,039	3,375	0,130	13
Pembentukan forum kolaboratif kesejahteraan sosial (W6-T4)	0,046	3,00	0,139	10
Penyelenggaraan program pendidikan inklusif & berkualitas (W7-T3)	0,043	2,500	0,108	23
Perencanaan pengelolaan lingkungan yang berkelanjutan (W4-T1)	0,039	3,250	0,126	14
Globalisasi & ekspansi internasional (W1-T1)	0,042	3,500	0,146	6

Pemilihan alternatif strategi pada metode QSPM bergantung pada penilaian nilai daya tarik (AS) dan total nilai daya tarik (TAS). Data kuesioner digunakan untuk mengidentifikasi preferensi responden terhadap berbagai alternatif strategi. Alternatif strategi menggunakan nilai TAS paling tinggi dianggap sebagai pilihan yang paling diminati dan diberikan prioritas untuk diimplementasikan lebih awal. Nilai TAS tertinggi berdasarkan hasil kuesioner adalah pelatihan khusus dalam konteks wilayah kepulauan. Untuk pentahapan strategi, maka dari 24 strategi dibagi menjadi 3 tahapan pelaksanaan, yakni tahapan jangka pendek (peringkat 1-8), jangka menengah (peringkat 9-16), dan jangka panjang (peringkat 17-24), sebagaimana penjelasan berikut.

1. Jangka Pendek (1-3 tahun).

Jangka pendek adalah waktu yang ditetapkan antara 1 sampai dengan 3 tahun sebagai target pelaksanaan rangkaian program kerja atau kegiatan yang lebih bersifat mendesak untuk harus dicapai, dengan pengertian bahwa program atau kegiatan yang dilaksanakan pada target jangka pendek ini sekaligus sebagai syarat untuk pelaksanaan program dan kegiatan pada tahapan selanjutnya (tahapan jangka menengah), yakni:

- Pelatihan khusus dalam konteks wilayah kepulauan

Menyelenggarakan pelatihan khusus untuk pekerja sosial dan tenaga kesejahteraan lainnya yang diadaptasi dengan konteks kepulauan, termasuk penanganan bencana dan keadaan darurat.

- Pengembangan program magang lokal

Mengembangkan program magang lokal yang melibatkan SDM Kesejahteraan Sosial dalam proyek-proyek di wilayah kepulauan. Hal ini dapat memberikan pengalaman langsung, membangun keterampilan, dan memahami dinamika setempat.

- Pemetaan dan identifikasi kebutuhan lokal

Melakukan pemetaan dan identifikasi kebutuhan lokal secara rutin untuk memastikan bahwa program-program kesejahteraan sosial sesuai dengan realitas dan kebutuhan setempat.

- Pengembangan jaringan dan kolaborasi antar lembaga dan pihak berkepentingan

Membangun dan memperkuat kerja sama antarlembaga dan kolaborasi yang melibatkan pemerintah daerah, sektor swasta, lembaga pendidikan, dan organisasi masyarakat sipil untuk menciptakan ekosistem kesejahteraan sosial yang berkesinambungan.

- Peningkatan kapasitas institusi kesejahteraan sosial

Menguatkan kapasitas institusi kesejahteraan sosial di tingkat lokal, termasuk dinas sosial dan lembaga terkait, agar dapat merencanakan, melaksanakan, dan memonitor program-program kesejahteraan sosial secara efektif di wilayah kepulauan.

- Globalisasi dan ekspansi Internasional

Melakukan kerjasama dengan organisasi internasional atau lembaga internasional yang memiliki kepentingan serupa dengan tetap memperhatikan dampak globalisasi terhadap keberlanjutan lokal, budaya, dan lingkungan di wilayah kepulauan

- Penguatan keterampilan komunikasi dan kolaborasi

Meningkatkan keterampilan komunikasi dan kolaborasi antara pihak berkepentingan di berbagai pulau, termasuk pemerintah daerah, lembaga non-profit, dan komunitas setempat.

- Pengembangan model inovatif kesejahteraan sosial

Mengembangkan model inovatif kesejahteraan sosial yang mempertimbangkan dinamika kepulauan, termasuk program-program yang dapat merangsang pertumbuhan ekonomi lokal, meningkatkan kesehatan masyarakat, dan memberdayakan komunitas.

Strategi jangka pendek ini bertujuan untuk segera meningkatkan kinerja SDM Kesejahteraan Sosial dengan fokus pada area-area yang paling berpotensi memberikan dampak terbesar dalam waktu singkat. Ini dapat membantu peningkatan kinerja SDM Kesejahteraan Sosial dalam jangka waktu yang singkat, sebagaimana dikemukakan oleh (Isnaini & Affiani, 2019) dan (Budiarti et al., 2021).

2. Jangka Menengah (3-5 tahun).

Jangka menengah adalah waktu yang ditetapkan antara tiga sampai dengan lima tahun sebagai target pelaksanaan rangkaian program kerja atau kegiatan yang sifatnya tidak terlalu mendesak tetapi harus dapat diwujudkan, sekaligus sebagai syarat untuk pelaksanaan program dan kegiatan pada tahapan berikutnya (tahapan jangka panjang), yakni:

- Penyusunan panduan & *best practice* lokal

Mengembangkan panduan beserta *best practice* lokal yang mempertimbangkan kondisi geografis dan sosial unik di setiap pulau untuk memberikan arahan dalam implementasi program kesejahteraan sosial.

- Pembentukan forum kolaboratif kesejahteraan sosial

Mendorong pembentukan forum kolaboratif yang melibatkan pemerintah daerah, lembaga swadaya masyarakat, sektor swasta, dan masyarakat lokal. Forum ini bertujuan untuk meningkatkan koordinasi, berbagi informasi, dan merancang solusi bersama.

- Penyempurnaan kurikulum dan pelatihan SDM Kesejahteraan Sosial

Mengidentifikasi kebutuhan khusus wilayah kepulauan dalam kurikulum dan program pelatihan SDM Kesejahteraan Sosial. Menyempurnakan kurikulum agar mencakup keahlian dan pengetahuan yang relevan dengan kondisi kepulauan.

- Penguatan jaringan sosial dan resiliensi komunitas SDM Kesejahteraan Sosial

Membangun dan memperkuat jaringan sosial di tingkat komunitas, termasuk program untuk meningkatkan ketahanan dan keberlanjutan masyarakat di tengah tantangan lingkungan dan perubahan sosial.

- Implementasi teknologi untuk peningkatan efisiensi layanan

Mengadopsi dan mengimplementasikan teknologi terbaru, seperti sistem informasi manajemen, untuk meningkatkan efisiensi, akurasi, dan transparansi dalam penyelenggaraan layanan kesejahteraan sosial.

- Perencanaan pengelolaan lingkungan yang berkelanjutan

Mengintegrasikan aspek-aspek keberlanjutan lingkungan dalam perencanaan pengelolaan wilayah kepulauan, sehingga pembangunan kesejahteraan sosial juga berjalan seiring dengan pelestarian sumber daya alam.

- Program pengembangan kepemimpinan lokal

Mendukung program pengembangan kepemimpinan lokal di bidang kesejahteraan sosial untuk menciptakan pemimpin yang dapat memahami dan mengatasi tantangan unik di wilayah kepulauan.

- Penguatan sistem informasi manajemen kesejahteraan sosial

Meningkatkan investasi dalam sistem informasi manajemen yang dapat membantu pemantauan dan evaluasi kinerja program kesejahteraan sosial di seluruh pulau. Hal ini dapat mendukung pengambilan keputusan yang tepat.

Strategi jangka menengah ini bertujuan untuk peningkatan akses dan kualitas layanan kesejahteraan sosial di pulau-pulau terpencil. Dengan fokus pada tujuan ini, strategi jangka menengah dapat diarahkan pada peningkatan akses masyarakat di pulau-pulau terpencil terhadap layanan kesejahteraan sosial yang berkualitas. Hal ini melibatkan pengembangan dan implementasi kebijakan serta program-program kesejahteraan sosial yang dapat mengatasi kendala geografis dan demografis unik di wilayah kepulauan Maluku. Upaya ini diarahkan untuk memastikan bahwa seluruh masyarakat, termasuk yang berada di pulau-pulau terisolasi, dapat merasakan manfaat dari program-program kesejahteraan sosial yang diselenggarakan sebagaimana temuan (Nisak, 2014) dan (Meiayuti, 2013).

3. Jangka Panjang (Lebih dari lima tahun).

Jangka panjang adalah waktu yang ditetapkan lebih dari lima tahun sebagai target pelaksanaan rangkaian program kerja atau kegiatan yang sifatnya mendasar sebagai upaya untuk menetapkan pondasi yang kuat terhadap

perencanaan dan penyelenggaraan upaya-upaya peningkatan kinerja SDM Kesejahteraan Sosial untuk akselerasi pembangunan kesejahteraan sosial berbasis kepulauan di Provinsi Maluku, yang meliputi:

- Pengembangan jaringan dan kemitraan lokal

Membangun jaringan dan kemitraan dengan organisasi lokal, lembaga pendidikan, dan tokoh masyarakat untuk meningkatkan keterlibatan dan mendapatkan wawasan lokal.

- Kampanye kesadaran masyarakat

Melakukan kampanye kesadaran masyarakat di pulau-pulau terpencil untuk meningkatkan pemahaman mengenai peran dan manfaat program kesejahteraan sosial serta mendapatkan dukungan masyarakat.

- Pemanfaatan teknologi untuk pelatihan jarak jauh

Menggunakan teknologi untuk menyelenggarakan pelatihan jarak jauh (*online*) yang memungkinkan SDM Kesejahteraan Sosial di pulau-pulau terpencil dapat mengakses materi pelatihan tanpa harus berpindah tempat.

- Promosi pengentasan kemiskinan melalui ekonomi lokal

Mendorong program-program pengentasan kemiskinan yang berfokus pada pengembangan ekonomi lokal dan pemberdayaan masyarakat melalui UKM.

- Peningkatan akses layanan kesehatan dan pendidikan

Menetapkan program-program khusus untuk meningkatkan akses terhadap pelayanan kesehatan dan pendidikan di pulau-pulau terpencil, termasuk pengembangan fasilitas dan penyediaan tenaga kesehatan dan pendidikan.

- Peningkatan kualifikasi dan kepemimpinan SDM Kesejahteraan Sosial

Mengembangkan program pendidikan dan pelatihan jangka panjang untuk meningkatkan kualifikasi dan kepemimpinan SDM Kesejahteraan Sosial di tingkat lokal, termasuk dukungan untuk pendidikan lanjutan dan pengembangan karir.

- Penyelenggaraan program pendidikan inklusif dan berkualitas

Meningkatkan kualitas dan inklusivitas program pendidikan di wilayah kepulauan, termasuk penyediaan fasilitas pendidikan, pelatihan guru, dan pengembangan kurikulum sesuai kebutuhan lokal.

- Pemberdayaan masyarakat melalui partisipasi aktif

Mendorong partisipasi aktif masyarakat pada kegiatan perencanaan, implementasi, serta evaluasi program-program kesejahteraan sosial, sehingga solusi-solusi yang dihasilkan dapat memenuhi kebutuhan masyarakat setempat.

Strategi jangka panjang ini sebagaimana dikemukakan oleh Istiqomah (2016) dan Budiarti et al. (2021) dirancang untuk membangun pondasi yang kuat untuk menghasilkan perubahan yang signifikan dalam penyelenggaraan usaha-usaha kesejahteraan masyarakat di wilayah kepulauan Provinsi Maluku. Pemberdayaan masyarakat menjadi inti dari tujuan ini, dengan harapan bahwa masyarakat lokal dapat aktif terlibat dalam proses pembangunan kesejahteraan sosial mereka sendiri. Ini mencakup peningkatan kualifikasi dan kapasitas SDM Kesejahteraan Sosial, pengembangan ekonomi lokal yang berkelanjutan, dan penguatan jaringan sosial di masyarakat kepulauan. Dengan demikian, tujuan ini tidak hanya berfokus pada peningkatan kinerja SDM Kesejahteraan Sosial tetapi juga pada penciptaan dasar yang kokoh bagi pembangunan kesejahteraan sosial yang berkelanjutan dan merata di wilayah kepulauan tersebut.

4. Kesimpulan & Saran

4.1. Kesimpulan

Strategi yang dapat meningkatkan kinerja SDM Kesejahteraan Sosial dalam penyelenggaraan usaha-usaha kesejahteraan sosial berdasarkan hasil analisis dan pemetaan faktor-faktor internal maupun faktor-faktor eksternal untuk akselerasi pembangunan kesejahteraan sosial berbasis kepulauan di Provinsi Maluku menggunakan *strategi agresif*. Strategi ini bertujuan untuk memperbaiki kondisi internal yang lemah dan menghadapi ancaman eksternal dengan memanfaatkan potensi kekuatan internal dan peluang eksternal yang ada.

Pada tahap jangka pendek (1-3 tahun), fokus diberikan pada pelatihan khusus dalam konteks wilayah kepulauan, pengembangan program magang lokal, pemetaan kebutuhan lokal, pengembangan jaringan kolaborasi, peningkatan kapasitas institusi, globalisasi, penguatan keterampilan komunikasi, dan pengembangan model inovatif kesejahteraan sosial. Selanjutnya, pada tahap jangka menengah (3-5 tahun), langkah strategis mencakup penyusunan panduan dan *best practice* lokal, pembentukan forum kolaboratif, penyempurnaan kurikulum dan pelatihan SDM, penguatan jaringan sosial, implementasi teknologi untuk efisiensi layanan, perencanaan pengelolaan lingkungan yang berkelanjutan, program pengembangan kepemimpinan, dan penguatan sistem informasi manajemen kesejahteraan sosial. Adapun pada tahap jangka panjang (lebih dari 5 tahun), strategi yang diusulkan mencakup pengembangan jaringan dan kemitraan lokal, kampanye kesadaran masyarakat, pemanfaatan

teknologi untuk pelatihan jarak jauh, promosi pengentasan kemiskinan melalui ekonomi lokal, peningkatan akses layanan kesehatan dan pendidikan, peningkatan kualifikasi dan kepemimpinan SDM, penyelenggaraan program pendidikan inklusif, serta pemberdayaan masyarakat melalui partisipasi aktif. Dengan demikian, strategi ini secara bertahap mengarah pada peningkatan kinerja SDM Kesejahteraan Sosial untuk mencapai pembangunan kesejahteraan sosial yang berkelanjutan di Provinsi Maluku.

4.2. Rekomendasi

Dari uraian kesimpulan sebagaimana tersebut di atas, maka hal-hal yang dapat direkomendasikan kepada pemerintah daerah, baik provinsi maupun kabupaten dan kota di Maluku adalah dengan melibatkan semua sektor terkait (termasuk BPSDM Provinsi Maluku), agar perlu dan wajib memfasilitasi dan berkontribusi melakukan upaya-upaya peningkatan kinerja SDM Kesejahteraan Sosial, dengan cara:

1. Memaksimalkan potensi faktor internal kekuatan guna meminimalkan kelemahan yang ada.
2. Mengoptimalkan potensi eksternal peluang guna menghadapi ancaman dari luar.

Ucapan Terimakasih

Terima kasih atas bantuan pelbagai pihak yang secaraikhlas telah diberikan kepada penulis, masing-masing Mantan Kepala Lembaga Administrasi Negara (LAN) RI, Almarhum Bapak DR. Adi Suryanto, M. Si dan Bapak DR. Muhammad Taufiq, DEA, beserta jajarannya yang telah ikut berjasa memberikan kesempatan, petunjuk dan solusi dalam penyelesaian KTI untuk orasi ilmiah. Gubernur Maluku, Bapak Irjen Pol. (Purn.) Drs. Murad Ismail, yang telah mengulurkan perhatiannya dengan seksama pada semua tahapan proses untuk menjadi Widya Iswara, serta semua pihak yang telah berjasa dalam memberikan uluran berharga tanpa segan.

Daftar Referensi

- Afifah, D.N., 2023. Peningkatan Kinerja Pekerja Sosial Dalam Memberikan Pelayanan Kepada PPKS (Pemerlu Pelayanan Kesejahteraan Sosial) di Dinsos PPKB Rembang Melalui Pendekatan Work As Calling. *Jurnal Manajemen Pelayanan Publik* 2, 123–136.
- Andrianto, W., Soeaidy, M.S., Rengu, S.P., 2018. Peran Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan Dalam Penanggulangan Masalah Kesejahteraan Sosial (Studi Pada Dinas Sosial Kabupaten Malang). *Jurnal Administrasi Publik* 2, 202–209.
- Arifah, S., Moch.Zainuddin, Gustama, A.S., 2015. Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Organisasi Pelayanan Sosial. *Prosiding KS: Riset & PKM* 3, 292–428.
- Budiarti, I., Iffan, M., Mahardika, K., Seftiani, S., Warlina, L., & Sufa'atin, S. (2021). Kajian Model Pengembangan SDM Pariwisata Di Kawasan Jatigede Kec. Darmaraja Kab. Sumedang. *Indonesian Community Service and Empowerment Journal (IComSE)*, 2(1), 99–107. <https://doi.org/10.34010/icomse.v2i1.4706>
- Fardela, A., 2012. Analisis Strategi Agresif Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Probolinggo.
- Fitri Anggreani, T. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi SWOT: Strategi Pengembangan SDM, Strategi Bisnis, Dan Strategi MSDM (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(5), 619–629. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v2i5.588>
- Harahap, J.M., Hasibuan, M.I., Watrianthos, R., 2020. Pengaruh Reward and Punishment (Penghargaan dan Hukuman), Koordinasi Pemerintah Daerah Terhadap Kinerja SDM Program Keluarga Harapan (PKH) di Lingkungan Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu. Kapital : *Jurnal Ilmu Manajemen* 02, 1–12.
- Hikmawati, E., Rusmiyati, C., 2022. *Mengembangkan Kompetensi Sumber Daya Manusia Penyelenggara Kesejahteraan Sosial di Daerah*. JPSK Yogyakarta 2, 1–12.
- Isnaini, L., & Affiani, M. 2019. Analisis Strategis dan Kunci Keberhasilan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 4(1), 118. <https://doi.org/10.33087/jmas.v4i1.79>
- Istiqlomah, A. 2016. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Sebagai Upaya Untuk Meningkatkan Kinerja Aparatur Desa Dengan Menggunakan Analisis SWOT (Studi Kasus di Desa Pinggan, Kecamatan Bulu, Kabupaten Rembang). *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 4.06, 3(1), 1–23.
- Kadir, S., Hariadi, S.S., Subejo, S., 2016. Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Kemampuan Individu Terhadap Kinerja Penyuluh Sosial Dan Partisipasi Masyarakat. *Sosio Konsepsi* 6, 39–55. <https://doi.org/10.33007/ska.v6i1.219>
- Meiayuti, P. W. 2013. Pengelolaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada PT. Aneka Sejahtera Engineering. *Jurnal Manajemen Bisnis Petra*, 1(2), 1–12.
- Nisak, Z. 2014. Analisis SWOT Untuk Menentukan Strategi Kompetitif. *Jurnal Ekbis*, 3(1), 1–8
- Prastyowati, S., Eko, R.T., 2020. Kinerja TKSK dalam Pelayanan Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial. *Media Informasi Penelitian Kesejahteraan Sosial* 40, 227–242.
- Purnamasari, H., Ramdani, R., 2021. Sosialisasi Manajemen Kinerja Tenaga Kesejahteraan Kecamatan Dalam Penanggulangan Masalah Kesejahteraan Sosial Di Kecamatan Karawang Barat. Kumawula: *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat* 3, 500–506. <https://doi.org/10.24198/kumawula.v3i3.29734>
- Salusu, J., 2002. *Pengambilan Keputusan Strategik Untuk Organisasi Publik dan Organisasi Nonprofit*. PT Gramedia, Jakarta.

- Suradi, Mujiyadi, B., 2018. Kinerja Pendamping Sosial pada Program Penanganan Kemiskinan dan Kelompok Rentan di Kota Tarakan. *Sosio Konsepsia* 7, 130–145.
- Taftazani, B.M., Purnama, F.H., Raharjo, S.T., 2020. Pekerjaan Sosial Untuk Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Share : Social Work Journal* 10(1).
- Ulumudin, A., Nurbudiwati, N., Lismanah, L., 2019. Kinerja Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan di Kecamatan Pasirwangi Kabupaten Garut. *Jurnal Pembangunan dan Kebijakan Publik* 10, 1–10. <https://doi.org/10.36624/jpkp.v10i1.28>
- Widiatmo, A., 2021. Quo Vadis Pengembangan Kapasitas SDM dan Kelembagaan Penyelenggaraan Kesejahteraan Sosial: Adios Badiklitpensos? *Jurnal Pusdiklat Keso* 18, 1–13.
- Zimmer, T.W., Scarborough, N.M., 2002. *Pengantar Kewirausahaan dan Manajemen Bisnis Kecil*. Prehalindo, Jakarta.