

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia dewasa ini sedang menghadapi sejumlah tantangan yang sangat besar. Tantangan yang paling menonjol dalam era globalisasi adalah semakin ketatnya kompetensi antar bangsa dalam berbagai kehidupan, serta meningkatkan standar kompetensi untuk bekerja di berbagai sektor. Agar mampu berkompetensi dalam tatanan global, dibutuhkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul dan kompeten. Menurut Marzuki (2000: 69) untuk memperoleh kompetensi seorang profesional perlu dibekali dengan kemampuan untuk menggunakan prosedur, teknik dan pengetahuan dalam bidang tertentu (*technical skills*), kemampuan untuk memahami, memotivasi dan bekerja sama dengan orang lain, baik secara individual maupun di dalam kelompok (*human skills*). Oleh Karena itu, peran pendidikan sangat menentukan kemampuan seseorang untuk bersaing. Kita telah banyak pengalaman dari Negara-negara: Korea Selatan, Taiwan, Hongkong, Singapura, dan Thailand bahwa investasi yang besar perlu diimbangi dengan tersedianya tenaga yang terampil. Kehidupan ekonomi dan sosial dunia masa depan tidak lagi ditentukan sepenuhnya oleh sumber alam ataupun jumlah penduduk yang besar, tetapi oleh kualitas yang dapat menguasai dan memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan taraf hidupnya.

Hal tersebut sesuai dengan Program Pembangunan Nasional (PROPENAS) yang menyatakan:

Pembangunan nasional diarahkan untuk mewujudkan masyarakat Indonesia yang damai, demokratis, berkeadilan, berdaya saing, maju dan sejahtera dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia yang didukung oleh manusia Indonesia yang sehat, mandiri, beriman, bertaqwa, berakhlak mulia, cinta tanah air, berkesadaran hukum dan lingkungan, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, memiliki etos kerja yang tinggi serta berdisiplin.

Selanjutnya menurut Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2010-2014 (Inpres No 5 Tahun 2010) menyatakan bahwa:

Pembangunan (*development*) ditujukan untuk menghasilkan Kesejahteraan (*prosperity*), Demokrasi (*democracy*) dan Keadilan (*justice*). 6 Kebijakan dan Strategi Dasar dalam Pembangunan untuk Semua (*development for all*), yaitu: (1) Pembangunan harus bersifat inklusif, (2) Pembangunan harus berdimensi wilayah, (3) Mengintegrasikan dan menyatukan potensi-potensi ekonomi yang ada di daerah menjadi satu kesatuan geo-ekonomi secara nasional, (4) Pengembangan ekonomi-ekonomi lokal, (5) Keserasian antara pertumbuhan dan pemerataan (*pro growth, pro job, pro poor*), (6) Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia.

Berkenaan dengan terwujudnya arah pembangunan tersebut, maka pembangunan pendidikan ditujukan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yakni manusia yang beriman, dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa serta berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan.

Sejalan dengan hal tersebut, Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi faktor penentu dalam melaksanakan dan mengembangkan tugas umum pembangunan nasional. Kualitas pembangunan Sumber Daya Manusia saat ini merupakan potensi,

tetapi akan menjadi kendala ketika Sumber Daya Manusia tersebut berkualitas rendah & akan berdampak negatif pada pengembangan Sumber Daya Manusia sendiri. Hal ini merupakan tantangan yang harus dicarikan solusinya.

Pekerja Sosial Masyarakat (PSM) adalah Sumber Daya Manusia yang potensial dalam bidang usaha kesejahteraan sosial dituntut kesediaannya untuk bekerja sesuai dengan aturan yang telah ditentukan, memiliki dedikasi yang tinggi pada pelaksanaan pembangunan kesejahteraan sosial, menjadi pendamping institusi masyarakat, mampu melakukan komunikasi baik komunikasi intra personal, komunikasi antara personal, komunikasi kelompok, komunikasi organisasi atau komunikasi massa. Sementara itu, untuk melakukan seluruh tugasnya penyuluh Pekerja Sosial Masyarakat (PSM) perlu memiliki motivasi kerja yang cukup, artinya pekerjaan yang dilakukan tidak terlepas dari tujuan yang akan dicapai, baik yang berkenaan dengan dirinya maupun yang berkenaan dengan organisasi.

Berbagai tugas yang dilakukan oleh Pekerja Sosial Masyarakat (PSM) yang paling dominan adalah bagaimana melakukan pelatihan melalui keterampilan komunikasi. Terjadinya kesulitan atau kendala dalam melakukan komunikasi merupakan kesenjangan organisasi. Salah satu intervensi yang dilakukan oleh Forum Komunikasi Pekerja Sosial Masyarakat (FKPSM) adalah terselenggaranya program pengembangan dan pembinaan, refreasing, dan supervisi secara berkala. Sementara itu, program pelatihan berbasis kompetensi bagi Pekerja Sosial Masyarakat (PSM) termasuk pada aspek Pendidikan Luar Sekolah.

Pendidikan di Indonesia sesuai dengan Sistem Pendidikan Nasional dibagi menjadi dua golongan, yaitu jalur Pendidikan Sekolah dan jalur Pendidikan Luar Sekolah. Pendidikan Nasional menurut UU Sisdiknas Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, berfungsi untuk mengembangkan & meningkatkan mutu kehidupan serta martabat manusia Indonesia dalam upaya mewujudkan tujuan Nasional.

Dalam pelaksanaan program-programnya, Pendidikan Luar Sekolah lebih mendasarkan kebutuhan masyarakat yang relevansi dengan arah dan tujuan pembangunan nasional. Tujuan program Pendidikan Luar Sekolah berorientasi pada waktu pendidikan yang singkat, isi program berpusat pada lulusan dan kepentingan perorangan, menekankan kepada pelatihan dan praktik, persyaratan masuk ditentukan bersama peserta didik, berpusat pada peserta didik, pengawasan diatur sendiri, dan demokratis (D. Sudjana, 2004: 13).

Penjabaran kebijakan dilaksanakan dalam bentuk strategi dan program. Salah satu strategi Dinas Sosial Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bandung adalah pemberdayaan dengan meningkatkan profesionalisme dan kinerja Pekerja Sosial Masyarakat (PSM) dalam menanggulangi masalah-masalah sosial melalui penguatan Sumber Daya Manusia (SDM) antara lain pendidikan dan pelatihan serta studi banding. Dalam melaksanakan program yang dilaksanakan oleh Dinas Sosial Kependudukan dan Catatan Sipil diperlukan adanya tenaga pekerja sosial yang terdidik, terlatih, dan profesional.

Pelatihan merupakan satuan pendidikan luar sekolah termasuk pendidikan sejenis di samping keluarga, kelompok belajar, dan kursus yang mencakup komponen pendidikan luar sekolah. Pendidikan mencakup semua komunikasi nyata masyarakat, lingkungan keluarga, lembaga, dunia kerja, dan lingkungan kehidupan lainnya. (D. Sudjana, 2004: 13).

Pasal 9 UU No. 2 Tahun 1990 menyatakan adanya dua jalur penyelenggaraan pendidikan, yaitu jalur pendidikan sekolah dan jalur pendidikan luar sekolah. Kedua jalur pendidikan saling komplementer dalam sistem pendidikan nasional. Apabila satuan pendidikan yang disebut sekolah berjenjang dan berkesinambungan, sedangkan satuan pendidikan luar sekolah tidak harus berjenjang dan berkesinambungan. Satuan pendidikan luar sekolah ini meliputi pendidikan keluarga, kelompok belajar, kursus, dan pendidikan yang sejenis. Dalam pengertian kedua jenis pendidikan terselip konsep pendidikan yang tidak terbatas usia dan ruang sekolah yang formal. Akan tetapi di dalam pengertiannya dibedakan antara pelatihan dan pendidikan dengan ciri-ciri sebagai berikut:

1. Pelatihan mengasumsikan adanya dasar pendidikan formal. Pelatihan mempunyai konotasi menguasai baik keterampilan fisik maupun mental akademik yang diperlukan dalam profesi tertentu. Dengan demikian pelatihan dikaitkan dengan dunia kerja dan produktivitas. Sebaliknya, pendidikan mempunyai orientasi kepada pengembangan pribadi seseorang.

2. Modalitas kelembagaan untuk pendidikan dan pelatihan berbeda. Pendidikan sekolah bersifat formal, berjenjang, dan berkesinambungan, sedangkan pelatihan tidak selalu harus berjenjang. Oleh sebab itu salah satu ciri spesifik dari pelatihan ialah sifatnya praktis.
3. Dimensi pengembangan perilaku yang dominan dari kedua jenis itu adalah jika pendidikan formal berdimensi idiografik, yakni pengembangan individu dan kepribadian seseorang sesuai dengan disposisinya, maka pelatihan lebih berdimensi nomotetik, artinya tuntutan-tuntutan lembaga dan peranan yang diharapkan dari seseorang yang sesuai dengan tujuan lembaga. Dalam hal ini, perilaku sosial seseorang sebagai hasil pelatihan akan ditentukan oleh interaksi antara pendidikan formal dan pelatihan yang diperoleh (D. Anastasia, 1996: 16).

Penyelenggaraan pelatihan akan secara optimal dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan dapat menjawab permasalahan tuntutan pekerjaan serta perkembangan program pembangunan kesejahteraan sosial yang semakin kompleks dalam melayani kebutuhan para pegawai, organisasi dan masyarakat apabila dapat dikelola dengan baik.

Dengan demikian, pelatihan bagi Pekerja Sosial Masyarakat (PSM) penting dilakukan untuk meningkatkan kompetensi. Pekerja sosial merupakan tenaga pelaksana dalam pembangunan kesejahteraan sosial yang saat ini mendapatkan citra yang kurang menguntungkan karena peranan dan sumbangan serta kinerjanya dalam memberikan pelayanan kepada perorangan, kelompok, dan masyarakat penyandang

masalah sosial belum cukup bermakna keberadaannya, sehingga pengakuan masyarakat akan keberadaan pekerja sosial menjadi lemah. Masyarakat beranggapan bahwa profesi pekerja sosial dapat dilakukan oleh setiap orang. Oleh karena itu, keberadaan Pekerja Sosial Masyarakat (PSM) sebagai tenaga pelaksana di Jajaran Dinas Sosial Kependudukan dan Catatan Sipil perlu ditingkatkan dan dikembangkan melalui salah satu bentuk di antaranya dengan pendidikan dan pelatihan agar mereka dapat berkiprah sejajar dengan profesi yang lainnya.

Peningkatan kualifikasi dan kompetensi Pekerja Sosial Masyarakat (PSM) merupakan kebutuhan yang tidak dapat dihindari dan harus selalu dilakukan sebagai langkah antisipasi dan responsif terhadap perubahan-perubahan yang ada di masyarakat pada umumnya dan perkembangan pendidikan non formal khususnya, terlebih lagi teknologi yang berkembang saat ini menuntut Pekerja Sosial Masyarakat (PSM) untuk selalu mengejar ketertinggalannya. Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi tidak dapat dihindari, siap atau tidak siap teknologi ini akan hadir di tengah-tengah kehidupan masyarakat.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja Pekerja Sosial Masyarakat (PSM) dalam menjalankan tugasnya, antara lain kompetensi yang dimilikinya, motivasi berprestasi, ketersediaan sarana dan prasarana untuk menunjang kinerjanya di masyarakat, dukungan dan pembinaan yang dilakukan oleh Dinas Sosial Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bandung.

Pekerja Sosial Masyarakat (PSM) dituntut dapat mengakomodasi perubahan dengan berpegang pada fungsi dan tujuan pendidikan. Oleh karena itu Pekerja Sosial Masyarakat (PSM) harus memiliki kompetensi yang disyaratkan sebagai tenaga profesional. Untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja Pekerja Sosial Masyarakat (PSM), dilakukan berbagai pelatihan antara lain pelatihan berbasis kompetensi bagi Pekerja Sosial Masyarakat (PSM). Topik yang diteliti dalam penelitian ini adalah bagaimana Implementasi Hasil Pelatihan Berbasis Kompetensi Bagi Pekerja Sosial Masyarakat Tingkat Dasar dalam Meningkatkan Kinerja yang dilaksanakan oleh Dinas Sosial Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bandung.

B. Identifikasi Masalah

Pekerja Sosial merupakan salah satu tenaga di Lingkungan Dinas Sosial yang berada di daerah. Mereka merupakan ujung tombak pelaksana teknis yang diberi tugas secara khusus dalam memberikan pelayanan kesejahteraan sosial kepada perorangan, kelompok, dan masyarakat Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS). Banyaknya kebijakan pemerintah dalam menangani permasalahan kesejahteraan sosial memerlukan implementasi kebijakan itu melalui program dan kegiatan yang efektif dan efisien serta didukung Sumber Daya Manusia dari berbagai lapisan masyarakat yang professional.

Untuk menjaring, membina, dan mengembangkan potensi yang dimiliki oleh Pekerja Sosial Masyarakat (PSM), perlu dikembangkan program-program Pekerja

Sosial Masyarakat yang dapat memecahkan permasalahan sosial, melaksanakan penanganan kesejahteraan sosial di daerahnya, mampu memecahkan permasalahan sosial serta mampu mendewasakan generasi muda menjadi generasi yang memiliki kemampuan untuk hidup mandiri. Dalam upaya mewujudkan kondisi tersebut, maka pekerja sosial perlu mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi yang sesuai dengan tuntutan kebutuhan di dalam melaksanakan tugas di lapangan.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis mengidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Ketenagaan di lingkungan Dinas Sosial dari tingkat pusat sampai daerah mempunyai peranan yang sangat strategis dalam mengemban Visi Dinas Sosial “Kesejahteraan sosial oleh dan untuk semua”. Oleh karena itu, tidak dapat dipungkiri keberhasilan pelaksanaan program pembangunan kesejahteraan sosial sangat dipengaruhi oleh kualitas ketenagaan di lingkungan Dinas Sosial.
2. Pekerja sosial merupakan salah satu tenaga di lingkungan Dinas Sosial yang berada di daerah adalah ujung tombak pelaksana teknis yang diberi tugas secara profesional dalam memberikan pelayanan kesejahteraan sosial kepada perorangan, kelompok, dan masyarakat penyandang masalah sosial. Dari fakta yang ditemukan di lapangan menunjukkan bahwa pekerja sosial belum sepenuhnya dapat melaksanakan tugas dan fungsinya sebagaimana yang diharapkan.

3. Pelatihan berbasis kompetensi bagi Pekerja Sosial Masyarakat (PSM) perlu mendapatkan perhatian yang serius agar dapat menghasilkan tenaga pekerja sosial yang profesional. Untuk mewujudkan keadaan tersebut, Pekerja Sosial Masyarakat (PSM) perlu mendapatkan pelatihan yang sesuai dengan tuntutan kebutuhan di dalam melaksanakan tugasnya di lapangan.
4. Berdasarkan hasil pengamatan dan studi dokumentasi bahwa program pelatihan yang telah dilaksanakan belum optimal mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Program pelatihan yang selama ini dilaksanakan belum memadai untuk menjawab permasalahan dan tuntutan pekerjaan di lapangan.
5. Pekerja Sosial Masyarakat (PSM) dihadapkan dengan berbagai hambatan dalam mengimplementasikan hasil pelatihan pada pelaksanaan kegiatan di lapangan sehingga dapat berdampak pada kinerja. Sebagai contoh hambatan yang sering dirasakan Pekerja Sosial Masyarakat (PSM) dalam mengimplementasikan hasil pelatihan adalah sarana/fasilitas belajar dan *reward* (imbalan) yang kurang memadai.
6. Penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi akan secara optimal dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan dapat menjawab permasalahan tuntutan pekerjaan serta perkembangan program pembangunan kesejahteraan sosial yang semakin kompleks dalam melayani kebutuhan para pegawai, organisasi, dan masyarakat jika dikelola dengan baik.

C. Perumusan dan Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas dirumuskan masalah dalam penelitian sebagai berikut: Bagaimana perencanaan, pelaksanaan, hasil dan dampak pelatihan berbasis kompetensi bagi Pekerja Sosial Masyarakat (PSM) tingkat dasar dalam meningkatkan kinerja?

Untuk menjawab dan mencapai pemahaman dalam penelitian, maka permasalahan pokok penelitian ini dibatasi pada: Bagaimana Implementasi pelatihan berbasis kompetensi dilihat dari perencanaan, pelaksanaan, hasil, dan dampak pelatihan dalam meningkatkan kinerja Pekerja Sosial Masyarakat (PSM) tingkat dasar di Kabupaten Bandung?

D. Pertanyaan Penelitian

Untuk membatasi & menyederhanakan rumusan masalah tersebut, dirumuskan beberapa pertanyaan penelitian yang lebih spesifik dan terfokus pada: Implementasi hasil pelatihan berbasis kompetensi bagi Pekerja Sosial Masyarakat (PSM) Tingkat Dasar dalam meningkatkan kinerja sebagai berikut:

1. Bagaimana perencanaan program pelatihan berbasis kompetensi bagi Pekerja Sosial Masyarakat (PSM) Tingkat Dasar di Kabupaten Bandung?
2. Bagaimana pelaksanaan program pelatihan berbasis kompetensi bagi Pekerja Sosial Masyarakat (PSM) Tingkat Dasar di Kabupaten Bandung ?

3. Bagaimana hasil pelatihan berbasis kompetensi bagi Pekerja Sosial Masyarakat (PSM) Tingkat Dasar di Kabupaten Bandung ?
4. Bagaimana dampak pelatihan berbasis kompetensi terhadap peningkatan kinerja Pekerja Sosial Masyarakat (PSM) Tingkat Dasar di Kabupaten Bandung?

E. Tujuan Penelitian

Secara umum, tujuan penelitian ini dilakukan untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai Implementasi Hasil Pelatihan Berbasis Kompetensi bagi Pekerja Sosial Masyarakat (PSM) Tingkat Dasar yang dilakukan oleh Dinas Sosial Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bandung.

Berdasarkan tujuan umum tersebut, secara khusus tujuan penelitian dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Mendeskripsikan perencanaan program pelatihan berbasis kompetensi bagi Pekerja Sosial Masyarakat (PSM) tingkat dasar di Kabupaten Bandung.
2. Mendeskripsikan pelaksanaan program pelatihan berbasis kompetensi bagi Pekerja Sosial Masyarakat (PSM) tingkat dasar di Kabupaten Bandung.
3. Mendeskripsikan dan menganalisis hasil pelatihan berbasis kompetensi bagi Pekerja Sosial Masyarakat (PSM) tingkat dasar di Kabupaten Bandung.

4. Mendeskripsikan dan menganalisis dampak pelatihan berbasis kompetensi dalam meningkatkan kinerja Pekerja Sosial Masyarakat (PSM) tingkat dasar di Kabupaten Bandung.

F. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini, Peneliti berharap dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya teori-teori pendidikan serta dapat menjadi salah satu referensi untuk mengembangkan program Pendidikan Luar Sekolah khususnya yang berkaitan dengan pelatihan berbasis kompetensi bagi Pekerja Sosial Masyarakat (PSM) tingkat dasar dan kajian tentang penyelenggaraan pembinaan dan pelatihan ketenagaan khususnya pada peningkatan dan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM).
2. Secara Praktis, hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pemikiran dalam perbaikan kegiatan pelatihan berbasis kompetensi sehingga dapat menunjang keberhasilan penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan pelatihan profesi Pekerja Sosial Masyarakat (PSM) di Kabupaten Bandung dan peningkatan Program Latihan Pada Dinas Sosial Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bandung, dan hasil penelitian ini bertujuan untuk mengukur keberhasilan program pelatihan yang telah dilaksanakan oleh Pekerja Sosial Masyarakat (PSM).

G. Definisi Operasional

Untuk memperoleh pemahaman yang jelas dan tepat serta untuk menghindari kesalahpahaman dalam menafsirkan istilah yang digunakan dalam penelitian ini, diperlukan definisi operasional dari beberapa istilah yang berkenaan dengan judul dan fokus permasalahan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Implementasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (Edisi Kedua: 1995) adalah pelaksanaan & penerapan. Pengertian implementasi hasil pelatihan dalam penelitian ini adalah penerapan hasil pelatihan (pengalaman belajar) berbasis kompetensi yang diperoleh dari suatu pelatihan Pekerja Sosial Masyarakat Tingkat Dasar di Kabupaten Bandung.
2. Hasil Pelatihan
Adalah keluaran (*output*) yaitu kuantitas lulusan yang disertai kualitas perubahan tingkah laku yang didapat melalui kegiatan belajar membelajarkan. Pengertian hasil pelatihan dalam penelitian ini adalah adanya kualitas perubahan tingkah laku Pekerja Sosial Masyarakat (PSM). Perubahan kinerja berupa tingkah laku yang mencakup ranah kognitif, afektif dan psikomotor yang sesuai dengan kebutuhan belajar yang mereka perlukan.
3. Kompetensi
Adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, keterampilan, sikap, perilaku yang diperlukan dalam

pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.

4. Kinerja

Kinerja mengandung pengertian kemampuan kerja atau performansi secara keseluruhan menyangkut aspek pengetahuan, keterampilan, dan perilaku sehari-hari dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Adapun kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah unjuk kerja Pekerja Sosial Masyarakat (PSM) dalam melakukan pembangunan kesejahteraan sosial dengan menerapkan pendekatan pembelajaran orang dewasa.

5. Pekerja Sosial Masyarakat (PSM)

Pekerja Sosial Masyarakat adalah warga masyarakat yang atas dasar rasa kesadaran dan tanggung jawab sosial serta didorong oleh rasa kebersamaan, kekeluargaan, dan kesetiakawanan sosial secara sukarela mengabdikan pada pembangunan kesejahteraan sosial. Adapun Pekerja Sosial Masyarakat (PSM) yang dimaksud dalam penelitian ini adalah orang yang mampu memotivasi masyarakat, menggerakkan, memfasilitasi, & memperantai.

H. Kerangka Berfikir

Pelatihan merupakan kegiatan untuk membantu para pegawai di dalam meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan, sikap dan keterampilan yang

dibutuhkan dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Agar pelatihan dapat terselenggara dengan baik dan berhasil meningkatkan kualitas kinerja dan produktivitas kerja dari para pegawai, perlu diterapkan manajemen pelatihan yang baik.

Dengan manajemen pelatihan yang baik, segala kegiatan yang dilakukan akan secara sistematis, terkoordinasi, dan kooperatif di dalam memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen pelatihan juga merupakan pedoman pemikiran dan tindakan mengenai langkah-langkah tindakan yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sebagai pedoman & langkah-langkah yang harus dilakukan, perlu ditetapkan suatu rencana (*plan*), dengan melakukan penentuan, pengelompokan, pengaturan kegiatan, penempatan, dan melimpahkan wewenang kepada yang akan melaksanakan (*organizing*), serta untuk mewujudkan rencana menjadi tindakan-tindakan nyata dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka perlu dilaksanakan (*process*) dan untuk mengetahui apakah pelaksanaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dan apakah hasil-hasil yang dicapai sudah baik atau terdapat deviasi, perlu melakukan penilaian (*evaluation*). Dengan demikian dalam manajemen pelatihan pada intinya meliputi empat (4) komponen dasar, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan penilaian.

Pelatihan untuk Pekerja Sosial Masyarakat (PSM) merupakan program bimbingan dalam bentuk pemberian bimbingan, bantuan, petunjuk, arahan, motivasi agar peserta belajar secara efisien, dan efektif. Pelatihan Pekerja Sosial Masyarakat (PSM) bertujuan untuk memberikan bekal pengetahuan, sikap, dan keterampilan dalam kegiatan pembangunan kesejahteraan sosial. Dengan pelatihan ini diharapkan Pekerja Sosial Masyarakat (PSM) dapat menunjukan kinerja dalam mengelola program kesejahteraan sosial.

Pelatihan dan kinerja merupakan dua faktor penting yang saling berhubungan, hubungannya lebih bersifat searah, yakni pelatihan terhadap kinerja. Pelatihan akan berdampak terhadap kinerja, manakala pelatihan itu mempertimbangkan prinsip-prinsip pelatihan yang secara umum dapat dikelompokkan dalam empat kategori yaitu berkaitan dengan peserta penyelenggara dan materi pelatihan serta situasi pelatihan.

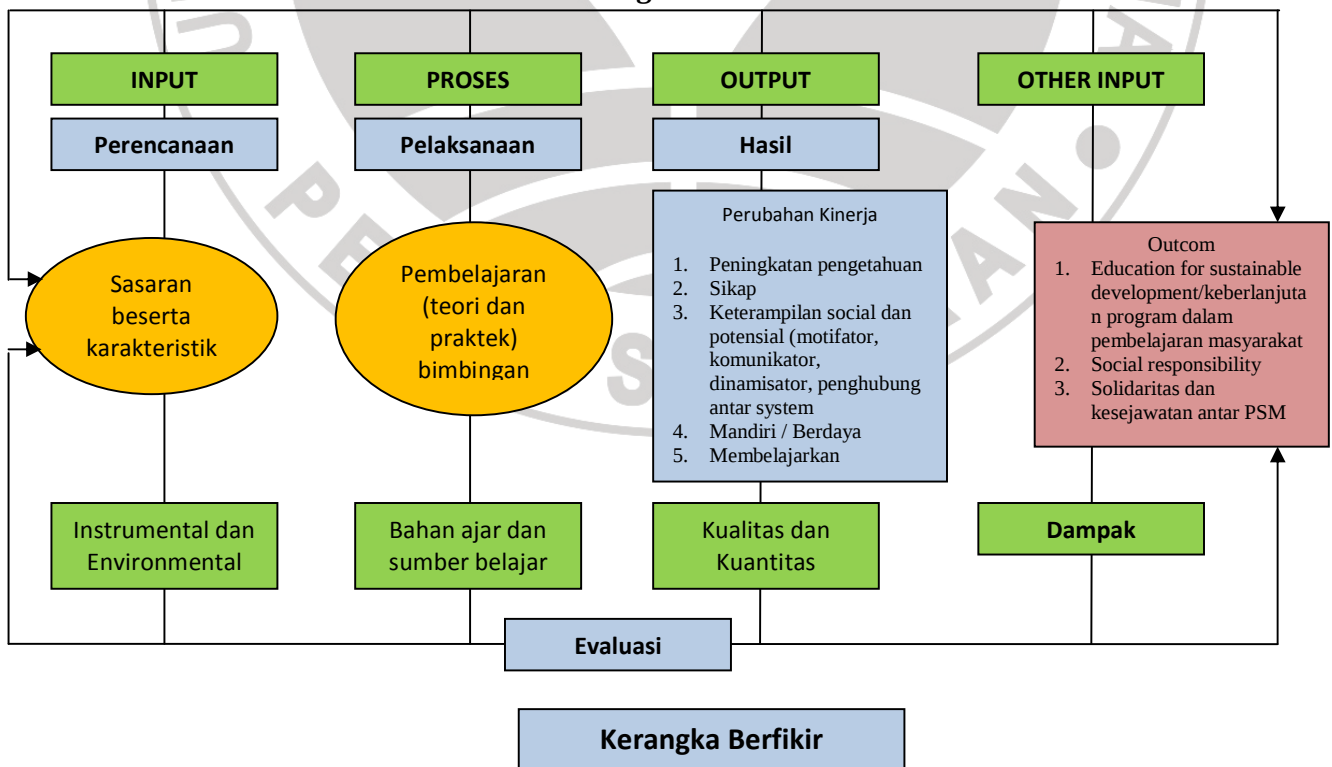
Secara umum, penelitian ini diarahkan untuk meneliti implementasi hasil pelatihan terhadap kinerja Pekerja Sosial Masyarakat (PSM) dalam pengelolaan pembangunan yang pada akhirnya dapat mendorong pencapaian keberhasilan Pembangunan Kesejahteraan Sosial (PKS) di Kabupaten Bandung.

Dampak pelatihan terhadap kinerja lebih berkaitan dengan fase pelaksanaan dan fase pasca pelatihan. Fase pelaksanaan pelatihan dapat dilihat dari hasil atau pengalaman belajar yang diperoleh dari proses pelatihan. Sedangkan fase pasca pelatihan dapat dilihat pada implementasi hasil pelatihan dalam pengelolaan pembangunan kesejahteraan sosial.

Apabila diadakan penelitian, hasil implementasi ini dapat menunjukkan kinerja dalam pengelolaan pembelajaran. Tidak dapat dipungkiri bahwa dalam implementasi hasil pelatihan Pekerja Sosial Masyarakat (PSM) dihadapkan dengan beberapa faktor penghambat dan faktor pendukung sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja Pekerja Sosial Masyarakat (PSM) dalam pengelolaan pembangunan kesejahteraan sosial meliputi:

1. Menyusun rencana program pelatihan Pekerja Sosial Masyarakat (PSM),
2. Menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif,
3. Mendorong partisipasi aktif dalam pembelajaran,
4. Penggunaan metode pembelajaran, dan
5. Melakukan penilaian terhadap peserta belajar.

Bagan 1.1
Kerangka Berfikir



I. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam pembahasan dan penyusunan selanjutnya, berikut ini sistematika penulisan yang digunakan pada penulisan tesis ini sebagai berikut:

BAB I berisi : Pendahuluan yaitu meliputi latar belakang masalah, identifikasi masalah, perumusan dan pembatasan masalah, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, kerangka berfikir, dan sistematika penulisan.

BAB II berisi : Landasan teoritis atau kajian teoritis, yakni konsep yang berhubungan dengan judul dan permasalahan.

BAB III berisi : Metodologi penelitian yakni membahas mengenai metoda dan teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, subyek penelitian, teknik pengumpulan dan analisis data serta langkah-langkah penelitian.

BAB IV berisi : Temuan penelitian.

BAB V berisi : Hasil penelitian dan pembahasan yakni menjabarkan mengenai profil lokasi penelitian dan profil penyelenggara program, serta .deskripsi hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian mengenai implementasi hasil pelatihan berbasis kompetensi bagi Pekerja Sosial Masyarakat (PSM) tingkat dasar dalam meningkatkan kinerja.

BAB VI berisi : Kesimpulan dan saran akan membahas tentang kesimpulan dan saran-saran terhadap penelitian sehubungan dengan permasalahan penelitian.

Daftar Pustaka, Lampiran