



REPUBLIK INDONESIA
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA

SURAT PENCATATAN CIPTAAN

Dalam rangka perlindungan ciptaan di bidang ilmu pengetahuan, seni dan sastra berdasarkan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta, dengan ini menerangkan:

Nomor dan tanggal permohonan : EC00202026127, 5 Agustus 2020

Pencipta

Nama : YUCE SARININGSIH P
Alamat : KOMP. RINJANI NO. 12 RT 006/RW 014. CIPAGERAN. CIMAHU UTARA. BANDUNG, Bandung, Jawa Barat, 40511
Kewarganegaraan : Indonesia

Pemegang Hak Cipta

Nama : YUCE SARININGSIH P
Alamat : KOMP. RINJANI NO. 12 RT 006/RW 014. CIPAGERAN. CIMAHU UTARA. BANDUNG, Bandung, Jawa Barat, 40511

Kewarganegaraan : Indonesia

Jenis Ciptaan : Buku

Judul Ciptaan : KEMITRAAN USAHA DAN PEMBERDAYAAN SOSIAL

Tanggal dan tempat diumumkan untuk pertama kali di wilayah Indonesia atau di luar wilayah Indonesia : 1 September 2018, di Bandung

Jangka waktu perlindungan : Berlaku selama hidup Pencipta dan terus berlangsung selama 70 (tujuh puluh) tahun setelah Pencipta meninggal dunia, terhitung mulai tanggal 1 Januari tahun berikutnya.

Nomor pencatatan : 000197050

adalah benar berdasarkan keterangan yang diberikan oleh Pemohon.

Surat Pencatatan Hak Cipta atau produk Hak terkait ini sesuai dengan Pasal 72 Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta.

a.n. MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
DIREKTUR JENDERAL KEKAYAAN INTELEKTUAL



Dr. Freddy Harris, S.H., LL.M., ACCS.
NIP. 196611181994031001

**KEMITRAAN USAHA
dan
PEMBERDAYAAN SOSIAL**

**Kajian Pemberdayaan e-Warong
Kelompok Usaha Bersama (KUBE) PKH**

Dr. YUCE SARININGSIH, M.Si

Penerbit
FISIP UNPAS Press
(Anggota IKAPI)

Alamat Penerbit:
Fakultas Ilmu Sosial dan
Ilmu Politik Universitas
Pasundan Bandung
Jl. Lengkong Besar No. 68 Bandung,
Indonesia, 40261 Tlp/Fax: +62 22 4205945,
4262456

Email: publikasi.fisip@unpas.ac.id

Cetakan Pertama, Desember 2018

Hak cipta dilindungi undang-undang. Dilarang memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk apapun Tanpa ijin tertulis dari penerbit.

Kata Pengantar

Rasa syukur yang tak terhingga penulis panjatkan ke Hadirat Allah S.W.T, atas nikmat dan karunia selama proses penyelesaian buku “Kemitraan Usaha menuju Pemberdayaan Sosial Ekonomi: Kajian Pemberdayaan E-Warong Kelompok Usaha Bersama (KUBE) PKH”

Elektronik warung gotong royong Kelompok Usaha Bersama Program Keluarga Harapan (e-warong KUBE PKH) adalah salah satu program sosial ekonomi untuk pengentasan kemiskinan, dengan fungsi utama menyalurkan Bantuan Pangan Tunai (BPNT) kepada Keluarga Penerima Manfaat (KPM) sebagai penerima dana PKH. E-warong KUBE dilaksanakan dari dan untuk keluarga PKM.

Melalui kemitraan dengan Dinas Sosial Kota/Kabupaten, Perbankan, BULOG, Koperasi dan Pendamping Sosial (Pendamping PKH, Tenaga Kerja Sosial Kecamatan/TKSK) diharapkan kegiatan Usaha Ekonomis Produktif (UEP) e-warong KUBE PKH dapat mencapai taraf pemberdayaan sosial ekonomi yang lebih baik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemitraan belum mampu dilaksanakan dengan baik oleh e-warong, penyebabnya adalah tingkat pengetahuan dan aplikasi manajemen bisnis dan kewirausahaan yang masih perlu ditingkatkan, hal ini berkaitan dengan e-warong KUBE sebagai kelompok kecil organisasi yang mengacu pada *Human Service Organization* (Manajemen Organisasi Pelayanan Kemanusiaan). Buku ini dilengkapi dengan hasil penelitian yang berkaitan dengan upaya meningkatkan kemampuan bisnis e-warong KUBE PKH.

Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih kepada Direktorat Jendral Riset dan Pengabdian Masyarakat Kementerian Riset dan Teknologi yang telah mendanai penelitian tentang “Model Pemberdayaan e-Warong KUBE PKH Berbasis Kemitraan di Jawa Barat” tahun ke 1. Ucapan terima kasih yang tak terhingga juga penulis sampaikan kepada Ayi Purbasari, Yanti Purwanti dan Erti Dinihayati serta rekan-rekan dosen yang telah memberikan sumbangan pemikiran yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Bandung, September 2019

Yuce Sariningsih

Daftar Isi

Kata Pengantar		i
BAB I	ORGANISASI PELAYANAN KEMANUSIAAN	
	A. Organisasi Sosial	1
	B. Manajemen Organisasi Pelayanan Kemanusiaan	5
	C. Klasifikasi Manajemen Organisasi Pelayanan Sosial	10
	D. Bisnis Kelompok <i>versus</i> Pengembangan Pekerjaan Sosial	15
BAB II	MANAJEMEN STRATEJIK	18
	A. Organisasi Sebagai Sistem Sosial	22
	B. Pendekatan Sistem Terhadap Manajemen	25
	C. Organisasi Sebagai Sebuah Sistem Terbuka	29
	D. Kinerja Bisnis Kelompok	24
BAB III	KEMITRAAN	28
	A. <i>Sharing</i> Manajemen	31
	B. <i>Sharing</i> Risiko Bisnis	34
BAB IV	PEMBERDAYAAN SOSIAL DAN EKONOMI	42
	A. Pemberdayaan dan Komitmen	45
	B. Pemberdayaan Ekonomi Lokal - <i>Local Community Economic Development</i>	49
	C. Tahapan dalam <i>Empowerment</i>	52
BAB V	DINAMIKA KELOMPOK	54
	A. Kelompok-Kelompok Kecil (<i>Small Group</i>)	57
	B. Keseimbangan yang Dinamis	60
	C. Dinamika Kelompok Sosial	66
	D. Pengawasan pada Organisasi	77
BAB VI	KEWIRAUSAHAAN SOSIAL	83
	A. Kreativitas	86
	B. Inovasi	90
BAB VII	BIAYA DAN PERMODALAN	93
	A. Pengertian Kapital	96
	B. Kapital Sosial	100
	C. Kapital Budaya	103
	D. Kapital Simbolik	104
BAB VIII	PEMASARAN DALAM ORGANISASI	106
	A. Konsep Pemasaran	108
	B. Kiat Pemasaran	113
	C. Analisis Pemasaran	117

D.	Dinamika Pemasaran	123
E.	Konsep Pemasaran Holistik	129
BAB IX	STUDI KASUS e-WARONG KUBE (KELOMPOK USAHA BERSAMA) PKH	136
A.	Pola Kemitraan	138
B.	Pemberdayaan e-Warong KUBE	140
1.	Kemitraan e-Warong dalam Tata Kelola Bisnis	147
a.	Tahap Persiapan	148
b.	Pencatatan Administrasi	155
c.	Pengembangan Usaha	159
d.	Respon terhadap Persaingan	164
2.	Kemitraan e-Warong dalam Penanganan Resiko Bisnis	166
a.	Kemitraan dengan Perbankan	167
b.	Kemitraan dengan Prinsipal dan <i>Switching</i>	175
C.	Dinamika Kelompok e-Warong KUBE PKH	177
D.	Pengujian Hipotesis Penelitian	185
E.	Identifikasi Potensi dan Hambatan Pelaksanaan Warong	195
1.	Dimensi Kekuatan (<i>Strength</i>) pada e-Warong KUBE PKH	195
2.	Kelemahan (<i>Weakness</i>) e-Warong KUBE PKH	196
3.	Kesempatan (<i>Opportunity</i>) e-Warong KUBE PKH	197
4.	Ancaman (<i>Threat</i>) e-Warong KUBE PKH	198
F.	Upaya Mengatasi Masalah KUBE e-Warong	201
G.	Model Pemberdayaan e-Warong KUBE	202
1.	Kemampuan Manajemen Bisnis	203
2.	Pengetahuan Kewirausahaan Sosial	205
3.	Penguasaan Teknologi Informasi	211

DAFTAR PUSTAKA

Daftar Tabel

Tabel 1.1.	Perbedaan antara perusahaan dengan HSO	6
Tabel 1.2	Sumber Pendanaan HSO Menurut Ahli	
Tabel 1.3.	Tabel Silang Tipe Klien dan Jenis Teknologi	8
Tabel 8.1	Rekapitulasi Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Setiap Variabel	183
Tabel 8.2.	Rekapitulasi Penerimaan dan Penolakan Hipotesis	184
Tabel 8.3	Rekapitulasi Pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y	187
Tabel 8.4.	Hasil Analisis SWOT pada e-Warong KUBE PKH	194

Daftar Gambar

Gambar 2.1.	<i>Four Function of Management</i>	15
Gambar 8.3.	Bauran pemasaran	96
Gambar 8.2.	Nilai Koefisien Jalur pada Struktur Lengkap	
Gambar 8.3.	Koefisien Jalur pada Substruktur 1	185
Gambar 8.4.	Besarnya Pengaruh Variabel X_1 dan X_2 ke Y	185
Gambar 8.5.	Koefisien Jalur pada Substruktur 4	187
Gambar 8.6.	Model Konseptual e-Warong KUBE PKH	198

BAB 1

ORGANISASI PELAYANAN KEMANUSIAAN

A. Organisasi Sosial

Berbagai bentuk pelayanan diselenggarakan oleh organisasi sosial atau lembaga sosial yang ditujukan pada suatu kelompok atau posisi sosial, organisasi ini terbentuk karena adanya relasi sosial dan penampilan peran sosial di dalamnya, juga dapat didefinisikan dalam arti sempit sebagai lembaga dalam suatu masyarakat yang bekerja dengan secara terus menerus melakukan sosialisasi pada kelompok atau orang-orang yang terikat di dalamnya. Contohnya adalah lembaga pendidikan, pemerintahan, keluarga, perekonomian, budaya, agama dan kelompok orang dimana di dalamnya terdapat interaksi sosial, organisasi ini dibentuk untuk memenuhi kebutuhan manusia itu sendiri sebagai media bersosialisasi. Pola relasi yang melekat pada peran dan status diharapkan dapat dipelihara pada organisasi sosial sesuai dengan peraturan tertentu yang telah disepakati bersama, dan berfokus pada fungsi yang harus ditampilkan untuk terwujudnya suatu perubahan sosial yang lebih baik.

Bentuk organisasi sosial terikat dari konteks sosial yang dibangunnya. Bagi konteks ekonomi, bentuk organisasi sosial adalah perusahaan atau kelompok bisnis, yang dapat membawa perubahan kemampuan ekonomi dari anggotanya atau setiap pelaku yang terlibat dalam organisasi tersebut.

- ▶ **Organisations** adalah tatanan sosial untuk mencapai kinerja mengacu pada tujuan kolektif (Buchanan et al., 2004)
- ▶ **Civil society**; Kelompok atau kumpulan orang-orang yang membentuk organisasi informal yang merupakan sektor alternatif bagi pemerintahan atau dunia bisnis.
- ▶ **Organisational effectiveness**; Suatu konsep multidimensi dan menggunakan rentang indikator secara kualitatif dan kuantitatif, yang digunakan oleh stakeholder untuk mengukur efektifitas organisasi.
- ▶ **Stakeholders**; Siapapun yang terlibat dan tertarik pada bagaimana organisasi berjalan yang dipengaruhi oleh program untuk mencapai perubahan, meliputi penyandang dana, perwakilan mitra organisasi, pekerja, dsj.

Organisasi sosial bidang ekonomi adalah salah satu bentuk pembangunan sosial yang berorientasi pada upaya untuk menurunkan tingkat kemiskinan masyarakat, dan penanggulangannya tidak dapat ditunda dengan dalih apapun serta menjadi prioritas utama dalam pelaksanaan pembangunan kesejahteraan sosial. Salah satu penanggulangan masalah kemiskinan adalah melalui kegiatan Usaha Ekonomi Produktif (UEP), yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan permodalan dan pemasaran dari pelaku usaha dari Kelompok Usaha Bersama (KUBE), yang bisa bentukan KUBE tradisional dan e-warong KUBE-PKH (berasal dari bentukan Program Keluarga Harapan/PKH), yang memberi ruang pada wanita dan keluarga tidak mampu untuk menjalankan usaha sebagai bentuk pemberdayaan sosial ekonomi. Pemberdayaan ekonomi harus terintegrasi dengan pengembangan sosial di lingkungan kelompok dalam suatu pengorganisasian, yang dapat dilakukan dengan menanamkan perasaan solidaritas di antara mereka dengan menguatnya jiwa kewirausahaan, sedangkan pengembangan ekonomi dapat dilakukan dengan peningkatan produksi melalui pembelajaran *life skills* baru, atau memadukan dengan

potensi yang dimilikinya, merangsang pemasaran hasil produksi, mendorong penciptaan modal, dan mengembangkan sikap menghargai kerja. KUBE merupakan bisnis rumahan dalam skala yang sangat kecil (mikro), dan di masa depan diharapkan dapat menjadi *embryo* UMKM serta mendorong perekonomian penyandang masalah kesejahteraan sosial.

- **Manajemen Organisasi Pelayanan Kemanusiaan/ Human Service Organization** mengacu pada yaitu: “*Seperangkat organisasi yang memiliki fungsi melindungi, memelihara atau meningkatkan kesejahteraan individu-individu dengan membentuk atau mengubah atribut personal mereka*” Hasenfeld (1983: 1).
- **Lembaga Kesejahteraan Sosial** adalah organisasi sosial atau perkumpulan sosial yang melaksanakan penyelenggaraan kesejahteraan sosial yang dibentuk oleh masyarakat, baik yang berbadan hukum maupun yang tidak berbadan hukum (Undang-Undang No. 11 Tahun 2009)
- **KUBE** adalah Lembaga Kesejahteraan Sosial dengan menjalankan manajemen organisasi

pelayanan kemanusiaan. KUBE adalah salah satu program pemerintah yang ada pada Kementerian Sosial RI (Direktorat Jenderal Pemberdayaan Sosial dan Penanggulangan Kemiskinan) yang bertujuan untuk memberdayakan kelompok masyarakat miskin dengan pemberian modal usaha melalui program Bantuan Langsung Pemberdayaan Sosial (BLPS) untuk mengelola Usaha Ekonomi Produktif (UEP).

Tujuan:

1. Peningkatan kemampuan berusaha para anggota KUBE secara bersama dalam kelompok
2. Peningkatan pendapatan
3. Pengembangan usaha
4. Peningkatan kepedulian dan kesetiakawanan sosial diantara para anggota KUBE dan dengan masyarakat sekitar.

Salah satu strategi pelaksanaan KUBE e-warong KUBE adalah pengembangan budaya kewirausahaan sosial, yang mengandung makna adanya sikap mental pantang menyerah dan terus maju semaksimal mungkin dalam melaksanakan usaha ekonomi produktif berdasarkan potensi dan kreativitas yang dimiliki. Pentingnya strategi kewirausahaan

ini untuk mengantisipasi dampak negatif dari bantuan sosial kepada keluarga fakir miskin, dan agar tidak menunjukkan sikap ketergantungan secara terus menerus atau menyadari bahwa bantuan yang diterima merupakan stimulan untuk modal usaha, yang selanjutnya harus mampu dikembangkan atas dasar kekuatan sendiri atau potensi kelompok usaha bersama. Wirausahawan dapat merangsang kreativitas mereka sendiri dan mendukung kreativitas di antara pekerja dengan cara-cara berikut ini:

1. Menerima keragaman; mempekerjakan orang-orang dengan berbagai macam latar belakang, pengalaman budaya, hobi dan minat.
2. Memperkuat ide kreatif; memberikan ijin bagi karyawan untuk menjadi kreatif.
3. Mentolerir kegagalan; kreativitas membutuhkan pengambilan peluang, dan manajer harus menghilangkan perasaan takut karyawan akan kegagalan.
4. Mendorong rasa ingin tahu; mampu mendobrak asumsi-asumsi yang membatasi kreativitas.
5. Memandang masalah sebagai tantangan; setiap masalah menawarkan peluang untuk kreativitas.

6. Memberikan pelatihan kreativitas; hampir semua orang memiliki kapasitas untuk menjadi kreatif, tetapi mengembangkan kapasitas tersebut memerlukan pelatihan.
7. Memberikan dukungan; Wirausahawan harus memberikan alat dan sumber daya yang diperlukan oleh karyawannya agar bisa menjadi kreatif. Salah satu sumber daya yang bernilai adalah waktu.
8. Mengembangkan prosedur untuk menangkap ide-ide; tidak setiap organisasi siap untuk menangkap ide-ide kreatif, yang layak disayangkan adalah bahwa ide-ide bisa saja menguap.
9. Memberikan penghargaan atas kreativitas; Penghargaan finansial dapat menjadi motivator efektif dalam perilaku kreatif, tetapi penghargaan non moneter-pujian, pengakuan, dan perayaan-dapat lebih menjadi insentif yang sangat kuat (Zimmerer et. al.,: 2005).

B. Manajemen Organisasi Pelayanan Kemanusiaan

Perkembangan dan perubahan sosial yang semakin meningkat menuntut Manajemen Organisasi Pelayanan

Kemanusiaan yang lebih baik, yang dimaknai sebagai *a set of organizations whose principal functions is to protect, maintain, or enhance the personal well being of individuals by defining, shaping, or altering their personal attributes as human service organizations* (Hasenfeld, 1983). Manajemen organisasi pelayanan kemanusiaan sering disebut juga sebagai Human Service Organization (HSO) yang dibedakan dengan bentuk birokrasi berdasarkan dua hal penting. Pertama, HSO bekerja secara langsung dengan sekelompok orang yang memiliki peningkatan atributnya, dalam hal ini meliputi standar minimum penghasilan, gizi, kesehatan, rumah layak huni dan pendidikan. Masyarakat dan kesejahteraannya dimediasi oleh manajemen organisasi kemanusiaan untuk mencapai atribut di atas. Sekelompok orang dalam hal ini sebagai “bahan baku” (*raw material*) Kedua, HSO mendapatkan kepercayaan serta berusaha eksis di masyarakat untuk meningkatkan kesejahteraan yang diberi pelayanan.

Beberapa faktor yang menyumbang kepada birokrasi pada negara kesejahteraan adalah pertama negara kesejahteraan membutuhkan penguatan mekanisme untuk menjamin individu dalam mendapatkan elijibilatas pelayanan

dan mencapatkannya secara “fair” dan setara. Perbedaan antara perusahaan dengan HSO sebagai berikut:

Tabel 1.1. Perbedaan antara perusahaan dengan HSO

Perusahaan komersil	<i>Human Service Organization</i>
1. Orientasi profit	1. Orientasi pada manfaat (<i>non profit</i>)
2. Pengembangan aset perusahaan	2. Sumber pembiayaan kegiatan dari penyandang dana.
3. Pencapaian rata-rata rasio produk yang dipasarkan	3. Pengumpulan dana untuk pelaksanaan kegiatan.
4. Tingkat pengembalian modal	4. Tidak ada profit di akhir tahun.
	5. Keuntungan akan kembali ke anggota dan kesejahteraan masyarakat.

Sumber: Studi Literatur, 2018

Sedangkan sumber pendanaan dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 1.2. Sumber Pendanaan HSO Menurut Ahli

Mc. Murtry, Kettner (1991)	Netting, Lohman (1980):
1) Kontrak dengan pemerintah	1) Dana pemerintah dari pajak
2) Kontribusi amal	2) Biaya dari klien
3) Biaya dari klien	3) Hibah
4) Hibah pemerintah	4) Pengumpulan dana
5) Bantuan pihak swasta	5) Kontribusi amal
6) Sumber lainnya	

Sumber: Studi Literatur, 2018

C. Klasifikasi Manajemen Organisasi Pelayanan Sosial

Manajemen Organisasi Pelayanan Sosial memberikan pelayanan terhadap klien dengan kriteria utama sebagai berikut 1) Klien adalah yang mengalami keberfungsian sosial yang normal maupun yang bermasalah, 2) Kategori kelompok klien jelas, dan 3) Bertujuan mempertahankan dan meningkatkan tingkat kesejahteraan sosial klien. Implementasi penyampaian pelayanan terhadap klien mengacu pada beberapa jenis *transformation technology*.

1) *People-processing technologies*;

Bentuk transformasi teknologi ini berusaha mentransformasi klien dengan tidak mengganti atribut personalnya tetapi dengan bermusyawarah tentang label sosial yang disandangnya dan status di ruang publik yang membangkitkan reaksi yang diharapkan dari unit sosial lainnya. Pendekatan ini dilakukan melalui suatu sistem klasifikasi dan disposisi yang digunakan dalam mengidentifikasi klien, contoh pelayanan bagi yang sakit

mental (*mentally ill*), anak yang berbakat (*gifted child*) atau pasien kanker, yang dengan label tersebut perlu ada intervensi HSO melalui psychotherapy. Teknologi pemrosesan orang/masyarakat ini dilakukan dalam suatu kelas akselerasi.

2) *People-sustaining technologies;*

Pendekatan ini berusaha untuk mencegah, mempertahankan dan memperlambat kemunduran kondisi klien, tetapi klien tidak mengubah atribut personalnya secara langsung, contoh perawatan kustodial bagi klien yang cacat berat, perawatan di rumah jompo dan program peningkatan pendapatan.

3) *People-changing technologies;*

Tujuan pendekatan dengan menggunakan teknologi untuk mengubah orang/masyarakat adalah secara langsung mengubah atribut personal klien untuk meningkatkan kondisi pendidikan dan perawatan medisnya.

Tabel 1.1. menunjukkan klasifikasi silang antara dua dimensi yaitu tipe klien dan teknologi yang menghasilkan 6 jenis pelayanan HSO.

Tabel 1.3. Tabel Silang Tipe Klien dan Jenis Teknologi

Teknologi	People Processing	People Sustaining	People Changing
<i>Normal functioning</i>	Type 1 1. Pendidikan tinggi 2. Admission /penerimaan 3. Perkantoran 4. Lembaga Pemeringkatan kinerja	Type III 1. Social Security (BPJS, PKH) 2. Pensiun/Asuransi 3. Income generating (KUBE)	Type V 1. Pendidikan umum 2. Kegiatan sosial (DKM Karang Taruna)
<i>Mal functioning</i>	Type II 1. Penjara 2. Klinik/konseling	Type IV 1. Bantuan publik 2. Panti	Type VI 1. Hospital 2. Perawatan permanen

Sumber: Hasenfeld, 1983

D. Memperkuat Praktek-praktek Bisnis Kelompok versus Pengembangan Pekerjaan Sosial

Sistem pemberian bantuan pengembangan usaha memainkan suatu peran yang penting pada kehidupan orang-orang dan oleh karena itu, perlu diperkuat lebih lanjut. Namun demikian, analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa ada bidang-bidang kebutuhan tertentu yang tidak dapat

dipenuhi oleh sistem-sistem pemberian bantuan tersebut. Temuan juga menunjukkan bahwa ada situasi-situasi di mana pendekatan bantuan pekerjaan sosial adalah suatu pilihan dan juga suatu kebutuhan. Oleh karena itu, ada suatu kebutuhan untuk mengembangkan pelayanan pekerjaan sosial agar memenuhi bidang-bidang kebutuhan yang tidak terpenuhi itu. Pertanyaan yang muncul oleh karena itu adalah, apakah pengembangan prakter yang sesuai budaya harus berfokus pada penguatan system-sistem pemberian bantuan ini atau mengembangkan pekerjaan sosial sebagai suatu alternative dalam sistem pemberian bantuan tersebut. Dengan demikian, dua isu muncul. *Pertama*, berkaitan dengan pernyataan, yaitu mana dari system pemberian bantuan yang ada itu yang harus menjadi pusat perhatian; dan *kedua*, berkaitan dengan isu penggabungan system-sistem pemberian bantuan tersebut dengan pekerjaan sosial.

Untuk menjawab pertanyaan 'yang mana', satu hal harus diingat bahwa ada beberapa isu perbedaan dalam nilai dan keyakinan budaya yang mendasari ketiga system pemberian bantuan perdukunan sangat berbeda dengan

kedua system pemberian bantuan lain dalam hal keyakinan sentralnya tentang supranatural. Satu wawasan penting dapat di tarik dari komplementaritas dan ko-eksistensinya. Oleh karena itu, memperkuat atau mengembangkan yang satu dan mengabaikan yang lain akan bertentangan dengan filosofi kemajemukan nilai yang mendasarinya. Dari sudut pandang menghormati pandangan dunia para peminta bantuan dan juga dari suatu perspektif multibudaya, tindakan menyeleksi secara implisit akan membatasi dan bermaksa mengistimewakan yang satu di antara yang lainnya, dan selanjutnya menekankan perlunya menjamin keberagaman dan variasi, sehingga seseorang dapat mengakses pendekatan-pendekatan yang berbeda pada waktu yang beragam. Sistem pemberian bantuan local menekankan kolektivitas, konsensus kelompok, kerjasama. Harmoni dan pengendalian perasaan yang bertentangan dengan nilai pekerjaan sosial yang menekankan pada kebebasan memilih, keunikan setiap individu, independensi, penegasan diri (*self-assertion*) dan pengungkapan perasaan. Namun demikian, analisis lebih lanjut menunjukkan bidang-bidang perbedaan tertentu antara system pemberian bantuan ini dengan

pekerjaan sosial. Table 8.1 yang dikembangkan berdasarkan Tabel 6.1 dalam Bab Enam membandingkan filosofi yang mendasari ketiga praktek pemberian bantuan tersebut dengan filosofi yang mendasari pekerjaan sosial.

Terdapat tiga elemen pekerjaan sosial pada masing-masing sistem pemberian bantuan tersebut atau masing-masing memiliki karakteristik pekerjaan sosial yang berbeda. Filosofi di balik pendekatan pemberian bantuan ini sama dengan fungsi-fungsi utama pekerjaan sosial yaitu *caring* (memperhatikan), *controlling* (mengendalikan), *changing* (mengubah), and *curing* (mengobati) (Howe, 1994; Morales & Sheafor, 1980). *Caring*, pada jantung sistem nilai pekerjaan sosial dan sejarah permulaan pekerjaan sosial, ditemukan dalam sistem tolong-menolong. Tolong menolong juga menggabungkan swadaya, pendekatan *community development* dalam pekerjaan sosial. Sistem pemberian bantuan para pemberi bantuan yang ditunjuk atau tokoh-tokoh masyarakat, walaupun dengan unsur *caring* di dalamnya, lebih menonjolkan fungsi pemeliharaan, pengendalian dan mediasi dan oleh karena itu,

dapat diidentifikasi dengan fungsi pengendalian sosial dari pekerjaan sosial serta peran mediasi pekerja sosial.