

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Badan Kesejahteraan Sosiasl Nasional (BKSNI) adalah salah satu lembaga pemerintah pengganti Departemen Sosial yang bertugas melaksanakan pembangunan kesejahteraan sosial. Berdasarkan UU RI Nomor 6 tahun 1974 pasal 2 ayat 1 menyebutkan :

Pembangunan Kesejahteraan Sosial merupakan bagian integral dari Pembangunan Nasional, bertujuan untuk mewujudkan suatu tata kehidupan dan penghidupan sosial, baik material maupun spiritual yang meliputi oleh rasa aman tenteram dan ketenteraman lahir batin, yang memungkinkan bagi setiap warga negara untuk mengadakan usaha pemenuhan kebutuhan-kebutuhan jasmani, rohani dan sosial yang sebaik-baiknya bagi diri, keluarga, serta masyarakat dengan menjunjung tinggi hak-hak asasi serta kewajiban manusia sesuai dengan Pancasila.

Tujuan Pembangunan Kesejahteraan Sosial tersebut relevan dengan Ketetapan MPR RI Nomor : IV/MPR/1999 tentang Garis-garis Besar Haluan Negara (1999 : 13) sebagai berikut :

Terwujudnya 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, bertakwa, berakhlak mulia, cinta tanah air, berkesadaran hukum dan lingkungan, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi memiliki etos kerja yang tinggi serta berdisiplin.

Oleh karena itu bidang Pembangunan Kesejahteraan Sosial sangat luas dan kompleks, mencakup antara lain aspek-aspek pendidikan, kesehatan, agama, tenaga kerja, kesejahteraan sosial (dalam arti sempit) dan lain-lain. Seperti yang dikemukakan Irawan Soehartono yang dikutip oleh K.Suhendra :

Kesejahteraan sosial yang memiliki cakupan yang luas meliputi, kesehatan, pendidikan, perumahan, pelayanan kerja, pemeliharaan penghasilan (Asuransi Sosial dan Asistensi Bantuan Sosial), sedangkan Kessos dan cakupan yang sempit merupakan tugas yang menjadi tanggung jawab Departemen Sosial (sekarang BKSNI) walaupun dalam pelaksanaannya disamping kegiatan internal juga melaksanakan tugas-tugas tentang sektorial (cakupan Kessos yang luas). (1995 : 32)

Jadi fungsi/tugas pembangunan kesejahteraan sosial untuk menangani permasalahan sosial di Indonesia. Sementara permasalahan sosial di Indonesia saat ini sudah cukup rumit, luas dan kompleks juga kecenderungan akan lebih meningkat baik kualitas maupun kuantitasnya, seperti yang dikemukakan oleh K. Suhendra (1995 : 40) : kecenderungan permasalahan kesejahteraan sosial yang dapat diprediksikan antara lain :

1. Dampak sosial yang diakibatkan polusi/limbah industri
2. Jumlah lanjut usia yang meningkat cepat
3. Jumlah penyandang cacat yang meningkat akibat kecelakaan lalu lintas, dan mesin industri
4. Munculnya penyakit baru yang diakibatkan gaya hidup modern
5. Semakin meningkatnya korban penyalahgunaan obat di kalangan generasi muda
6. Meningkatnya jumlah balita terlantar
7. Bergesernya sistem keluarga besar menjadi keluarga inti
8. Munculnya individual dan kelompok yang teraliansi
9. Bertambahnya anak jalanan (*Street Children*).

Sementara itu Soetarso (2000 : 2) memandang akar permasalahan sosial di Indonesia yang saling berkaitan pada saat ini adalah :

1. Jumlah penduduk yang besar
2. Besarnya jumlah penduduk miskin
3. Tingkat pendidikan dan kesehatan bagian terbesar penduduk yang rendah
4. Kesenjangan yang lebar antara :
 - a. Pemerintah dan masyarakat;
 - b. Pembangunan ekonomi dan pembangunan sosial;
 - c. Pembangunan kota dan pembangunan desa;
 - d. Pembangunan di Jawa dan pembangunan di luar Jawa;
 - e. Penduduk kaya dan penduduk miskin;
 - f. Retorika dan fakta;
5. Pembangunan Nasional yang sangat sentralistik

6. Fundamen ekonomi dan moneter yang sangat lemah
7. Kerusakan lingkungan hidup yang sangat parah, termasuk semakin habisnya hutan dan tambang
8. Kerawanan terhadap bencana, baik karena peristiwa alam, perilaku manusia, dan kombinasi keduanya
9. Kerusakan moral bangsa akibat rezim orde baru
10. Ketiadaan supremasi hukum
11. Lembahnya penegakan HAM (Hak Asasi Manusia)
12. Sangat maraknya KKN (Korupsi Kolusi Nepotisme)
13. Rendahnya kemampuan bangsa secara keseluruhan.

Sejalan perkembangan zaman, kita memasuki abad 21 yang berbeda dengan abad sebelumnya. Era globalisasi merupakan tantangan kehidupan manusia yang secara global telah melibatkan seluruh umat manusia. Gelombang globalisasi memasuki tiga arena kehidupan manusia yaitu di bidang ekonomi, politik dan budaya yang didukung oleh dua kekuatan besar yaitu bisnis dan teknologi. Tilaar (1998) mengemukakan :

1. Abad 21 ditandai oleh berbagai perubahan yang besar yaitu a) suatu dunia yang terbuka b) perkembangan ilmu dan teknologi yang sangat pesat c) semakin tingginya kesadaran terhadap berhak asasi manusia d) hidupnya bisnis internasional
2. Sedangkan kondisi era globalisasi adalah sebagai a) masyarakat yang kompetitif b) kualitas yang tinggi c) era informasi d) era komunikasi dan maraknya kehidupan bisnis e) era teknologi
3. Dibalik itu semua abad 21 akan muncul ketegangan-ketegangan yang perlu ditanggulangi, ketegangan-ketegangan tersebut ialah 1) ketegangan antara yang global dan yang lokal, 2) ketegangan antara yang universal dan individual, 3) ketegangan antara yang tradisional dan modernitas, 4) ketegangan antara program jangka panjang dan pendek, 5) ketegangan antara kehidupan untuk berkompetisi dan kesamaan kesempatan bagi semua orang, 6) kemajuan ilmu pengetahuan dan teknolofi yang pesat menimbulkan ketegangan dengan keterbatasan kemampuan manusia untuk menyerap kemajuan tersebut, 7) ketegangan antara yang spiritual dan yang meterial.

Maka jelas bahwa pembangunan kesejahteraan sosial membutuhkan tenaga kesejahteraan sosial. Tenaga kesejahteraan sosial itu sendiri menurut Kepmensos RI No. 61/HUK/1999 adalah :

Para pegawai negeri sipil dan non pegawai negeri sipil yang mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang tinggi yang dapat memberikan pelayanan sosial kepada masyarakat dan pengembang Kessos secara profesional.

Sedangkan dalam penulisan tesis ini yang dimaksud dengan tenaga kesejahteraan sosial ialah Pekerja Sosial yang bekerja sebagai pegawai negeri sipil di lingkungan pemerintah umumnya dan BKSN khususnya. Namun sangat disayangkan bahwa citra para Pekerja Sosial dalam menjalankan profesinya kurang menguntungkan, peranan dan sumbangan serta kinerjanya belum cukup bermakna ketepatangunaannya sehingga kurang dikenal dan lemahnya pengakuan masyarakat akan keberadaannya.

Seperti Menteri Sosial RI dalam keputusannya No. 25/HUK/1996 tentang Pola Pengembangan Profesi Pekerjaan Sosial sebagai berikut :

1. Citra, Pekerjaan Sosial sebagai pekerjaan amal, belas kasihan, atau pekerjaan kemanusiaan di kalangan masyarakat luas masih cukup kuat. Setiap orang dapat dan secara moral perlu menjadi Pekerja Sosial. Tidak perlu melalui dan memiliki pendidikan khusus. Pandangan demikian itu kurang menguntungkan dan kurang mendukung bagi keberadaan peranan serta pengembangan profesi Pekerjaan Sosial dan para Pekerja Sosial profesional
2. Peranan dan sumbangan serta kinerja profesi Pekerja Sosial baik dalam pelayanan-pelayanan langsung kesejahteraan sosial kepada perseorangan, kelompok dan masyarakat penyandang masalah sosial maupun dalam pelayanan tidak langsung kesejahteraan sosial belum cukup bermakna ketepatangunaannya. Hal itu menyebabkan lemahnya pengakuan masyarakat akan keberadaan, peranan dan sumbangan profesi Pekerja Sosial
3. Dalam lingkungan masyarakat dan organisasi-organisasi profesional, keberadaan dan kiprah profesi Pekerjaan Sosial belum nampak sehingga kurang dikenal
4. Peranan dan kiprah profesi Pekerja Sosial dalam tim-tim antar sektor, antar disiplin atau antar profesi dalam penanganan dan pemecahan komprehensif suatu permasalahan sosial yang kompleks atau dalam perencanaan program terpadu juga belum nampak sehingga juga belum dikenal
5. Para pengurus organisasi pelayanan kesejahteraan sosial pada umumnya belum mampu dan belum bersedia menggunakan tenaga

- Pekerja Sosial profesional di satu pihak dan masih terbatasnya jumlah tenaga Pekerja Sosial profesional yang handal pada pihak lainnya
6. Berdasarkan Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 45/Menpan/1988 tentang Angka Kredit Bagi Jabatan Pekerja Sosial dan Keputusan Presiden Nomor 31 tahun 1993 tentang Tunjangan Penilai Pajak Bumi dan Bangunan, Pemeriksa Bea dan Cukai, Pengawas Ketenagakerjaan, Pengamat Meteorologi dan Geofisika, Penyuluh Kehutanan, Juru Penerang, Pekerja Sosial, Pengawas Keuangan dan Pembangunan, keberadaan dan peranan Pejabat Fungsional Pekerja Sosial telah diakui secara resmi. Tetapi masyarakat luas dan para pejabat pemerintah yang berwenang dalam pelaksanaan surat-surat keputusan tersebut di atas nampaknya belum memahami dan melaksanakannya
 7. Para Pekerja Sosial atau pegawai negeri sipil dari instansi atau unit-unit pelaksanaan teknis, atau lembaga pelayanan pemerintah yang melaksanakan tugas dan fungsi Pekerjaan Sosial pada umumnya belum mendapatkan pengakuan dari instansinya tentang status dan fungsinya
 8. Secara umum patut diakui bahwa profesi Pekerjaan Sosial belum sepenuhnya berperan sebagai profesi utama dalam kegiatan pelayanan, dan pelaksanaan serta pengelolaan pembangunan kesejahteraan sosial.

Disamping itu kalau kita lihat jumlah Pekerja Sosial profesional yang ada di Indonesia sangat terbatas, baik yang ada di tingkat BKSN maupun di luar BKSN serta di masyarakat. Keadaan tersebut penyebarannya yang timpang terutama pegawai kantor dengan petugas lapangan juga belum adanya rencana kebutuhan Pekerja Sosial untuk berbagai spesialisasi dan tingkat baik untuk BKSN maupun non BKSN. Apalagi dengan dilikuidasinya Departemen Sosial, para Pekerja Sosial tersebut disalurkan ke instansi pemerintah diantaranya di lingkungan POLRI, Departemen Hukum dan Perundang-undangan, Dinas Sosial, Rumah Sakit serta organisasi sosial dan lembaga swadaya masyarakat. Pekerja Sosial tersebut akan memasuki lapangan kerja baru yang merupakan suatu tantangan sekaligus peluang dalam pembangunan kesejahteraan sosial, juga keadaan Pekerja Sosial baik sebagai pegawai BKSN maupun instansi

lainnya dan lembaga-lembaga pelayanan kesejahteraan sosial baik dari segi kompetensi serta kadar keahliannya, umumnya masih jauh dari kualifikasi dan mutu yang diperlukan sebagai Pekerja Sosial profesional. Dan kalau di lihat latar belakang pendidikan formalnya dari pegawai Departemen Sosial yang berpendidikan Pekerjaan Sosial atau Kesejahteraan Sosial lebih kecil bila diandingkan yang berpendidikan non Kessos yakni 35% : 65% dari 24.360 pegawai. Oleh karena itu untuk menjamin terselenggaranya tugas-tugas umum merintahan dan pembangunan kesejahteraan sosial diperlukan pegawai negeri sipil khususnya Pekerja Sosial profesional. Dalam hal ini Majelis Permusyawaratan Rakyat dalam Tap MPR No. IV/MPR/1999 tentang Garis-garis Besar Haluan Negara 1999-2004 menetapkan misi bagi aparatur negara sebagai berikut : “Terwujudnya aparatur negara yang berfungsi melayani masyarakat, profesional, berdayaguna, produktif, transparan bebas dari Korupsi. Kolusi dan Nepotisme”, maka untuk mewujudkan Pekerja Sosial profesional dan misi bagi aparatur negara tersebut, pegawai negeri sipil perlu dibina dan salah satu bentuk pengembangan sumber daya manusia dapat melalui pendidikan dan pelatihan.

Dalam UU Nomor 8/1974 pasal 31 ayat 1 menyebutkan bahwa :

Untuk mencapai dayaguna dan hasil guna yang sebesar-besarnya, diadakan pengaturan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan jabatan PNS yang bertujuan untuk meningkatkan pengabdian mutu, keahlian, kemampuan dan keterampilan.

Lebih ditegaskan kembali dalam PP Nomor 14 th 1994 tentang Diklat Jabatan Pegawai Negeri Sipil, yang bertujuan sebagai berikut :

- a. Meningkatkan kesetiaan dan ketaatan PNS kepada Pancasila, UUD 1945, Negara dan Pemerintah Republik Indonesia

- b. Merencanakan kesamaan pola pikir yang dinamis dan bernalar agar memiliki wawasan yang komprehensif untuk melaksanakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan
- c. Memantapkan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman dan pengembangan partisipasi masyarakat
- d. Meningkatkan pengetahuan keahlian dan atau keterampilan serta pembentukan kepribadian pegawai negeri sipil

Selanjutnya dalam penjelasan pasal 3 PP No. 14/1994 yang berbunyi :

Seorang PNS hanya dapat diangkat dalam jabatan tertentu setelah memiliki persyaratan-persyaratan yang ditetapkan jabatan tersebut salah satu persyaratannya adalah telah mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan sesuai dengan jabatan yang akan dipangkunya.

Berdasarkan uraian di atas, maka pendidikan dan pelatihan menjadi salah satu bentuk pengembangan sumber daya manusia yang cukup penting bagi karier pegawai negeri sipil. Sedangkan untuk peningkatan kemampuan profesional bagi pegawai negeri sipil khususnya Pekerja Sosial yang ada di instansi pemerintah umumnya dan lingkungan Badan Kesejahteraan Sosial Nasional khususnya mereka perlu diikutsertakan secara intensif pada pelatihan profesi Pekerjaan Sosial, agar Pekerja Sosial yang masih amatiran atau semi profesional benar-benar menjadi Pekerja Sosial profesional.

Sementara itu salah satu unit pelaksana teknis di bidang pendidikan dan pelatihan yang ada di BKSNI adalah Balai Pendidikan dan Pelatihan Profesi Pekerjaan Sosial Bandung yang disingkat BDPPS dan selanjutnya dalam penulisan tesis ini disebut BDPPS Bandung. Bertugas menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan profesi Pekerja Sosial sesuai dengan Kepmensos RI Nomor 28/HUK/1996 pasal 2 yang berbunyi : *“BDPPS mempunyai tugas melaksanakan pendidikan dan pelatihan profesi Pekerja Sosial dalam perencanaan, pelaksanaan, penyeliaan dan evaluasi penyelenggara diklat serta ketatausahaan.”*

Sementara itu, Menteri Sosial RI dalam keputusannya Nomor 25/HUK/1996 tentang Pola Pengembangan Profesi Pekerjaan Sosial sebagai berikut :

1. Program pendidikan Pekerjaan Sosial yang diselenggarakan oleh lembaga-lembaga pendidikan tersebut masih bersifat umum, terlalu banyak teori dan kurang memberikan pengalaman praktek, sehingga belum sepenuhnya dapat menghasilkan Pekerja Sosial yang kompeten sesuai dengan kebutuhan tugas di lapangan
2. Program-program pelatihan Pekerjaan Sosial yang diselenggarakan baik oleh Departemen Sosial maupun organisasi bukan pemerintahan belum secara tepat guna dan berhasil guna meningkatkan profesionalitas tenaga yang dilatih. Demikian pula belum ada hubungan yang jelas antara program pelatihan dengan pengembangan karier Pekerja Sosial yang bersangkutan
3. Kerangka keilmuan (*Body of Knowledge*) Pekerjaan Sosial belum berkembang secara mapan dan mantap oleh karena : *Pertama*, Pekerjaan Sosial bertopang secara eklektik kepada ilmu perilaku dan ilmu sosial sehingga perkembangannya ditentukan oleh perkembangan dalam kedua bidang ilmu tersebut, *Kedua*, Pekerjaan Sosial merupakan profesi yang sarat dengan nilai bahkan dalam situasi tertentu menjadi penjaga pelestari nilai-nilai masyarakat sehingga perkembangannya tidak sebebas dan sepesat ilmu-ilmu bebas nilai, *Ketiga*, Profesi Pekerjaan Sosial tidak mempunyai eksponen keilmuan yang berbobot yang dapat mewakilinya dalam masyarakat dan forum ilmiah, *Keempat*, Kurangnya perhatian dari instansi pemerintah yang berwenang dalam pengembangan ilmu/disiplin. (1996 : 12-3)

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka Balai Diklat Profesi Pekerjaan Sosial Bandung, selain sebagai penyelenggara diklat profesi Pekerjaan Sosial diharapkan mampu juga mengembangkan program diklat, baik pengembangan program diklat profesi Pekerjaan Sosial yang baru maupun pengembangan program diklat yang telah ada, agar sejalan dengan tuntutan kebutuhan peserta diklat, tuntutan lapangan kerja dan tuntutan lembaga pelayanan sosial serta tuntutan kebutuhan hidup masyarakat yang berubah terus menerus.

Hal tersebut sesuai dengan Keputusan Presiden RI Nomor 34 Tahun 1972 tentang Tanggungjawab Fungsional Pendidikan dan Pelatihan pada pasal 1 yang berbunyi sebagai berikut :

Pendidikan dan pelatihan diselenggarakan dengan : 1) Merencanakan berbagai jenis Diklat yang dibutuhkan termasuk perencanaan anggarannya, 2) Mengatur standarisasi lembaga Diklat meliputi isi, Kualitas pelajaran guna disesuaikan dengan kebutuhan pembangunan, 3) Mengatur penilaian lembaga pendidikan dan atau latihan dan 4) Mengatur dan mengawasi izin pendirian suatu lembaga pendidikan.

Dalam mengembangkan suatu program diklat untuk peningkatan kemampuan profesional Pekerja Sosial perlu berbagai tahap yang harus ditempuh. Seperti yang dikemukakan oleh Faustino Cardoso Gomes :
“Terdapat paling kurang tiga tahap utama dalam pelatihan dan pengembangan, yakni 1) Penentuan kebutuhan Diklat, 2) Desain program pelatihan dan, 3) Evaluasi program pelatihan.” (1997 : 204)

Memperhatikan pendapat tersebut diatas dapat dikatakan bahwa penentuan kebutuhan pelatihan merupakan suatu kegiatan awal atau unsur penting sebagai unsur penentu tahap selanjutnya untuk menunjang pengembangan program diklat sebab tujuan kegiatan analisis kebutuhan pelatihan (AKP) adalah untuk mengumpulkan data dan informasi yang relevan guna mengetahui dan atau menentukan apakah perlu/tidaknya pelatihan. Jika perlu pelatihan, maka pengetahuan, kemampuan-kemampuan, kecakapan-kecakapan jenis apa dan karakteristik-karakteristik lainnya yang bagaimana yang harus diberikan kepada peserta didik. Hal ini dapat kita peroleh melalui proses penggalian sumber-sumber kebutuhan pelatihan dengan menggunakan tiga pendekatan identifikasi kebutuhan pelatihan.

Agar tujuan AKP ini berhasil dengan maksimal, maka kegiatan AKP ini perlu dikelola secara efektif, berarti harus direncanakan secara matang, dilaksanakan secara tepat dan diawasi secara ketat.

Berdasarkan hasil pengamatan sementara dilapangan yang di pandang dari sudut administrasi pendidikan nampaknya kegiatan AKP yang di lakukan oleh BDPPS Bandung belum dikelola secara maksimal. Hal ini terlihat dari gejala-gejala sebagai berikut :

1. Dalam perencanaan tenaga pengelola kegiatan AKP kurang memanfaatkan pegawai yang pernah ikut pelatihan *TNA (Training Needs Assesment)*
2. Sebagian besar tim pengelola belum memahami program kegiatan analisis kebutuhan pelatihan
3. Pelaksanaan program kegiatan AKP tergantung ada tidaknya anggaran walaupun ada anggarannya namun sangat minim untuk menunjang kegiatan AKP
4. Pelaksanaan kegiatan AKP sering tumpang tindih, sehingga ada tenaga pengelola merangkap pekerjaan lainnya dalam waktu yang bersamaan
5. Dalam pengumpulan data dan informasi oleh anggota tim pelaksana kegiatan AKP kepada responden belum memberikan pelayanan maksimal sehingga pengisian instrumen yang disebarkan, oleh responden diisi asal-asalan pertanyaan dalam instrumen AKP banyak dikosongkan dikarenakan pertanyaan sulit dipahami.
6. Pelaksanaan pengawasan terhadap kegiatan AKP belum optimal.
7. Hasil kegiatan AKP belum memiliki kontribusi yang besar terhadap pengembangan program diklat.



Dari hasil pengamatan tersebut diduga ada kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi pengelolaan AKP, baik kekuatan internal maupun eksternal. Kekuatan internal ini terdiri dari a) Strengths yaitu kekuatan pendorong yang paling baik dilakukan organisasi, b) Weaknesses yaitu kekuatan penghambat yang didapati dalam organisasi sedangkan kekuatan external terdiri dari a) Peluang yaitu kesempatan yang menarik untuk dilaksanakan dan b) Ancaman yaitu perkembangan lingkungan yang kurang baik yang menyebabkan organisasi sulit mencapai sasarannya.

Hal tersebut di ataslah maka penulis merasa tertarik untuk memilih masalah ini sebagai bahan kajian penelitian karena pengelolaan AKP yang efektif dapat menunjang pengembangan program diklat dan efektivitasnya suatu diklat. Selanjutnya masalah ini sangat relevan dengan materi pokok program studi administrasi pendidikan yang diterapkan dalam pendidikan non formal atau pendidikan kedinasan, disamping itu penulis sebagai Kepala Seksi Penyelenggaraan Diklat Profesi Pekerjaan Sosial berminat untuk mendalami dan mempelajari pengelolaan AKP yang efektif sehingga hasil kegiatan AKP dapat menunjang dalam pengembangan program diklat profesi Pekerja Sosial.

B. Perumusan masalah dan pertanyaan penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka dapat dirumuskan masalah pokok yang dibahas dalam penelitian ini adalah :

“Apakah kegiatan Analisis Kebutuhan Pelatihan telah dikelola secara efektif sehingga dapat menunjang dalam Pengembangan Program Diklat Profesi Pekerjaan Sosial di Balai Diklat Profesi Pekerjaan Sosial (BDPPS) Bandung”.

Berdasarkan rumusan masalah pokok tersebut di atas, penulis kembangkan menjadi beberapa pertanyaan yang perlu dicari jawabannya melalui penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana perencanaan kegiatan AKP yang dilakukan BDPPS Bandung dalam menunjang pengembangan program diklat? Pertanyaan tersebut diperinci sebagai berikut :
 - a. Aspek-aspek apa saja yang direncanakan BDPPS Bandung dalam menunjang kegiatan AKP ?
 - b. Bagaimana proses penyusunan perencanaan kegiatan AKP agar dapat menunjang pengembangan program diklat ?
 - c. Bagaimana merencanakan tenaga pengelola kegiatan AKP ?
 - d. Fasilitas apa saja yang dirancang untuk menunjang kegiatan AKP ?
 - e. Bagaimana perencanaan biaya operasional kegiatan AKP ?
2. Bagaimana pelaksanaan kegiatan AKP yang dilakukan BDPPS Bandung ? Pertanyaan tersebut diperinci sebagai berikut:
 - a. Bagaimanakah koordinasi dalam pelaksanaan kegiatan AKP ?
 - b. Apakah BDPPS menggunakan pendekatan kegiatan AKP yang komprehensif ?
 - c. Bagaimanakah metode dan teknik yang digunakan dalam kegiatan AKP ?

- d. Apakah penggunaan biaya operasional AKP sudah dilaksanakan secara optimal ?
3. Bagaimanakah proses pengawasan terhadap pengelolaan kegiatan AKP yang dilakukan BDPPS Bandung ?
 - a. Siapakah yang bertugas melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan kegiatan AKP ?
 - b. Teknik-teknik apakah yang dilakukan dalam proses pengawasan kegiatan AKP ?
 4. Kekuatan-kekuatan apa saja yang mempengaruhi terhadap pengelolaan kegiatan AKP ?

Pertanyaan tersebut di perinci sebagai berikut :

 - a. Kekuatan pendorong apa saja yang mempengaruhi kegiatan AKP ?
 - b. Kekuatan penghambat apa saja yang mempengaruhi kegiatan AKP ?
 - c. Bagaimanakah hasil analisis SWOT terhadap kekuatan pendorong dan penghambat dalam menentukan kekuatan kunci pendorong dan penghambat ?
 5. Bagaimanakah hasil pengelolaan kegiatan AKP dalam menunjang pengembangan program diklat di BDPPS Bandung ?

Pertanyaan tersebut diperinci sebagai berikut :

- a. Bagaimana hasil kegiatan AKP yang dilaksanakan BDPPS Bandung ?
- b. Apakah hasil pengelolaan kegiatan AKP telah memberikan kontribusi terhadap tujuan/sasaran program diklat ?
- c. Apakah hasil kegiatan AKP dan tujuan/sasaran program diklat telah memberikan kontribusi terhadap isi program diklat ?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Tujuan umum penelitian ini untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengelolaan kegiatan AKP dalam menunjang pengembangan program ^{di} Balai Diklat Profesi Pekerjaan Sosial (BDPPS) Bandung.

2. Tujuan Khusus

Berdasarkan tujuan umum tersebut, maka secara khusus ini bertujuan sebagai berikut :

- a. Mendeskripsikan dan menganalisis tentang perencanaan kegiatan AKP yang meliputi : aspek-aspek yang direncanakan dalam kegiatan AKP, proses penyusunan rencana kegiatan AKP, perencanaan tenaga pengelola kegiatan AKP, perencanaan fasilitas dan biaya operasional kegiatan AKP.
- b. Mendeskripsikan dan menganalisis tentang pelaksanaan kegiatan AKP yang meliputi : Koordinasi dalam kegiatan AKP, pelaksanaan kegiatan AKP yang komprehensif, metode dan teknik yang digunakan dalam kegiatan AKP, pengoptimalan biaya operasional kegiatan AKP.
- c. Mendeskripsikan dan menganalisis tentang proses pengawasan terhadap kegiatan AKP yang meliputi : Pelaksana pengawasan dan teknik-teknik pengawasan yang digunakan dalam kegiatan AKP.
- d. Mendeskripsikan dan menganalisis tentang kekuatan pendorong dan penghambat kegiatan AKP serta kekuatan kunci pendorong dan penghambat berdasarkan analisis SWOT.

- e. Mendeskripsikan dan menganalisis tentang hasil pengelolaan kegiatan AKP dalam menunjang pengembangan program diklat yang meliputi :
hasil kegiatan AKP, kontribusi hasil kegiatan AKP terhadap tujuan/sasaran program diklat, kontribusi hasil kegiatan AKP dan tujuan/sasaran program diklat terhadap isi program diklat.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis

Penelitian ini sangat bermanfaat bagi pengelola diklat dalam rangka pendayagunaan kegiatan AKP sebagai salah satu unsur yang turut menentukan dalam menunjang pengembangan program diklat maupun efektivitas pelaksanaan pelatihan juga AKP ini merupakan salah satu langkah awal yang perlu dilakukan bagi manager personalia dalam mengembangkan sumber daya manusia di lembaganya. Hal ini juga dapat memperkaya khasanah studi administrasi pendidikan terutama dalam pengelolaan lembaga pendidikan non formal atau kedinasan suatu departemen atau lembaga non departemen, selain itu hasil penelitian ini dapat juga dijadikan bahan kajian lebih lanjut bagi peminat guna mempertajam wawasan keilmuannya.

2. Secara praktis

- a) Hasil penelitian ini sebagai bahan masukan dan sumbangan pemikiran dalam penyempurnaan pengelolaan kegiatan AKP di BDPPS Bandung sehingga pengelolaan kegiatan AKP lebih efektif dalam menunjang

- pengembangan program diklat profesi Pekerjaan Sosial maupun menunjang efektivitas pelatihannya
- b) Menjadikan bahan masukan bagi pengambil keputusan di Biro Kepegawaian, Kepala Bagian Pengembangan Pegawai BKSNI khususnya dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia umumnya, peningkatan kemampuan profesional Pekerjaan Sosial khususnya.
 - c) Sebagai dorongan untuk melakukan studi lebih lanjut tentang manajemen kediklatan di lembaga diklat lainnya yang berkenaan dengan pengelolaan kegiatan AKP dalam menunjang pengembangan program diklat di lembaga masing-masing.

E. Kerangka Berfikir

Program diklat merupakan salah satu fungsi operasional dari manajemen sumber daya manusia (SDM). Agar program diklat berhasil dalam peningkatan kemampuan profesional SDM maka program diklat tersebut harus sesuai dengan kebutuhan akan pengetahuan, sikap dan keterampilan bagi peserta diklatnya, disamping itu agar program diklat berhasil secara efektif maka perlu berbagai langkah yang harus ditempuh, seperti yang dikemukakan oleh SP. Siagian :

Para pakar pelatihan pada umumnya sudah sependapat bahwa langkah-langkah dimaksud terdiri dari : 1) Penentuan kebutuhan, 2) penentuan sasaran, 3) penetapan isi program, 4) identifikasi prinsip-prinsip belajar, 5) pelaksanaan program, 6) identifikasi manfaat, 7) penilaian pelaksanaan program (1995 : 185).

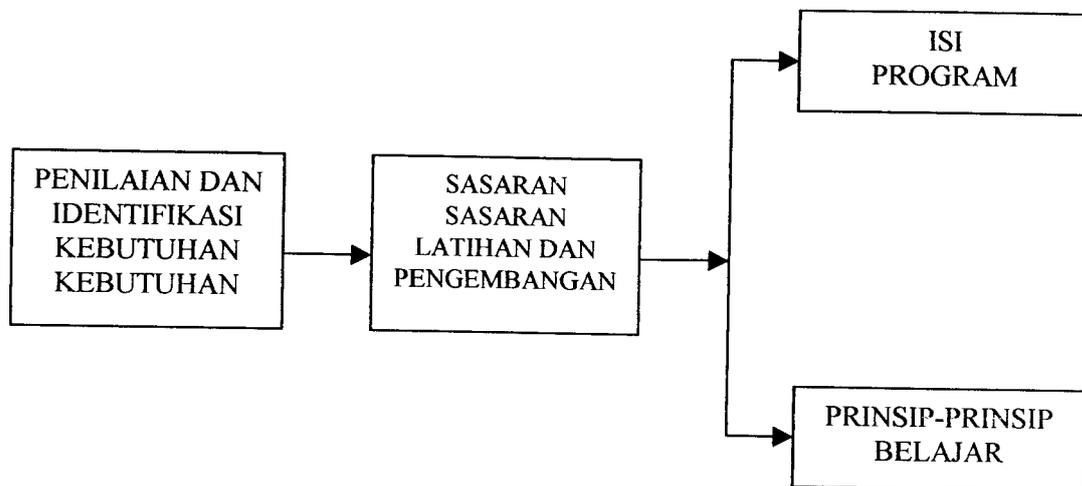
Sementara Faustino Cardoso Gomes (1997 : 204) mengemukakan :

“ Terdapat paling kurang tiga tahap utama dalam pelatihan dan pengembangan, yakni : 1) Penentuan kebutuhan pelatihan, 2) Desain program pelatihan, 3) Evaluasi program pelatihan.”

Berdasarkan kedua pendapat di atas, agar program diklat berhasil dengan efektif sesuai dengan kebutuhan akan pengetahuan, sikap dan keterampilan bagi peserta diklatnya, kita perlu melakukan kegiatan AKP sebab kegiatan AKP tersebut merupakan bagian yang tak terpisahkan, langkah awal dan hasilnya merupakan bahan pertimbangan utama langkah selanjutnya dalam tahapan program diklat maupun tahapan pengembangan program diklat. Dalam hal ini Agus Dharma (1998 : 54) berpendapat :

“Hasil analisa kebutuhan pelatihan merupakan masukan berharga untuk melakukan kegiatan selanjutnya dalam perencanaan pendidikan, yaitu menyusun rancang bangun pelatihan. Rancang bangun pelatihan pada dasarnya merupakan strategi yang akan diterapkan untuk mencapai tujuan. Ia perlu mencakup tujuan, struktur, peserta, pelatih, waktu, metode dan cara penilaian. Intinya adalah tujuan, tujuan inilah yang dijabarkan kedalam setiap kegiatan. Hasil penyusunan rancang bangun pelatihan selanjutnya perlu di susun dalam suatu dokumen yang nantinya berfungsi sebagai sarana pengendali kegiatan”.

Jelaslah bahwa untuk mengembangkan program diklat terlebih dahulu kita perlu melakukan kegiatan AKP. Seperti yang dikemukakan oleh T. Hani Handoko (1997 : 107) dalam gambar sebagai berikut ini :



Gambar 1.1.
Langkah – langkah Pendahuluan Dalam Persiapan
Program Latihan dan Pengembangan

Sumber : T. Hani Handoko (1997 : 107)

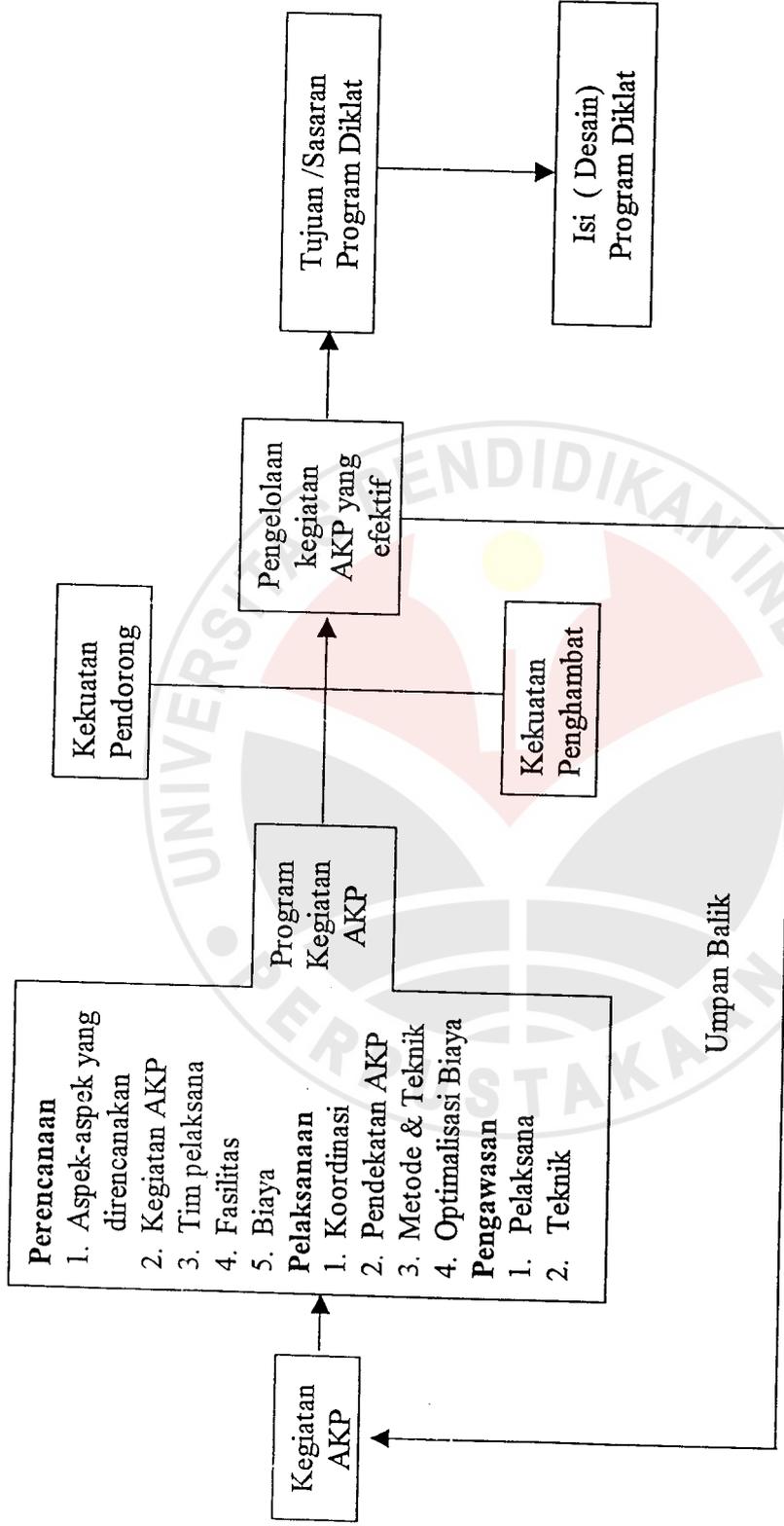
Agar kegiatan AKP dapat menunjang dalam pengembangan program diklat perlu dikelola secara efektif yang berarti harus direncanakan secara matang, dilaksanakan secara tepat dan diawasi secara ketat. Pada perencanaan kegiatan AKP dilihat dari aspek-aspek yang direncanakan, proses penyusunan rencana kegiatan AKP, perencanaan tenaga pengelola, perencanaan fasilitas dan biaya operasional. Sedangkan pada tahap pelaksanaan kegiatan AKP dilihat dari koordinasi dalam kegiatan AKP, penggunaan pendekatan kegiatan AKP yang komprehensif, penggunaan metode dan teknik serta optimalisasi biaya operasional. Pada pengawasan dilihat dari aspek siapa pelaksana pengawasan dan teknik-teknik pengawasannya.

Kemudian pengelolaan kegiatan AKP dianalisis dengan menggunakan analisis SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) untuk melihat kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi pengelolaan kegiatan AKP baik kekuatan pendorong maupun kekuatan penghambat, kekuatan tersebut

bisa datang dari luar maupun dalam organisasi itu sendiri. Kekuatan pendorong adalah Opportunities (O) dan Strengths (S), sedangkan kekuatan penghambat adalah Threats (T) dan Weaknesses (W). Kekuatan dari luar organisasi (eksternal) adalah Opportunities (O) dan Threats (T) sedangkan dari dalam organisasi adalah Strengths (S) dan Weaknesses (W).

Selanjutnya pengelolaan kegiatan AKP yang efektif akan dapat memberikan umpan balik sebagai masukan bagi pengelolaan kegiatan AKP di masa yang akan datang dan dari hasil pengelolaan kegiatan AKP yang efektif diharapkan teridentifikasinya profil organisasi, profil kinerja pegawai, standar kerja pegawai, jabatan dan pekerjaan serta teridentifikasinya pengetahuan, sikap dan keterampilan. Disamping itu hasil kegiatan AKP diharapkan memiliki kontribusi yang besar sebagai bahan pertimbangan terhadap penyusunan dan penetapan tujuan/sasaran program diklat juga hasil kegiatan AKP dan tujuan/sasaran program diklat diharapkan memiliki kontribusi yang besar sebagai bahan masukan dan atau bahan pertimbangan terhadap isi program pelatihan.

Dari uraian diatas, maka kerangka pikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1.2. Kerangka Berpikir

