

IMPLEMENTASI STANDAR SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENUNJANG AKREDITASI LEMBAGA KESEJAHTERAAN SOSIAL ANAK MUHAMADIYAH DARUL ILMI

Muhammad Fityan El Kahfi*,
Muhammad Sahrul²

^{1,2} Ilmu Kesejahteraan Sosial,
Universitas Muhammadiyah Jakarta

Article history

Received: 30 November 2024

Revised : 16 Desember 2023

Accepted: 23 Desember 2024

*Corresponding author

Email :

¹muhammadfityan21@gmail.com

No. Doi: 10.24198/focus.v7i2.59515

ABSTRAK

Lembaga kesejahteraan sosial, dari *setting* manapun termasuk *setting* anak dalam menjalankan akreditasi dituntut untuk memenuhi instrumen akreditasi sebagai suatu indikator penilaian akreditasi, terdapat beberapa klasifikasi instrumen akreditasi tersebut, salah satunya yaitu instrumen standar sumber daya manusia. SDM merupakan komponen vital dalam pelayanan sosial, namun beberapa fenomena seperti kuantitas SDM yang minim, latar belakang SDM yang tidak sesuai dengan disiplin ilmu kesejahteraan sosial sampai perilaku abnormal seperti kekerasan yang dilakukan SDM membuat aspek SDM perlu dilakukan pengawasan. Maka dari itu, akreditasi melalui instrumen standar SDM merupakan sarana pengawasan akan kualitas mengenai SDM itu sendiri. Artikel ini membahas bagaimana LKSA Muhammadiyah Darul Ilmi mengimplementasikan instrumen standar SDM tersebut. Pendekatan pada penelitian ini adalah pendekatan kualitatif deskriptif. Hasil penelitian mengungkapkan bahwasanya dalam implementasi instrumen standar SDM dalam menunjang akreditasi, lembaga secara tidak langsung melakukan unsur pengelolaan SDM, hal lain yang dihasilkan dalam penelitian ini yaitu terdapat relevansi antara implementasi standar SDM tersebut dengan tahap pengelolaan SDM seperti analisis dan desain pekerjaan, seleksi dan perekrutan, orientasi, pelatihan/pengembangan sdm, motivasi dan sistem penghargaan, supervisi dan penilaian kinerja serta terminasi. Maka dari hal tersebut rekomendasi penelitian ini, lembaga dalam mengimplemtasikan instrumen standar SDM, diharuskan melakukan pengelolaan SDM yang merujuk kebijakan pengasuhan anak karena hal tersebut dapat membantu lembaga memenuhi borang akreditasi itu sendiri.

Kata kunci: Akreditasi, Instrumen Standar Sumber daya Manusia, Lembaga Kesejahteraan Sosial, Pengelolaan SDM

ABSTRACT

Social welfare institutions, from any setting including children's settings in carrying out accreditation, are required to fulfill accreditation instruments as an indicator of accreditation assessment, there are several classifications of accreditation instruments, one of which is the human resources standard

instrument. HR is a vital component of social services. Still, several phenomena such as the minimum quantity of HR, HR backgrounds that are not by social welfare disciplines, and abnormal behavior such as violence committed by HR make HR aspects need to be monitored. Therefore, accreditation through HR standard instruments is a means of monitoring the quality of HR itself. This article discusses how LKSA Muhammadiyah Darul Ilmi implements the HR standard instrument. The approach in this research is a descriptive qualitative approach. The results of the study reveal that in the implementation of HR standard instruments in supporting accreditation, institutions indirectly carry out elements of HR management, another thing produced in this study is that there is a relevance between the implementation of HR standards and HR management stages such as job analysis and design, selection and recruitment, orientation, training/development, motivation and reward systems, supervision and performance appraisal and termination. So from this, this research recommends that in implementing the HR standard instrument, institutions are required to carry out HR management that refers to childcare policies because this can help institutions fulfill the accreditation form itself.

Keyword: Accreditation, Human Resource Standard Instrument, Social Welfare Institution, Human Resource Management

PENDAHULUAN

Implementasi standar sumber daya manusia dalam menjalankan suatu pelayanan sosial harus diperhatikan. Terlebih adanya adanya kebijakan berupa Permensos No 29 Tahun 2017 mengenai standar sumber daya manusia penyelenggara kesejahteraan sosial (Kementerian Sosial Republik Indonesia, 2017) dan juga adanya Standar Nasional Pengasuhan Anak (SNPA) (Kementerian Sosial Republik Indonesia, 2011) yang menjadi pedoman dan kerangka hukum tertulis mengenai pengasuhan anak saat ini di Indonesia, yang didalamnya juga mengatur mengenai aspek sumber daya manusia. Hal tersebut juga sesuai dengan penelitian Wardi Dkk (2023) yang mengatakan ketiga komponen kebijakan tersebut harus diperhatikan sekaligus dijalankan. Hal lain yaitu terwujudnya

standar sumber daya manusia sebagai salah satu instrumen dalam akreditasi lembaga kesejahteraan sosial. Dengan beberapa aspek tersebut, bisa tergambar bahwa sumber daya manusia harus dipenuhi standarnya baik secara kualitas maupun kuantitas.

Sumber daya manusia dalam menjalankan pelayanan sosial sangat dibutuhkan. Dalam hal ini, sumber daya manusia dibutuhkan sebagai agen penting dalam melaksanakan suatu program berkaitan dengan proses pelayanan sosial di lembaga kesejahteraan sosial. Oleh sebab itu maka dibutuhkan Sumber daya yang baik dan efektif dalam penyelenggaraan program kesejahteraan sosial, baik dalam segi kualitas maupun kuantitas. Tentunya sumber daya manusia bertugas menggerakkan, mengakomodir dan memastikan suatu pelayanan sosial

terselenggara sebagaimana mestinya. Hikmawati dan Rusmiyati (2019), serta Irmayani Dkk (2017) mengungkapkan bahwa SDM pada dasarnya adalah tokoh yang memiliki tugas menjalankan keseluruhan pelayanan sosial baik sebagai penggerak, dan *stakeholder* dalam penyelenggaraan kesejahteraan sosial itu sendiri. Hal itu juga berlaku pada Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak (LKSA), Susilowati, Dkk (2019) dan Sutinah (2018) Munthe dan Raharjo (2018) menyatakan bahwa LKSA ditujukan sebagai upaya prevensi dalam melaksanakan suatu pengasuhan alternative akan ketidakhadiran orangtua sebagai perannya dalam pengasuhan anak dengan tujuan anak dapat berkembang sebagaimana mestinya dan dapat menjadi penerus bangsa. oleh sebab itu SDM yang baik dan efektif dibutuhkan dari segi kualitas maupun kuantitas dalam setting anak.

Namun beberapa fanomena belakang ini mengindikasikan bahwa standar sumber daya manusia tidak dijalankan dengan baik, Hal tersebut beralasan, beberapa fanomena terjadi pada lingkup sumber daya manusia dalam layanan sosial, adanya kekerasan, perundungan bahkan kekerasan seksual mengindikasikan bahwa diharuskannya terdapat usur pengawasan. Salah satunya mengenai standar sumber daya manusia itu sendiri. seperti fenomena di Palembang yaitu kekerasan anak yang terjadi dilingkup panti asuhan yang dilakukan oleh pimpinan panti asuhan (Gendangwangi S, 2023). Maka dari hal tersebut, akreditasi dibutuhkan sebagai sarana monitoring dan supervisi pemerintah kepada penyedia layanan sosial, terdapat beberapa komponen dalam akreditasi, termasuk didalamnya komponen atau aspek sumber daya manusianya. Hal itu dilakukan dalam rangka menjamin aspek standar itu terawasi dengan baik serta menjamin pelaksanaan pelayanan sosial terstandar dan sebagai langkah preventif dalam menangani permasalahan abnormal di suatu lembaga.

Akreditasi pada organisasi pelayanan manusia dimulai pada tahun 1960-1970 an, adapun bentuk programnya adalah penerapan standar oleh badan-badan kesejahteraan sosial itu sendiri. (Nichols dan Schilit, 1992;Neukrug, 2013). Akreditasi sangat berkaitan dengan integritas, mutu dan kepercayaan masyarakat terhadap lembaga dalam menjalankan pelayanan sosial (Lee, 2013). Di Indonesia sendiri, akreditasi pada pelayanan sosial dimulai pada tahun 2010, ditandai dengan pembentukan badan akreditasi, sementara itu, implementasi program akreditasi baru dimulai pada tahun 2013 beriringan dengan dikeluarkannya Permensos No 17 Tahun 2012 mengenai Akreditasi Lembaga Kesejahteraan Sosial (Sunarko, 2014) dan berjalan reguler hingga sekarang ini.

Akreditasi merupakan salah satu program yang mutlak untuk dilaksanakan bagi setiap LKS. Hal itu ditujukan agar pelayanan sosial bisa terukur dan terawasi dengan baik. Penelitian Ajeng Diah Rahmadina, (2019); Wahid, Dkk (2022); Astutik Dkk, (2021); Sitepu, (2020); dan Darubekti Dkk (2020); Lee (2010); Sukmana (2021), menghasilkan bahwasanya akreditasi dapat membuahkan kesadaran, menunjang integritas, kualitas dalam proses penyelenggaraan usaha kesejahteraan sosial serta mendapatkan legalitas baik dari masyarakat maupun instansi pemerintah. Oleh sebab hal tersebut, akreditasi harus diperhatikan, agar standar pengasuhan sesuai dengan sebagaimana mestinya. Selain hal tersebut Kettner (2013) mengutip pendapat COA (The Council on Accreditation) mengungkapkan akreditasi merupakan upaya untuk memberikan kualitas yang terstandar dan terjamin serta terawasi dan tercermin dari adanya manajemen yang efektif, program yang sistematis, adanya sistem pengawasan dan terjamin pula sumber daya yang berkualitas dan fasilitas yang memadai.

Akreditasi pada dasarnya adalah wadah untuk menilai standar minimum

akan kelayakan dalam menjalani suatu upaya penyelenggaraan kesejahteraan sosial. Urgensi mengenai terlaksananya akreditasi harus diprioritaskan, Sitepu (2020) menyatakan bahwa akreditasi merupakan langkah yang dilakukan untuk menilai sejauh mana lembaga memenuhi suatu standar minimal dalam melaksanakan pelayanan sosial. Dengan hal tersebut, akreditasi dalam hal ini merupakan suatu cara untuk monitoring, menilai dan juga menakar sejauh mana suatu pelayanan sosial tersebut diselenggarakan selaras dengan ketentuan akan standar yang telah diputuskan oleh suatu badan dalam menjalankan akreditasi tersebut.

Akreditasi merupakan salah satu kegiatan yang sudah masif diselenggarakan, dalam menyelenggarakan akreditasi, dalam menjalankan akreditasi. Kementerian sosial membuat badan Akreditasi Lembaga Kesejahteraan Sosial (BALKS), badan tersebut berdiri langsung dibawah Kementerian Sosial RI. BALKS bertugas untuk menilai dan memastikan tingkat kelayakan serta standarisasi lembaga kesejahteraan sosial.

BALKS dalam melaksanakan akreditasi memuat beberapa instrumen, salah satunya instrumennya adalah standar sumber daya manusia, yang secara khusus memuat standar baik itu kuantitas maupun kualitas sumber daya manusia yang semestinya berada dalam lembaga kesejahteraan sosial.

Adapun instrumen standar sumber daya manusia yang harus dipenuhi LKSA tepatnya pada instrumen akreditasi tepatnya instrumen asuhan dalam lembaga adalah sebagai berikut (BALKS, 2022):

- 1) Lembaga memiliki tenaga kesejahteraan sosial dan pekerja sosial profesional. dalam hal ini instrument sumber daya manusia memastikan apakah di lembaga tersebut terdapat pekerja sosial profesional dengan indikator (a). lembaga tidak memiliki tenaga profesional, (b) TKS sudah mendapatkan pelatihan pekerjaan sosial dasar, (c) TKS dalam bertugas di supervisi oleh pekerja sosial profesional, (d) Lembaga memiliki pekerja sosial profesional yang bekerja paruh waktu, (e) Lembaga memiliki pekerja profesional yang bekerja penuh waktu.
- 2) Lembaga menyediakan pengasuh yang mempunyai keterampilan dalam pengasuhan, dengan indikator (a) Lembaga tidak memiliki pengasuh yang khusus untuk pengasuhan (b) Pengasuh satu untuk anak laki-laki dan anak perempuan (c) Pengasuh memiliki tugas rangkap dan tidak kerja penuh waktu (d) Rasio pengasuh dengan anak asuh yakni pengasuh untuk 8 anak (e) Pengasuh bekerja secara profesional dan penuh waktu.
- 3) Penempatan pengurus lembaga atas kriteria dan pertimbangan profesional dan integritas dengan indikator (a) Lembaga tidak memiliki kriteria dan syarat menjadi pengurus (b) Pengurus lembaga didasarkan atas hubungan kekerabatan (c) Pengurus lembaga rangkap jabatan dengan unit usaha lain lembaga (d) Menjadi pengurus disyaratkan pada profesionalitas dan integritas (e) Pengurus profesional, berintegritas dan berkinerja
- 4) Lembaga menyediakan SDM pendukung layanan dengan indikator (a) Tidak ada SDM pendukung selain pengasuh (b) Semua layanan (memasak, kebersihan) dikerjakan oleh anak secara bergantian (c) Terdapat petugas yang memasak diluar pengasuh (d) Terdapat petugas kebersihan, juru masak yang mendukung pelayanan (e) Terdapat petugas kebersihan, juru masak, petugas keamanan dan supir untuk antar jemput anak sekolah
- 5) Mekanisme dan sistem kerja pengurus, petugas dan atau pendamping bersifat tertulis dengan indikator (a) Lembaga tidak memiliki mekanisme dan sistem

- kerja SDM lembaga yang bersif tertulis (b) Lembaga memiliki pembagian kerja SDM yang jelas dan tertulis (c) Lembaga memiliki SDM khusus dalam bidang rehabilitasi sosial (d) Mekanisme kerja tertulis dalam struktur organisasi dan uraian tugas yang jelas (e) Mekanisme kerja tertulis dalam struktur organisasi dan uraian tugas yang jelas dan dipahami oleh seluruh SDM lembaga
- 6) Lembaga memfasilitasi pengembangan SDM dengan indikator (a) Lembaga tidak memiliki program pengembangan SDM (b) Tidak pernah SDM diikuti sertakan dalam pelatihan atau seminar (c) SDM pernah diikutsertakan pelatihan atau seminar namun tidak berkaitan dengan pelayanan pengasuhan anak (d) SDM diikutsertakan pengembangan diri namun tidak rutin dan berkaitan dengan pelayanan (e) SDM diikutsertakan kegiatan pengembangan diri dan peningkatan kapasitas secara rutin (seminar, pelatihan) berkaitan dengan pengasuhan anak
- 7) Petugas yang bekerja dengan anak tidak memiliki latar belakang kekerasan dan menandatangani komitmen tidak melakukan kekerasan pada anak dengan indikator (a) Lembaga menerima siapa saja yang akan bekerja di layanan pengasuhan (b) Lembaga tidak memiliki kriteria tertulis tentang SDM (c) Lembaga mengutamakan SDM yang memiliki pengalaman bekerja di bidang layanan anak (d) Lembaga mempertimbangkan latar belakang tanpa kekerasan pada Curriculum Vitae (CV) SDM dan pengalaman bekerja di bidang layanan anak (e) Diprioritaskan SDM tanpa latar belakang kekerasan dan memiliki pengalaman bekerja dengan anak serta menandatangani komitmen tidak akan melakukan kekerasan pada anak
- 8) Lembaga memberikan gaji/honor secara tetap dan fasilitas kerja dengan indikator (a) SDM yang bekerja sukarela tanpa adanya tunjangan (b). SDM mendapatkan gaji/honor sekali-kali (c). SDM mendapatkan gaji/honor setiap bulan di bawah Rp. 1 juta rupiah (d). SDM mendapatkan gaji/honor setiap bulan diatas Rp. 1 juta (e). SDM mendapatkan gaji/honor setiap bulan sesuai UMR dan fasilitas kerja.
- Hingga kini, akreditasi merupakan kegiatan yang reguler dan berkelanjutan yang semestinya dilaksanakan oleh semua LKS. Menurut data Kementerian Sosial, pada medio 2013-2024 1.800 lembaga sudah mendaftarkan diri untuk akreditasi baru, sementara itu 13.855 lembaga mengajukan re-akreditasi atau pengajuan kembali akreditasi, hingga 2024, 13.691 LKS sudah terakreditasi (Sistem Akreditasi Kementerian Sosial, 2024)
- Dengan hal tersebut, pelaksanaan akreditasi terintegrasi pemerintah, baik pusat maupun daerah, salah satu daerah yang telah masih melaksanakan akreditasi ialah Provinsi Jawa Barat, di Jawa Barat terdapat 1375 LKS (Open data Jabar, 2022). Dilingkup yang lebih kecil, yaitu Kota Depok, berdasarkan data Kementerian Sosial terdapat 124 LKS di Kota Depok, dari 134 LKS tersebut 67 LKS sudah di akreditasi (Berita Depok, 2021)
- Dalam melaksanakan akreditasi, setiap lembaga baik itu milik pemerintah atau swasta, bermodel sekuler atau keagamaan dituntut untuk memenuhi instrumen standar sumber daya manusia tersebut sebagai indikator penilaian akan sertifikasi akreditasi. Hal tersebut juga harus dilakukan oleh Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak (LKSA) Muhammadiyah Darul Ilmi. Pada dasarnya dari banyaknya LKS yang sudah diakreditasi di Kota Depok LKSA Darul Ilmi merupakan salah satu lembaga yang sudah mendapatkan nilai akreditasi A pada periode akreditasi sebelumnya. Hasil akreditasi sebelumnya tersebut dapat

dijadikan motivasi lembaga dalam mempertahankan akreditasi yang akan dijalankan akhir-akhir periode tahun ini.

Adapun urgensi penelitian ini merujuk dari riset yang dilakukan oleh Sunarko (2014) serta Rahmadina (2019) yang mengungkapkan bahwa instrumen standar sumber daya manusia merupakan salah satu instrumen yang seringkali tidak dapat dipenuhi oleh LKS itu sendiri. Maka dari hal tersebut peneliti ingin melihat dan menggambarkan bagaimana langkah-langkah pemenuhan instrumen sumber daya manusia tersebut dan bagaimana keterkaitan pemenuhan hal tersebut dengan aspek yang lain seperti mengenai pengelelolaan SDM yang secara tidak langsung dilaksanakan lembaga dalam memenuhi instrumen tersebut.

METODE

Pendekatan riset ini menggunakan pendekatan yang bersifat kualitatif deskriptif, yaitu penelitian yang menunjukkan gambaran akan gejala atau permasalahan dalam riset itu sendiri, dengan Teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi serta studi dokumentasi dibantu dengan penetapan narasumber bersifat purposive sampling (Soehartno, 2015). Kriteria informan merupakan sumber daya manusia yang berada didalam lembaga itu sendiri, yang terdiri dari kepala pengelola, pekerja sosial, pengasuh, staff administrasi, staff ekonomi dan publikasi media serta staff penunjang yaitu tenaga kebersihan, Validasi data dilakukan melalui triangulasi sumber dan dianalisis menggunakan pendekatan Milles Dkk (2013) dengan tahapan pengumpulan data, mengkategorikan data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan. Penelitian ini berlokasi di LKSA Muhammadiyah Darul Ilmi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Akreditasi ialah langkah Pemerintah yaitu Kementerian Sosial melalui BALKS dalam upaya mengawasi,

dan menyesuaikan standar pelayanan sosial yang ada di Indonesia. akreditasi merupakan hal mutlak yang semestinya dilaksanakan oleh lembaga kesejahteraan sosial (Sitepu, 2020). Hal ini juga yang semestinya dilakukan oleh LKSA Muhammadiyah Darul Ilmi. LKSA tersebut merupakan salah satu lembaga yang telah melaksanakan akreditasi sebelumnya, tepatnya pada tahun 2018 dengan predikat A. dalam waktu yang dekat, lembaga akan di re-akreditasi, oleh sebab itu, lembaga dalam memenuhi instrumen sumber daya manusia dalam akreditasi harus tetap mengelola sumber daya manusianya agar sesuai standar layanan, maupun dalam rangka menunjang akreditasi.

Dalam menunjang akreditasi, lembaga harus memperhatikan pemenuhan instrumen standar sumber daya manusia itu sendiri, Darubekti (2023); Sunarko (2014) mengatakan bahwa lembaga seringkali kurang memahami instrumen yang berlaku dalam akreditasi. Maka dari itu, dalam menunjang akreditasi harus senantiasa memberikan perhatian lebih khususnya pemenuhan instrumen dalam menunjang akreditasi, hal ini agar lembaga bisa mempertahankan nilai akreditasi yang sudah maksimal sebelumnya. terlebih lembaga dalam fase persiapan akreditasi yang akan datang.

1. Lembaga memiliki tenaga kesejahteraan sosial dan pekerja sosial profesional

Dalam hal ini, lembaga memahami bahwa dalam menjalankan suatu pelayanan sosial maka diharuskan menginvestasikan SDM yang profesional, langkah awal yang ditempuh memperhatikan ketersediaan pekerja sosial dan TKS yaitu dengan direkrutnya pekerja sosial dengan kriteria seseorang yang telah mendapatkan sertifikasi profesi pekerja sosial itu sendiri. lembaga dalam hal ini memperhatikan salah satu kebijakan yang menjadikan syarat seseorang tersebut dikatakan sebagai pekerja sosial yaitu kebijakan Permensos

No. 108 HUK 2009 tentang Sertifikasi bagi Pekerja Sosial Profesional dan Tenaga Kesejahteraan Sosial, yang secara implementatif sudah dilaksanakan dengan direkurutnya pekerja sosial dengan kriteria telah melaksanakan sertifikasi profesi, dalam hal ini, pekerja sosial bekerja penuh waktu. Kondisi adanya pekerja sosial, ditambah dengan pembagian jam kerja yang memuat bahwa pekerja sosial bekerja penuh waktu secara tidak langsung memenuhi instrumen akreditasi, yaitu lembaga memiliki TKS atau peksos profesional yang mendukung terhadap pelayanan dan program tepatnya pada indikator maksimal yaitu lembaga mempunyai pekerja profesional yang bekerja penuh waktu.

2. Lembaga menyediakan pengasuh yang mempunyai keterampilan dalam pengasuhan

Salah satu sumber daya yang sangat berpengaruh akan layanan sosial adalah pengasuh, hal tersebut ditandai dengan masuknya pengasuh sebagai salah satu instrumen standar sumber daya manusia dalam akreditasi. Oleh sebab itu lembaga menyediakan pengasuh melalui perekrutan, dalam hal ini pengasuh bertugas untuk mendampingi anak selama layanan sosial berlangsung, baik itu dari segi pengajaran dan hal lain, dalam hal ini, lembaga juga menerapkan sistem gender dalam pengasuhan, ditandai dengan adanya pemisahan asrama, selain hal tersebut, didapatkan bahwa pengasuh bekerja secara 24 jam dan tinggal di asrama. Serta mendapatkan edukasi pengasuhan anak melalui komunikasi personal sekaligus pendampingan oleh ketua pengelola yang juga merupakan seorang pekerja sosial profesional. Kondisi seperti itu mengindikasikan bahwa secara langsung ketersediaan pengasuh memenuhi instrumen akreditasi, yaitu lembaga menyediakan pengasuh yang memiliki pendidikan dan keterampilan dalam pengasuhan, pada indikator

maksimal yaitu pengasuh profesional dan penuh waktu.

3. Penempatan pengurus lembaga atas kriteria dan pertimbangan profesional dan integritas

Lembaga dalam menempatkan staff nya menggunakan beberapa cara, salah satunya yaitu penentuan kriteria yang sebelumnya dilakukan didalam perekrutan yang dilaksanakan, lembaga mempertimbangkan unsur kriteria dengan adanya latar belakang pendidikan yang tercermin dengan adanya pekerja sosial dan administrasi yang berlatar belakang ilmu kesejahteraan sosial dan juga psikolog yang berlatarbelakang psikologi. Dari sisi kriteria keterampilan, tercermin dari direkrutnya staff divisi pengasuhan yang terampil mengurus anak, staff ekonomi /publikasi yang terampil dalam pemberdayaan ekonomi dan memiliki kompetensi editing, serta juru masak yang sebelumnya pernah memiliki pengalaman sebagai pekerja di restoran masakan padang. Kondisi tersebut menunjang salah satu indikator akreditasi yaitu penempatan staff berdasarkan kriteria dan unsur profesional dalam menunjang staff berkinerja, integritas dan profesional. Hal lain yang dilakukan adalah dengan adanya mekanisme supervisi yang berkaitan dengan penilaian kerja, yaitu dengan adanya pembuatan daftar agenda kerja yang sudah dikerjakan, apakah sesuai dengan rencana awal atau tidak, hal tersebut dilaksanakan pada awal dan akhir bulan dan dilaksanakan secara reguler. Hal ini secara tidak langsung memenuhi unsur indikator maksimal instrumen akreditasi, yang menyatakan bahwa penempatan karyawan berdasarkan kriteria dan profesionalitas, matriks agenda bulanan termasuk upaya untuk memastikan karyawan berkinerja, berintegritas, dan profesional.

4. Lembaga menyediakan SDM pendukung layanan

Selain merekrut pekerja sosial dan pengasuh, lembaga juga memiliki ketersediaan SDM pendukung layanan berupa tenaga kebersihan, juru masak, serta driver, juru masak dan tenaga kebersihan melaksanakan tugasnya secara reguler seriap hari, sedangkan driver sifatnya ketika dibutuhkan maka ketersediaannya ada. Kondisi seperti itu secara tidak langsung bahwa lembaga dalam rangka menunjang akreditasi telah memenuhi instrumen ini, yaitu lembaga memiliki SDM pendukung layanan, namun dalam instrumen ini, lembaga belum memenuhi hal tersebut secara ideal, dikarenakan belum adanya petugas keamanan sebagai SDM pendukung layanan.

5. Mekanisme dan sistem kerja pengurus, petugas dan atau pendamping bersifat tertulis

Untuk memenuhi instrumen tersebut, lembaga mempunyai serangkaian pembagaian tugas, seperti adanya divisi pekerja sosial, adanya divisi administratif, divisi pengasuh, divisi SDM pendukung seperti juru masak, tenaga kebersihan dan supir, dan adanya divisi ekonomi kreatif dan publikasi media, hal lain yang dilakukan adalah dengan menampilkan pembagian tugas tersebut dalam struktur lembaga, kondisi lembaga yang dibawah naungan organisasi muhammadiyah dan terdapatnya pedoman dalam ketentuan AUMSOS (Amal Usaha Muhammadiyah Bidang Pelayanan Sosial), tepatnya pada bidang MCC (Muhammadiyah Children Center) terbaru yang diterbitkan pada tahun 2023 membantu lembaga untuk mengimplementasikan instrumen akreditasi tersebut, lembaga dalam hal ini mengadopsi berbagai mekanisme kerja melalui pedoman tersebut. Secara tidak langsung, hal tersebut juga mengindikasikan bahwa unsur tersebut menekankan adanya pembagian kerja yang tertulis yang menjadikan acuan umum

lembaga didalam menjalankan pelayanan sosialnya. Adanya mekanisme uraian kerja dalam AUMSOS disertai dengan adanya pembagian divisi secara tidak langsung mengindikasikan bahwa lembaga dalam hal ini telah memenuhi salah satu instrumen akreditasi yaitu indikator lembaga mempunyai mekanisme kerja tertulis, memiliki uraian tugas yang tertulis dalam struktur. Lebih lanjut ketersediaan SDM rehabilitasi sosial dan juga adanya orientasi akan mekanisme kerja yang dilakukan secara personal maupun rapat yang dilakukan secara reguler mengdikasikan bahwa secara tidak langsung lembaga telah memenuhi kriteria maksimal instrumen ini yaitu adanya Mekanisme kerja yang tertulis di struktur organisasi serta uraian tugas yang jelas dan dipahami SDM.

6. Lembaga memfasilitasi pengembangan SDM

Untuk mengembangkan SDM nya, maka lembaga memiliki program yaitu pelatihan. Pelatihan diselenggarakan dari sisi internal dan eksternal. Pelatihan internal tersebut tercermin dari adanya *workshop* SNPA yang reguler dilaksanakan minimal 1 kali dalam sepekan dan maksimal 3 kali dalam sepekan. Semetara itu, pelatihan eksternal tercermin dari adanya pelatihan berupa seminar, *workshop* mengenai pola pengasuhan anak yang diselenggarakan oleh Kemensos, KemenPPA dan MPKS Muhammadiyah. Pemaparan hasil penelitian tersebut secara tidak langsung mencerminkan bahwa lembaga telah memenuhi instrumen akreditasi, tepatnya dalam instrumen lembaga memfasilitasi pengembangan SDM dengan indikator maksimal, yaitu staff diikutsertakan dalam dalam pengembangan kapistas secara rutin baik melalui seminar, pelatihan yang berkaitan dengan pengasuhan anak. Hal tersebut juga ditunjang dengan bukti laporan pelatihan yang tersedia sebagai bukti fisik pemenuhan instrumen tersebut.

7. Petugas yang bekerja dengan anak tidak memiliki latar belakang kekerasan dan menandatangani komitmen tidak melakukan kekerasan pada anak

Dalam memastikan pekerja tidak memiliki latar belakang kekerasan ditandai dengan adanya wawancara mendalam akan calon staff tersebut, wawancara tidak hanya berlaku kepada calon staff, namun juga ditunjang dengan wawancara sistem sumber lain, sistem sumber lain yang dimaksud adalah orang yang merekomendasikan calon staff untuk bekerja, serta didukung dengan adanya pengecekan CV dan sebgaiian staff dimintai SKCK. Calon staff juga diprioritaskan memiliki pengalaman kerja sebelumnya dibidang anak, hal tersebut ditempuh dengan cara magang dan praktikum dilembaga. Kondisi tersebut mengidniskasikan bahwa langsung unsur perekrutan menunjang instrumen akreditasi, yaitu staff yang bekerja dengan anak tidak memiliki latar belakang kekerasan terpenuhi.

8. Lembaga memberikan gaji/honor secara tetap dan fasilitas kerja

Hasil penelitan meyakinkan bahwa LKSA Muhammadiyah Darul Ilmi memberikan honorarium reguler per bulannya, tepatnya pada tanggal 25 dalam setiap bulannya. Hal lain yaitu dengan tercukupinya kebutuhan kerja selain materil, yaitu adanya fasilitas akan kerja seperti laptop, handphone, dan hal lain, khususnya yaitu tempat tinggal bagi staff yang bekerja secara penuh waktu, misalnya pengasuh yaitu tinggal di asrama. Adapun mengenai besaran honorarium ditemukan berkisar antara 800-2 juta rupiah, ditemukan pula kenaikan gaji yang dirasakan pada staff dikarenakan peningkatan kerja. Dalam konteks akreditasi, pemenuhan instrumen tergambar dalam pernyataan lembaga memberikan gaji/honor rutin kepada SDM dalam indikator keempat namun belum memenuhi indikator maksimum yaitu SDM

di berikan honor UMR. Dapaun bukti fisik yang mendukung dengan adanya slip pemberian gaji yang tersisip.

Berdasarkan pemaparan tersebut, jika ditelisik secara lebih dalam. Untuk menerapkan instrumen standar sumber daya manusia dalam menunjang akreditasinya, lembaga secara tidak langsung menempuh langkah-langkah pengelolaan sumber daya manusia dalam layanan sosial itu sendiri. mengadopsi pendapat Kettner (2013) bahwasanya pengelolaan sdm berada dalam lingkup analisis dan desain pekerjaan, seleksi dan perekrutan, orientasi, pelatihan/pengembangan sdm, motivasi dan sistem penghargaan, supervisi dan penilaian kinerja serta terminasi. Dengan langkah tersebut, pemenuhan instrumen akreditasi mengenai sumber daya manusia bisa tercapai dalam rangka untuk menunjang akreditasi Maka dari hal tersebut, landasan teori tersebut digunakan dalam rangka implementasi instrumen akreditasi.

- Aspek Analisis dan desain pekerjaan berdasarkan Kettner (2013) berkaitan dengan urain tugas beserta peran dari masing-masing para staff. Maka dari hal tersebut, lembaga yang bernaungan muhammadiyah memliki acuan khusus yang terdapat dalam pedoman AUMSOS bidang MCC yang mempermudah dalam pembagian divisi kerja yang sudah tertera dalam pedoman tersebut, hasilnya semua divisi yang ada mengadopsi semua ketentuan dalam pedoman tersebut. Dan secara tidak langsung dapat membantu lembaga dalam memenuhi instrumen standar SDM ke 5 yaitu mekanisme kerja SDM tertulis.
- Aspek lain yaitu Perekrutan dalam konsep Kettner (2013) berkaitan dengan kriteria, yaitu latar belakang Pendidikan atau latar belakang keterampilan, dalam perekrutan juga memuat aturan tertulis, misalnya yaitu

pengaturan jam kerja, kebijakan yang mengatur sumber daya manusia itu sendiri samapai kepada afiliasi keanggotaan. Dalam konteks perekrutan dalam setting anak juga ditekankan pengecekan riwayat tidak memiliki kekerasan. Dalam perekrutan metode untuk menseleksi calon staff salah satunya yaitu melalui wawancara disertai pengecekan dokumen berupa CV.

Maka dari adanya konsep tersebut, dengan adanya perekrutan yang baik, lembaga dapat memenuhi beberapa komponen akreditasi, misalnya yaitu ketersediaan pekerja sosial dan TKS yang ditandai dengan adanya sertifikasi pekerja sosial, lembaga memiliki pengasuh, lembaga memiliki SDM pendukung layanan dan juga dengan menseleksi staff, lembaga dapat memilih staff yang tidak memiliki latar belakang kekerasan terhadap anak melalui metode wawancara mendalam kepada calon staff serta sistem sumber lain yakni seseorang yang merekomendasikan calon staff untuk bekerja didalam lembaga, serta adanya pengecekan data berupa CV dan SKCK. Selain itu penggunaan kriteria dalam perekrutan membantu lembaga dalam mempertimbangkan posisi seseorang sesuai kriteria, secara tidak langsung membantu penerapan instrumen yaitu lembaga menempatkan staffnya berdasarkan kriteria, yaitu poin ke-3 instrumen SDM

- Aspek lain yaitu Orientasi dan Pelatihan Kettner (2013) mengungkapkan bahwa orientasi pada dasarnya adalah pengenalan akan lingkungan lembaga baik itu pengenalan akan kebijakan dan mekanisme kerja kepada para staff, sementara itu pelatihan adalah upaya pengembangan SDM dalam meningkatkan pelayanan sosial yang diselenggarakan oleh SDM itu sendiri

sehingga program lembaga tertuju dengan baik. Lebih lanjut, Kettner membagi pelatihan menjadi dua, yaitu *in service training* dan *out service training*. *in the service training* merujuk kepada pelatihan yang diselenggarakan berupa evaluasi, pendampingan dan pengenalan akan kebijakan dalam konteks LKSA, sementara *out service training* diselenggarakan diluar lembaga, bentuknya bisa pelatihan, seminar dan lainnya.

Hasil penelitian menyatakan bahwa pengenalan mekanisme kerja dan kebijakan, yaitu pengenalan akan pedoman AUMSOS dan kebijakan pengasuhan anak berupa SNPA. Hal tersebut secara tidak langsung membantu lembaga dalam memenuhi salah satu indikator instrumen yaitu mekanisme kerja tertulis dan dipahami oleh SDM, dengan orientasi tersebut SDM dapat memahami mekanisme kerjanya. Sementara itu adanya pelatihan baik *in service* melalui *workshop* SNPA secara internal, dan *out service* yaitu pelatihan di pihak lain, secara tidak langsung hal tersebut telah memenuhi instrumen yaitu lembaga memfasilitasi pengembangan SDM

- Aspek lain yaitu Motivasi dan sistem penghargaan. Motivasi pada dasarnya seingkali dikaitkan dengan adanya honorarium, hal tersebut berdasar, banyaknya bukti empiris bahwasanya pemberian honorarium dapat menaikkan motivasi staff dalam bekerja. Dengan demikian kedua hal tersebut bisa dipahami bahwa motivasi dan sistem penghargaan erat kaitannya dengan rasa tercukupi kebutuhannya. Kondisi tersebut sejalan dengan konsep kettner yang mana menekankan bawa seringkali motivasi dikategorikan melalui beberapa lingkup, salah satunya yaitu terpenuhinya kebutuhan para staff dalam menjalankan kehidupannya. Berjalannya

honorarium secara reguler mengidikasikan bahwa lembaga telah memenuhi instrumen akreditasi yaitu memberikan honor dan fasilitas kerja, meskipun komponen ini harus di tingkatkan, karena belum memenuhi indikator maksimal yaitu honorarium skala UMR.

- Aspek lain yaitu Supervisi dan Penilaian Kinerja. Menurut Kettner (2013) Supervisi dapat membantu SDM menjadi lebih kompeten dalam memahami apa pun yang tidak dimengerti oleh SDM itu sendiri. Hal ini dapat dilakukan dengan menunjuk sarana untuk menjadi konsultan bagi jadwal kerja anggota staf, atau dapat juga digunakan untuk membantu tugas kerja anggota staf. Penilaian kinerja beragam dengan membuat daftar pekerjaan, baik sebagai uraian tugas pekerjaan yang sudah diselesaikan maupun dalam bentuk esai.
- Supervisi berkaitan dengan fasilitasi akan konsultasi. Tercermin dari adanya supervisi yang dilakukan oleh ketua pengelola sebagai senior pekerja sosial. Hal tersebut sesuai dengan standar SNPA, yaitu supervisi dilakukan pimpinan lembaga terhadap kinerja staff. Dalam konteks LKSA dibawah naungan organisasi Muhammadiyah, pimpinan lembaga dalam struktur teknis atau harian yaitu ketua pengelola. Supervisi dilaksanakan kepada staff khususnya pekerja sosial, TKS dan pengasuh. Sepervisi dilaksanakan 2-3 kali per pekan.

Adapun penilaian kinerja, yaitu dengan adanya pembuatan daftar agenda kerja dalam bentuk matriks agenda kerja. untuk memenuhi instrumen ke 3 akreditasi yaitu staff berkinerja, berintegritas, dan

profesional. Sementara itu supervisi yang dilaksanakan peksos dan tks menunjang salah satu indikator instrumen akrditasi pernyataan tersebut terdapat indikator bahwa TKS disupervisi pekerja sosial bahkan tidak hanya TKS, hasil penelitian menyatakan bahwa pekerja sosial pun disupervisi secara rutin dan berkelanjutan.

- Terminasi merupakan salah satu komponen pengelolaan sumber daya manusia adalah terminasi. Pada dasarnya, ini dilakukan jika terjadi pelanggaran sumber daya manusia yang fatal. Proses terminasi dimulai dengan peneguran lisan, diikuti dengan pemberian Surat Peringatan (SP), dan pada akhirnya, pemutusan hubungan kerja. Jika ada tindakan SDM yang melanggar peraturan, terminasi adalah tindakan kuratif dalam pemenuhan instrumen akreditasi. Dalam kasus kekerasan kepada anak, instrumen tersebut menekankan bahwa petugas yang bekerja dengan anak tidak memiliki latar belakang kekerasan kepada anak. Untuk mencegah hal ini terjadi, ada aturan tertulis untuk menjaga keamanan yang dibarengi dengan pemahaman dan komitmen lembaga untuk zero tolerance jika ada SDM yang melakukannya. Ada banyak dokumen fisik yang harus dipenuhi untuk mendapatkan akreditasi, seperti MOU, yang merupakan komitmen.

Secara lebih lanjut, tabel dibawah ini membahas keterkaitan pemenuhan instrumen sumber daya manusia dalam akreditasi dengan pengelolaan sdm yang dilakukan lembaga

Tabel 1
Relevansi Instrumen Akreditasi LKSA Asuhan dalam Lembaga bidang SDM (2022) dan
Pengelolaan SDM Konsep Kettner (2013)

No	Instrumen Akreditasi	Keterkaitan dengan teori	Keterangan
1	Lembaga memiliki TKS dan peksos profesional yang mendukung terhadap pelayanan dan program pengasuhan	<ul style="list-style-type: none"> • Perekrutan • Supervisi 	Dilakukan dengan perekrutan pekerja sosial dan pembagian kerja secara penuh waktu dan adanya afiliasi keanggotaan IPSPI dan mematuhi kebijakan SDM berupa sertifikasi profesi dan supervisi peksos maupun TKS
2	Lembaga memiliki pengasuh yang memiliki pendidikan dan keterampilan dalam pengasuhan	<ul style="list-style-type: none"> • Perekrutan • Pelatihan/penge mbangan SDM 	Dilakukan dengan perekrutan pengasuh yang cakap denhan pengasuhan anak, dan bekerja penuh waktu, dan pelatihan pengasuhan anak dalam menunjang pengasuh yang terampil akan pengasuhan
3	Penempatan menjadi pengurus lembaga didasarkan atas kriteria dan pertimbangan profesionalitas dan integritas	<ul style="list-style-type: none"> • Perekrutan • Supervisi dan penilaian kerja 	Dengan adanya perekrutan dengan kriteria, serta pembagian tugas dianalisis pekerjaan, ditunjang dengan adanya supervisi dan matriks kerja akan penilaian kerja membuat staff profesionalitas dan integritas
4	Lembaga menyediakan SDM pendukung layanan	erekrutan	Dengan perekrutan juru masak, tenaga kebersihan dan driver, namun tidak ada petugas keamanan membuat pemenuhan instrumen belum maksimal
5	Mekanisme serta sistem kerja pengurus, petugas dan atau pendamping bersifat tertulis	<ul style="list-style-type: none"> • Analisis dan desain pekerjaan • Orientasi 	Adanya analisis pekerjaan dan desain pekerjaan disertai adanya pedoman mekanisme kerja berupa AUMSOS, hal tersebut secara tidak langsung memenuhi instrumen ini, ditambah lagi dengan adanya orientasi mengenai pengenalan mekanisme kerja pada aspek selanjutnya.
6.	Lembaga memfasilitasi pengembangan SDM	<ul style="list-style-type: none"> • Pelatihan dan pengembangan SDM 	Degan adanya pelatihan baik itu secara internal maupun eksternal mengenai pola asuh anak
7.	Petugas yang bekerja dengan anak tidak memiliki latar belakang kekerasan dan menandatangani komitmen	<ul style="list-style-type: none"> • Seleksi dan Perekrutan 	Dengan menyeleksi calon staff pada saat perekrutan dengan cara wawancara mendalam dan pengecekan CV. Namun pemenuhan instrumen kurang

	tidak melakukan kekerasan pada anak (safeguarding)		maksimal, karena pendandatangan MOU belum dilaksanakan walaupun pedoman AUMSOS sudah melaksanakan hal tersebut
8.	Lembaga memberikan gaji atau honor secara tetap dan fasilitas kerja	• Motivasi dan Sistem Penghargaan	Dengan adanya pemberian honorarium dan fasilitas kerja contohnya laptop, handphone dan kamar untuk staff yang bekerja 24 jam. Namun pemenuhan instrumen belum maksimal karena honorarium belum mencapai UMR

Sumber: Data Peneliti (2024)

SIMPULAN

Implementasi instrumen akreditasi merupakan langkah yang mutlak harus dijalankan lembaga dalam menunjang akreditasinya. Dalam hal ini termasuk instrumen standar SDM. dalam mengimplementasikan aspek SDM tersebut, untuk menunjang pemenuhan standar SDM, maka pengelolaan SDM tentunya dibutuhkan, hasilnya terdapatnya keterkaitan antara instrumen dan aspek pengelolaan SDM, dari 8 instrumen tersebut, masing-masing instrumen saling berkaitan dengan konsep pengelolaan SDM Kettner (2013) yang membahas analisis dan desain pekerjaan, seleksi dan perekrutan, orientasi, pelatihan/pengembangan sdm, motivasi dan sistem penghargaan, supervisi dan penilaian kinerja serta terminasi. Beberapa hasil penelitian mengungkapkan hal demikian, seperti contoh untuk memenuhi instrumen ketersediaan pekerja sosial, maka lembaga diharuskan merekrut pekerja sosial, begitupula dengan ketersediaan pengasuh dan SDM penunjang layanan, hal lain yaitu memastikan mempunyai petugas yang tidak bersentuhan dengan kekerasan anak sebelumnya dilakukan melalui seleksi dalam perekrutan yaitu dengan adanya wawancara mendalam, terkait dengan instrumen mengenai kewajiban lembaga memberikan honorarium relevansi dengan

sistem penghargaan, mengenai instrumen mekanisme kerja tertulis dan petugas memahami mekanisme tersebut berkaitan dengan analisis dan desain pekerjaan serta orientasi agar staff memahami mengenai mekanisme kerja, serta penempatan petugas atas asas professional berhubungan penilaian kerja dan supervisi yang dilakukan lembaga, sementara untuk instrumen yang menitikberatkan lembaga memiliki pengembangan sdm maka aspek pelatihan dan pengembangan SDM yang sudah dilakukan lembaga baik secara internal maupun eksternal. Maka dari itu untuk mengimplementasikan instrumen standar SDM maka diperlukannya pengelolaan sumber daya yang baik dan berpedoman kepada standar pengasuhan anak dapat menunjang pemenuhan sumber daya manusia dalam akreditasi didalam suatu lembaga kesejahteraan sosial. Dikarenakan pada dasarnya, instrumen akreditasi merupakan salah satu komponen yang berasaskan kepada standar pengasuhan anak di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

Astutik, J., Haffsari, P. P., Abidin, Z., & Agustino, H. (2021). Pendampingan Panti Asuhan Menuju Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak (Lksa) Yang "Terakreditasi". *Jurnal Pengabdian*

- Pada Masyarakat MEMBANGUN NEGERI*, 5(2), 201-214.
- Darubekti, N., Afrita, D., & Bangsu, T. (2020). Bimbingan Teknis Akreditasi Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak (Lksa) Di Kota Bengkulu. In *Seminar Nasional Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat (Vol. 2, pp. 295-302)*.
- Irmayani, Habibullah, Mujiyadi, & Kurniasari, A. (2017). Pemetaan Sumber Daya Manusia Kesejahteraan Sosial. Pusat Penelitian dan Pengembangan Kesejahteraan Sosial.
- Kettner, Petter M. (2013) *Human Services Organization Management*. Management Pearsons Education.
- Lee, M. Y. (2010). The pursuit of accreditation in children's mental health care: Motivations, experiences, and perceptions. *Washington University in St. Louis*.
- Lee, M. Y. (2013). Children and family service agencies' experience with the initial Council on Accreditation process: An exploratory study. *Families in Society*, 94(1), 23-30.
- Miles, Matthew B, A. Michael Huberman, Johnny Saldana. (2013). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. California: Sage Publications.
- Munthe, I. S., & Raharjo, S. T. (2018). Pemenuhan kebutuhan afeksi pada anak (peningkatan kemandirian dan kepercayaan diri di lembaga kesejahteraan sosial anak-LKSA). *Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial*, 1(2), 119-123.
- Neukrug Edward, S. (2013). *Theory, Practice, and Trends in Human Services*. USA: Cengage-Global.
- Rahmadina, A. D., & Sos, S. (2019). Implementasi Akreditasi Pada Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak (Lksa) Artanita Al-Khoeriyah Kota Tasikmalaya (Doctoral dissertation, UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA).
- Rusmiyati, C., & Hikmawati, E. (2018). Mengembangkan Kompetensi Sumber Daya Manusia Penyelenggara Kesejahteraan Sosial di Daerah Improving Human Resources Competencies Of Social Welfare Area Organizers. *Jurnal Penelitian Kesejahteraan Sosial*, 17(4), 414-420.
- Sitepu, A. (2020). Urgensi Akreditasi Lembaga Di Bidang Kesejahteraan Sosial. *Sosio Informa: Kajian Permasalahan Sosial dan Usaha Kesejahteraan Sosial*, 6(1).
- Sukmana, O., Agustino, H., & Hidayat, W. (2021). Pendampingan Pengelolaan Panti Asuhan Putri Aisyiyah Kota Malang Dalam Upaya Persiapan Akreditasi Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak (LKSA). *Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat Membangun Negeri*, 5(1), 143-154.
- Sunarko. D. (2014) Implementasi kebijakan akreditasi lembaga kesejahteraan sosial anak (LKSA) sebagai usaha peningkatan kualitas pelayanan kesejahteraan sosial (studi di Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak SOS Desa Taruna Jakarta Timur dan Panti Sosial Asuhan Anak Pengayoman, Jakarta Timur). Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia.
- Susilowati, E., Dewi, K., & Kartika, T. (2019). Penerapan Standar Nasional Pengasuhan Pada Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak Di Provinsi Kalimantan Selatan. *Jurnal Ilmiah Kebijakan dan Pelayanan Pekerjaan Sosial (Biyon)*, 1(1).
- Sutinah, S. (2020). Analisa keberadaan lembaga kesejahteraan sosial anak (LKSA) di Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Sosiologi Dialektika*, 13(1), 66.

- Wahid, A. A., Ulumudin, A., Muchtar, M. (2022). Evaluasi Kebijakan Akreditasi Lembaga Kesejahteraan Sosial (LKS) Dan Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak (LKSA) Di Dinas Sosial Kabupaten Garut. *Jurnal Publik*, 16(02), 111-118.
- WARDI, W., UMAR, U., & HUSNI, H. (2023). Efektifitas Penerapan Instrumen Akreditasi Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak (Lksa) Di Dinas Sosial Kabupaten Sumbawa Barat. *GANEC SWARA*, 17(4), 2063-2072.
- Weaver Nichols, A., & Schilit, R. (1992). Accreditation of human service agencies: Costs, benefits, and issues. *Administration in Social Work*, 16(1), 11-23.
- Gandhawangi S, 2023, Kekerasan Anak di Panti Palembang, Indikasi Lemahnya Pengawasan Lembaga Pengasuhan. <https://www.kompas.id/baca/humaniora/2023/02/28/kekerasan-anak-di-panti-palembang-indikasi-lemahnya-pengawasan-lembaga-pengasuhan>. Diakses pada 25 April 2023
- Berita Depok, 2021, "Dinsos Dorong Semua LKS di Depok Terakreditasi" <https://berita.depok.go.id/dinsos-dorong-semua-lks-di-depok-terakreditasi> diakses pada 26 April 2023
- Kementerian Sosial Republik Indonesia. Peraturan Menteri Sosial Nomor 108/HUK/2009 Tahun 2009 Tentang Sertifikasi bagi Pekerja Sosial Profesional dan Tenaga Kesejahteraan Sosial
- Kementerian Sosial Republik Indonesia. Peraturan Menteri Sosial Republik Indonesia No. 30/HUK/2011 Tentang Standar Nasional Pengasuhan Anak Untuk Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak
- Undang-Undang RI No 11 Tahun 2009 Tentang Kesejahteraan Sosial
- Kementerian Sosial Republik Indonesia. Peraturan Menteri Sosial Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2012 Tentang Akreditasi Lembaga Kesejahteraan Sosial.
- Badan Akreditasi Lembaga Kesejahteraan Sosial (2022). Instrumen Akreditasi Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak.
- Open Data Jabar, 2022. Jumlah Lembaga Kesejahteraan Sosial (LKS) Berdasarkan Kabuapten/Kota di Jawa Barat. [Jumlah Lembaga Kesejahteraan Sosial \(LKS\) Berdasarkan Kabuapten/Kota di Jawa Barat \(jabarprov.go.id\)](http://jabarprov.go.id). Diakses pada 25 April 2023.
- Sistem Akreditasi Kementerian Sosial. <https://e-akreditasi.kemensos.go.id/> diakses pada 25 April 2023