

BAB II

KEBIJAKAN DAN STRATEGI PENGEMBANGAN SATUAN PERMUKIMANDI KAWASAN TRANSMIGRASI

A. KEBIJAKAN PENGEMBANGAN SP

SP sebagai satuan wilayah terkecil dalam struktur kawasan transmigrasi merupakan permukiman yang mempunyai kegiatan utama pertanian, termasuk pengelolaan sumberdaya alam dengan susunan fungsi kawasan sebagai tempat permukiman perdesaan, pelayanan jasa pemerintahan, pelayanan sosial, dan kegiatan ekonomi¹ Sebagai komunitas baru hasil pembangunan dan/atau pengembangan kawasan perdesaan dalam struktur kawasan transmigrasi, struktur komunitas penduduk SP dicirikan oleh 2 (dua) hal. *Pertama*, merupakan pelaku usaha mikro dan kecil di bidang pertanian yang pada umumnya memiliki karakter aktivitas ekonomi tradisional. *Kedua*, berasal dari penduduk setempat dan/atau penduduk dari daerah lain yang memiliki latar belakang sosial dan budaya berbeda menjadi satu kesatuan masyarakat SP. Struktur masyarakat SP yang dicirikan oleh dua hal tersebut merupakan komunitas baru yang berada dalam proses perubahan sosial. Sementara itu, pertumbuhan komunitas merupakan proses perubahan secara alami maupun buatan yang terjadi dalam suatu komunitas atau ekosistem menuju kearah yang stabil (seimbang).

Proses perubahan dalam ekosistem (suksesi) tersebut merupakan proses perubahan dalam komunitas/ekosistem yang berlangsung menuju ke satu arah secara teratur (sedikit demi sedikit dalam waktu tertentu), sampai terbentuk komunitas baru yang berbeda dengan komunitas sebelumnya yang akan berakhir dengan menghasilkan komunitas yang klimaks (stabil dan seimbang). Berdasarkan realitas yang dihadapi tersebut, kebijakan pengembangan SP sebagai berikut:

1. Pengembangan SP dilaksanakan untuk mencapai sasaran yang ditetapkan dalam rencana pengembangan SP dengan tahapan sebagai berikut:
 - a. Tahap penyesuaian, berlangsung selama 18 (delapan belas) bulan sejak penempatan Transmigran untuk mencapai sasaran

¹Pasal 11 ayat (1) PP Nomor 3/2014

terwujudnya masyarakat yang mampu beradaptasi dengan lingkungan fisik dan lingkungan sosial.

- b. Tahap pemantapan, berlangsung selama 18 (delapan belas) bulan sejak berakhirnya tahap penyesuaian untuk mencapai sasaran terwujudnya masyarakat yang mampu memenuhi kebutuhan hidup dari hasil produksi yang dikembangkan.
 - c. Tahap kemandirian, berlangsung selama 2 (dua) tahun sejak berakhirnya tahap pemantapan untuk mencapai sasaran terwujudnya masyarakat yang sudah terlibat secara langsung dan tidak langsung dalam sistem produksi sektor unggulan.
2. Pengembangan SP dilaksanakan oleh pemerintah daerah dengan dua alternatif cara:
 - a. Memberikan penugasan kepada Kepala Desa atau sebutan lain sebagai penanggung jawab pengembangan SP, apabila kondisi geografis dan wilayah permukiman yang dikembangkan berada dalam satu hamparan yang mudah dijangkau; atau
 - b. Membentuk unit kerja khusus pengembangan SP yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Desa atau sebutan lain, apabila kondisi geografis dan wilayah permukiman yang dikembangkan tidak berada dalam satu hamparan yang sulit dijangkau oleh Kepala Desa.
 3. Pengembangan SP dilaksanakan melalui kegiatan pemberian bimbingan, fasilitasi, bantuan, pelayanan, pendampingan, mediasi, advokasi, dan/atau pelatihan di bidang ekonomi, sosial budaya, mental spiritual, kelembagaan pemerintahan, dan pengelolaan sumber daya alam dalam satu kesatuan.

B. STRATEGI PENGEMBANGAN SP

Strategi pengembangan SP dilaksanakan dengan memberikan dukungan tenaga pendamping pengembangan SP untuk mendorong tumbuhnya inisiatif masyarakat dalam mengembangkan potensi sumberdaya yang tersedia dalam rangka mencapai sasaran pengembangan SP yang ditetapkan. Strategi pengembangan SP dan prinsip-prinsip pendampingan dilaksanakan sebagai berikut:

1. Strategi Pengembangan SP

- a. Kegiatan pengembangan SP yang mencakup bidang ekonomi, sosial budaya, mental spiritual, kelembagaan, dan pengelolaan sumberdaya alam yang dipilih berdasarkan musyawarah masyarakat pelakunya (*acceptable*)
- b. Pengelolaan kegiatan pengembangan SP dilaksanakan secara terbuka (*transparent*).
- c. Pengelolaan kegiatan pengembangan SP dipertanggungjawabkan kepada masyarakat (*accountable*).
- d. Kegiatan pengembangan SP bermanfaat secara berkelanjutan (*sustainable*).

2. Prinsip Pendampingan

Penempatan tenaga pendamping dalam pengembangan SP, didasarkan pada beberapa prinsip sebagai berikut:

- a. Spasial lokal.

Prinsip ini menekankan bahwa tenaga pendamping harus memiliki penguasaan dan pemahaman terhadap ruang wilayah SP serta struktur permukiman disekitarnya, potensi dan prospek pengembangan SP yang tertuang dalam RTSP, serta bahasa lokal masyarakat.

- b. Berkelompok

Kegiatan pendampingan pengembangan SP tumbuh dari, oleh, dan untuk kepentingan masyarakat dalam rangka mengarahkan kepada terjalannya kerjasama antar kelompok, baik dalam SP maupun kelompok di luar SP.

- c. Keberlanjutan

Kegiatan pendampingan pengembangan SP diarahkan untuk menumbuhkan dan mengembangkan SP yang berorientasi pada terciptanya sistem dan mekanisme yang mendukung pengembangan SP secara berkelanjutan. Oleh karena itu, berbagai kegiatan pendampingan yang dilakukan oleh tenaga pendamping merupakan kegiatan yang memiliki potensi berlanjut dan berkesinambungan.

d. Kemandirian

Kegiatan pendampingan pengembangan SP dilaksanakan untuk menumbuhkan motivasi dan dorongan berusaha atas dasar kemauan dan kemampuan masyarakat untuk mencegah timbulnya sikap ketergantungan terhadap bantuan.

e. Kesatuan Keluarga

Kegiatan pendampingan pengembangan SP merupakan upaya untuk mendorong masyarakat tumbuh dan berkembang sebagai satu kesatuan keluarga yang utuh. Oleh karena itu, tenaga pendamping harus mampu memberdayakan seluruh anggota keluarga masyarakat dalam berperan serta meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan.

f. Prinsip Belajar Menemukan Sendiri.

Kegiatan pendampingan pengembangan SP dilaksanakan dengan mendorong kelompok dalam masyarakat untuk belajar menemukan diri sendiri, menemukan kebutuhan, dan menemukan potensi yang akan dikembangkan, termasuk upaya untuk mengubah kehidupan dan kehidupannya.

3. Tujuan dan Fungsi Pendampingan

Pendampingan ditujukan untuk membantu masyarakat sasaran pendampingan agar dapat menghilangkan gejala-gejala yang dirasakan mengganggu dalam meningkatkan kapasitas dan produktivitas. Sedangkan fungsi pendampingan adalah sebagai berikut:

- a. Mengubah masyarakat di SP menuju pertumbuhan. Tenaga pendamping secara berkesinambungan memfasilitasi masyarakat yang didampingi agar dapat menjadi agen perubahan bagi diri dan lingkungannya.
- b. Membantu masyarakat yang didampingi mencapai pemahaman diri secara penuh dan utuh. Pendampingan dilakukan agar masyarakat yang didampingi dapat memahami kekuatan dan kelemahan yang ada pada dirinya.
- c. Membantu masyarakat yang didampingi untuk belajar berkomunikasi dengan lebih sehat sehingga dapat menciptakan komunikasi yang baik.

- d. Membantu masyarakat yang didampingi untuk berlatih tingkah laku baru yang lebih sehat. Oleh karena itu, tenaga pendamping bertugas untuk memfasilitasi masyarakat untuk menciptakan dan berlatih perilaku baru yang lebih baik dan lebih sehat.
- e. Membantu masyarakat yang didampingi untuk belajar mengungkapkan diri secara penuh dan utuh. Oleh karena itu, tenaga pendamping dituntut untuk secara spontan, kreatif dan efektif mengekspresikan perasaan, keinginan dan aspirasinya.
- f. Membantu masyarakat yang didampingi dapat bertahan. Oleh karena itu, tenaga pendamping berkewajiban untuk melakukan pendampingan agar masyarakat dapat bertahan pada masa kini, menerima keadaan dengan lapang dada dan mengatur kehidupan dengan kondisi yang baru.
- g. Membantu masyarakat yang didampingi untuk menghilangkan gejala-gejala yang dapat membuatnya menjadi disfungsi.

C. TUGAS, PERAN, DAN FUNGSI TENAGA PENDAMPING

1. Tugas

Tenaga Pendamping SP mempunyai tugas membantu Kepala Desa atau sebutan lain sebagai penanggung jawab pengembangan SP dalam menggerakkan masyarakat untuk mewujudkan sasaran kinerja SP yang ditetapkan.

2. Peran

Dalam melaksanakan tugas membantu Kepala Desa, tenaga pendamping SP berperan sebagai:

- a. **Enabler** (pemungkin) adalah peran tenaga pendamping untuk menolong masyarakat yang didampingi dalam mengatasi berbagai macam tekanan yang berasal dari situasi kritis yang dihadapi;
- b. **Mediator** (penengah) adalah peran tenaga pendamping untuk menengahi perbedaan pendapat dan mengatasi konflik yang terjadi pada level *mikro*, *mezzo*, maupun *makro*. Peranan ini ditunjukkan untuk meningkatkan kesadaran masyarakat bahwa perbedaan dalam sistem kehidupan bermasyarakat merupakan keniscayaan sehingga diperlukan upaya-upaya mediasi.

- c. **Educator** (pendidik) adalah peran tenaga pendamping untuk memberikan informasi dan mengajarkan keterampilan-keterampilan kepada masyarakat yang didampingi.
- d. **Broker**, adalah peran tenaga pendamping untuk menghubungkan masyarakat, baik sebagai individu maupun kelompok atau komunitas dengan sumber-sumber daya, asset, dan pelayanan-pelayanan yang tersedia dalam masyarakat.
- e. **Fasilitator**, adalah peran tenaga pendamping untuk menjadi pemimpin pada berbagai pengalaman kelompok-kelompok terapi (level mikro dan mezzo) dan pada level makro bertanggung jawab bersama masyarakat untuk melakukan perubahan dengan menyediakan jalur komunikasi serta menghubungkan aktivitas dan sumber-sumber dengan akses dan keahlian yang mereka dimiliki.
- f. **Integrator/Koordinator** (integrasi dan koordinasi) adalah peran tenaga pendamping dalam proses membawa masyarakat secara bersama-sama dalam berbagai macam bagian dinamika kehidupan kepada suatu bentuk keseluruhan yang menyatukan.
- g. **Evaluator** adalah peran tenaga pendamping untuk menganalisis dan mengevaluasi berbagai program, kegiatan, dan sistem kerja pengembangan SP. Peran ini menuntut tenaga pendamping untuk memilikipengetahuan yang luas mengenai beragam fungsi sistem sehingga dapat mengevaluasi efektifitas proses intervensi yang dilakukan.
- h. **Advocate** adalah peran tenaga pendamping untuk bertindak secara langsung mewakili, membela, mengintervensi, memberi *support* atau merekomendasikan suatu tindakan atas nama seseorang atau beberapa individu, kelompok, atau komunitas dengan tujuan membantu mendapatkan perlindungan dan keadilan sosial.
- i. **Initiator**, adalah peran tenaga pendamping untuk mengambil inisiatif dalam rangka menggerakkan masyarakat yang didampingi dapat melaksanakan kegiatan tertentu dalam rangka mengatasi masalah yang dihadapi masyarakat;

- j. **Negosiator**, adalah peran tenaga pendamping untuk mewakili masyarakat dalam menghadapi dinamika hubungan antar kelompok dalam SP.

3. Fungsi

Untuk melaksanakan tugasnya, tenaga pendamping pengembangan SP menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

- a. Pengembangan komunikasi untuk membangun solidaritas sosial masyarakat sasaran pendampingan;
- b. Pengembangan motivasi masyarakat sasaran pendampingan untuk perubahan;
- c. Pengelolaan risiko perubahan;
- d. Pengorganisasian masyarakat sasaran pendampingan untuk meningkatkan kapasitas kelembagaan masyarakat;
- e. Pengorganisasian penyelenggaraan peningkatan kapasitas masyarakat sasaran pendampingan;
- f. Fasilitasi pemeliharaan pasca penyelenggaraan program peningkatan kapasitas masyarakat sasaran pendampingan;
- g. Pengembangan inovasi dalam kemandirian masyarakat sasaran pendampingan;
- h. Pelembagaan sistem operasional dan nilai dalam pemberdayaan masyarakat sasaran pendampingan.

D. SASARAN KINERJA PENDAMPING

Berdasarkan tugas, peran, dan fungsinya, sasaran kinerja tenaga pendamping SP sebagai berikut:

- a. Terbangunnya solidaritas sosial masyarakat sasaran pendampingan berlandaskan kesepakatan dan kepercayaan berbagai pihak;
- b. Tumbuhnya motivasi masyarakat sasaran pendampingan untuk berubah dalam rangka meningkatkan produktivitas;
- c. Meningkatnya kemampuan masyarakat sasaran pendampingan dalam melakukan tindakan korektif dalam penanganan resiko perubahan.

- d. Meningkatnya kemampuan masyarakat sasaran pendampingan untuk mendukung pelaksanaan fasilitasi penanganan pasca konflik
- e. Meningkatnya kapasitas kelembagaan masyarakat sasaran pendampingan;
- f. Terpeliharanya kapasitas masyarakat sasaran pendampingan;
- g. Meningkatnya inovasi dan kreativitas masyarakat sasaran pendampingan;
- h. Tumbuh dan berkembangnya forum konsultasi dan dialog publik dalam proses perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan program dan kegiatan pengembangan SP;

E. KEWAJIBAN, HAK, DAN SANKSI TENAGA PENDAMPING SP

1. Kewajiban

Dalam melaksanakan tugas, peran, dan fungsinya, Pendamping SP wajib:

- a. Mengikuti pelatihan atau pembekalan teknis dan mental;
- b. Menyusun rencana kerja tahunan pada awal penugasan;
- c. Menandatangani perjanjian/kontrak kerja sebagai TP2SP sesuai waktu yang ditetapkan oleh instansi pemberi tugas;
- d. Melaksanakan tugas sesuai dengan perjanjian/kontrak kerja dan ketentuan lain yang berlaku;
- e. Tinggal menetap di tempat penugasan yang ditetapkan Direktur Jenderal PKTrans selama waktu masa kontrak/perjanjian kerja;
- f. Menjaga nama baik instansi pemberi tugas;
- g. Menghormati adat isitiadat masyarakat yang berlaku di lokasi penugasan;
- h. Menyampaikan laporan bulanan secara tertulis yang diketahui dan ditandatangani oleh Kepala Desa kepada Direktur Jenderal Pengembangan Kawasan Transmigrasi, yang ditembuskan kepada Kepala Dinas Ketransmigrasian provinsi dan kabupaten/kota paling lambat tanggal 10 pada bulan berikutnya;

- i. Menyampaikan Laporan Akhir Penugasan secara tertulis yang diketahui dan ditandatangani oleh Kepala Desa kepada Direktur Jenderal Pengembangan Kawasan Transmigrasi yang ditembuskan kepada Kepala Dinas Ketransmigrasian provinsi dan kabupaten/kota, paling lambat 10 hari setelah berakhirnya masa penugasan sesuai dengan perjanjian/kontrak kerja;
- j. Membuat buku kerja harian yang diketahui dan ditandatangani oleh Kepala Desa.

2. Hak

Dalam melaksanakan peran, tugas, dan fungsinya, Tenaga Pendamping SP berhak:

- a. Mendapatkan biaya hidup (honorarium) sesuai standar biaya yang ditetapkan Kementerian Keuangan;
- b. Mendapatkan biaya operasional untuk mendukung pelaksanaan tugas meliputi biaya tempat tinggal, biaya transportasi, biaya komunikasi, biaya pembuatan dan pengiriman laporan pelaksanaan kegiatan dan rapat di lokasi penugasan sesuai standar yang ditetapkan Kementerian Keuangan;
- c. Mendapatkan peralatan dan perbekalan untuk mendukung pelaksanaan tugas sesuai standar yang ditetapkan;
- d. Libur berdasarkan ijin tertulis dari Kepala Desa, paling banyak selama 12 (dua belas) hari kerja dalam 1 (satu) tahun.

3. Sanksi

Pendamping SP dikenakan sanksi berupa:

- a. Penundaan pembayaran honorarium selama 1 (satu) bulan, apabila:
 - 1) Terlambat menyampaikan laporan bulanan sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
 - 2) Meninggalkan lokasi penugasan selama 7 (tujuh) hari dalam satu bulan kalender tanpa ijin tertulis *dari Kepala Desa*.
- b. Pemberhentian pembayaran honorarium pada bulan yang bersangkutan apabila meninggalkan lokasi penugasan selama

10 (sepuluh) hari dalam satu bulan kalender tanpa ijin tertulis dari Kepala Desa;

c. Pemberhentian langsung, apabila:

- 1) Meninggalkan lokasi penugasan selama 15 (lima belas) hari berturut-turut tanpa ijin tertulis dari Kepala Desa;
- 2) Meninggalkan lokasi penugasan selama 30 (tiga puluh) hari tanpa ijin tertulis dari Kepala Desa;
- 3) Terlibat dalam tindak pidana yang berkekuatan hukum tetap.