

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Permasalahan-permasalahan sosial akan terus berkembang seiring dengan perkembangan peradaban manusia itu sendiri. Artinya layanan kesejahteraan sosial secara profesional pada dasarnya tidak terbatas ada tidaknya Departemen Sosial, melainkan akan tetap diperlukan sepanjang kehidupan manusia itu masih ada. Sementara itu permasalahan kesejahteraan sosial, baik sebagai dampak sampingan yang tidak diharapkan dari proses pembangunan maupun sebagai gejala penyerta proses industrialisasi, derasnya arus informasi dan globalisasi, cenderung semakin meningkat dan semakin kompleks sehingga memerlukan peningkatan efektivitas dan efisiensi penanganannya. Menghadapi permasalahan kesejahteraan sosial yang semakin meningkat dan semakin kompleks tersebut, demikian pula menghadapi semakin meningkatnya kesadaran dan harapan masyarakat akan tingkat kesejahteraan sosial yang semakin baik, semakin adil dan merata, serta sesuai dengan arahan GBHN. Layanan kesejahteraan sosial sebagai unsur pokok pembangunan kesejahteraan rakyat, diharapkan dapat mencegah dan menanggulangi permasalahan kesejahteraan sosial, serta mengentaskan permasalahan sosial. Salah satu permasalahan sosial yang nampak dalam masyarakat dewasa ini, adalah munculnya masyarakat konsumerisme, sementara pada populasi masyarakat lainnya

dihadapkan pada masalah kemiskinan. Kondisi seperti ini merupakan salah satu faktor pemicu munculnya kesenjangan sosial sebagaimana sedang berjalan dewasa ini. Untuk melaksanakan peranan dan memberikan sumbangan yang tepat guna dan berhasil-guna tersebut, pelayanan kesejahteraan sosial baik oleh pemerintah maupun organisasi-organisasi atau lembaga-lembaga pelayanan kesejahteraan sosial, maka upaya pengembangan sumber daya manusia kesejahteraan sosial merupakan kebutuhan yang harus dilaksanakan secara sungguh-sungguh.

Salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh manusia di era global ini adalah kemampuan dalam merespon berbagai perubahan secara arif dan bijaksana. Munculnya berbagai fenomena dalam masyarakat yang semakin kompleks, merupakan tantangan eksternal yang harus direspon oleh para tenaga kesejahteraan sosial dalam mengembangkan Visi dan Misi layanannya terhadap masyarakat. Implikasinya, pengembangan sumber daya manusia kesejahteraan sosial perlu dilaksanakan secara berkesinambungan dengan mengikuti berbagai perkembangan yang ada di masyarakat. Makna berkesinambungan manakala dilihat dari sudut pengembangan profesi, mengandung arah bahwa pengembangan profesionalisme sumber daya manusia, tidak cukup mengandalkan pada pengalaman pendidikan formal yang dikategorikan sebagai pre-service training, tetapi memerlukan pembinaan selama memangku jabatan yang disebut sebagai inservice training. Disadari bahwa dewasa ini terdapat kecenderungan perbedaan laju

perkembangan antara pola standar kemampuan yang diperoleh pada latar belakang pendidikan seseorang dengan tuntutan kerja dalam lingkungan kontekstual. Sejalan dengan kecenderungan tersebut, Sarah Tang yang dikutip oleh Supriadi (1996: 58), menjelaskan sebagai berikut:

Ada kesenjangan antara keterampilan yang dibekalkan oleh pendidikan konvensional dengan apa yang dibutuhkan oleh dunia usaha. Untuk itu perusahaan-perusahaan sekarang dipaksa untuk melatih sendiri karyawannya melalui pendidikan prajabatan, sebelum mereka ditempatkan dalam suatu posisi.

Pentingnya pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan, merupakan salah satu kebijakan dalam meningkatkan profesionalisme layanan kesejahteraan sosial dikarenakan rekrutmen sumber daya manusia (SDM) pada sektor layanan kesejahteraan sosial berasal dari berbagai disiplin ilmu dan jenjang pendidikan yang beragam serta sebagai respon terhadap tuntutan mutu layanan (quality service) secara profesional. Selain dari sarjana-sarjana Kesejahteraan Sosial, juga merekrut di antaranya Sarjana Pendidikan, Sarjana Psikologi, Sarjana Hukum, Sarjana Ekonomi, dan juga lulusan SLTA. Namun demikian, sumber daya manusia yang majemuk disiplin ilmu dan jenjang pendidikan ini, orientasi kerjanya mengarah pada mewujudkan Visi dan Misi lembaga, yakni berkaitan dengan kesejahteraan sosial. Dengan demikian, sumber daya manusia yang telah melalui tahapan seleksi dan penempatan tersebut perlu diupayakan pengembangan profesionalisme kerja melalui pelatihan. Hal ini mengingat orientasi layanan Departemen Sosial dalam konteks pekerjaan sosial (Social Work) yang memenuhi karakteristik profesional.

Program pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh Balai Belai Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS), bertujuan untuk meningkatkan kualitas tenaga kesejahteraan sosial. Hal tersebut sejalan dengan yang tercantum dalam Undang-Undang No. 6/1974 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Kesejahteraan Sosial, khususnya pasal 6, yang menyatakan bahwa: "Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan, khususnya latihan-latihan yang tertuju ke arah pembentukan tenaga-tenaga ahli dan kejuruan dalam profesi pekerjaan sosial, diatur dengan Peraturan Perundang-Undangan". Sebagai lembaga operasional dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan bagi sumber daya manusia di sektor layanan kesejahteraan sosial, yakni Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS), yang salah satunya adalah BBPPKS Bandung. Seperti tertuang dalam Keputusan Kepala BKSNI Nomor 08A/HUK/BKSNI/2000, bahwa kedudukan BBPPKS merupakan unit pelaksana teknis di bidang pendidikan dan pelatihan kesejahteraan sosial di lingkungan Departemen Sosial.

Mencermati fenomena kehidupan yang semakin kompleks, maka upaya peningkatan sumber daya manusia yang berkaitan dengan sektor layanan kesejahteraan sosial merupakan suatu kebutuhan yang sangat mendasar. Implikasinya bagi upaya penyiapan dan pengembangan sumber daya manusia di sektor layanan kesejahteraan sosial perlu dilaksanakan secara berkesinambungan, dengan Visi dan Misi ke arah peningkatan profesionalisme para pelaksana, dengan tetap menampakkan karakteristik layanan sosialnya. Upaya ke arah sana, telah

menjadi program pendidikan dan pelatihan bagi sumber daya manusia menjadi sangat penting. Hal ini dimaksudkan agar tercipta Sumber Daya Manusia (SDM) yang proaktif dan dinamis terhadap perkembangan-perkembangan yang terjadi di masyarakat.

Sebagai Unit Pelaksana Teknis (UPT), Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) mempunyai tugas melaksanakan pendidikan dan pelatihan kesejahteraan sosial di lingkungan Departemen Sosial. Dalam Surat Keputusan Kepala Badan Kesejahteraan Sosial Nasional Nomor: 08A/HUK/BKSN/2000 tanggal 30 Juni 2000 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS), disebutkan fungsi BBPPKS, sebagai berikut:

1. Penyusunan rencana dan program pendidikan dan pelatihan kesejahteraan sosial, data dan informasi, serta pengembangan jabatan fungsional;
2. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kesejahteraan sosial,
3. Pelaksanaan evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan kegiatan pendidikan;
4. Pelayanan dan pembinaan teknis pendidikan dan pelatihan kesejahteraan sosial, data dan informasi, serta pengembangan jabatan fungsional;
5. Pengelolaan urusan tata usaha dan rumah tangga.

Sebagai Unit Pelaksana Teknis, maka program diklat yang dikembangkan oleh Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan

Sosial (BBPPKS), memiliki sasaran yang jelas. Sehubungan dengan hal tersebut, sasaran dan wilayah kerja Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS), dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Sasaran pelayanan diklat mencakup seluruh segmen yang bergerak dalam pelayanan bidang kesejahteraan sosial meliputi:

- 1) Pejabat Struktural dan Fungsional di lingkungan Departemen Sosial;
- 2) Pejabat Pekerja Sosial yang bekerja di luar lingkungan Departemen Sosial, misalnya Pemda, Kepolisian, rumah sakit, industri, dan lain-lain;
- 3) Segenap segmen dalam masyarakat yang tergabung dalam organisasi sosial kemasyarakatan, lembaga swadaya masyarakat, pilar partisipan masyarakat dan Tenaga Kesejahteraan Sosial masyarakat (mencakup Karang Taruna, Pekerja Sosial Masyarakat dan relawan sosial lainnya) yang kompeten.

b) Wilayah kerja

Sasaran wilayah pelayanan diklat mencakup propinsi DKI Jakarta, Jawa Barat, Banten, Lampung, Bangka Belitung, dan Kalimantan Barat.

Upaya pengembangan kualitas sumber daya manusia perlu dilaksanakan secara berkelanjutan, sebagaimana dikehendaki dalam konsep "life long education". Hal tersebut sebagaimana telah disinyalir oleh Supriadi (1996:54), yang menyatakan sebagai berikut: "Agar pendidikan dapat memainkan perannya, ia mesti terkait dengan dunia

kerja. Hanya dengan cara ini pendidikan akan mempunyai kontribusi terhadap ekonomi". Implikasinya, proses peningkatan kualitas sumber daya manusia tersebut, tidak berwujud pada tatanan pendidikan di persekolahan, tetapi dapat dilaksanakan dalam bentuk pendidikan in-service training, yang salah satu bentuknya adalah diklat (pendidikan dan latihan).

## **B. Fokus Telaahan dan Rumusan Masalah**

Kegiatan diklat yang dilaksanakan oleh Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS), dapat dikategorikan ke dalam diklat yang bersifat teknis, profesi, fungsional, maupun diklat struktural. Masing-masing jenis diklat memiliki tujuan dan sasaran program kerja secara spesifik.

Salah satu pendidikan dan pelatihan yang telah dan sedang dilaksanakan oleh Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Bandung adalah Pelatihan Pejabat Fungsional Pekerja Sosial (PPFPS). Pelatihan Pejabat Fungsional Pekerja Sosial yang dilaksanakan oleh Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS), secara umum dimaksudkan untuk meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan sikap profesional Pejabat Fungsional Pekerja Sosial Kecamatan dalam melaksanakan pelayanan kesejahteraan sosial. Sasaran umum tersebut dijabarkan menjadi 6 (enam) sub sasaran/tujuan, yang pada operasionalnya didukung dengan 35 materi pelatihan ditambah Praktek Kerja Lapangan.



Secara keseluruhan, proporsi waktu untuk Pelatihan Pejabat Fungsional Pekerja Sosial ini 500 jam pelatihan. Dalam pelaksanaannya, PPFPS ini terdiri dari tiga tahapan, yakni PPFPS Tingkat I, PPFPS Tingkat II, dan PPFPS Tingkat III. Tahapan dalam PPFPS tersebut, berimplikasi terhadap pendalaman spesifikasi dan sasaran peserta diklat sebagaimana dijelaskan dalam Pedoman Kerja Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS).

Sebagai gambaran hasil monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan PPFPS Tingkat II angkatan VI tahun 2000, dari peserta sebanyak 30 orang (satu orang baru berpangkat II-b) ditangani oleh 24 widyaiswara dari dalam dan dari luar, 7 orang Panitia Penyelenggara, dan 3 orang supervisor ditambah sejumlah supervisor lapangan (melibatkan enam desa), ternyata hasil yang diperoleh para peserta diklat adalah 90% pada kategori baik dan 10% pada kategori cukup. Sementara itu, hasil evaluasi kelompok dari pelaksanaan PKL, ternyata enam kelompok masing-masing memperoleh hasil pada kategori baik.

Gambaran hasil akhir dari PPFPS bagi para peserta tersebut di atas, tidak terlepas dari kontribusi widyaiswara. Berdasarkan hasil penilaian para peserta diklat, kategori dari 24 widyaiswara yang dinilai 13 komponen, ternyata hanya 20,8% yang termasuk kategori sangat baik, sementara yang lainnya termasuk kategori baik.

Berdasarkan gambaran dari pelaksanaan PPFPS Tingkat II angkatan VI, masih diperlukan banyak pembenahan dalam rangka memperoleh hasil yang optimal. Hal ini merupakan tantangan bagi

penyelenggara diklat untuk pelaksanaan pada angkatan-angkatan berikutnya. Dengan memperhatikan kekuatan dan kelemahan, serta peluang dan ancaman yang ada, maka semua komponen yang terlibat perlu bekerja sama dalam rangka mewujudkan pencapaian sasaran diklat yang optimal.

Luasnya program kerja dan sasaran dari ketiga tahapan dalam PPFPS tersebut, maka dipandang perlu untuk melakukan pembatasan fokus penelitian. Adapun yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah memusatkan dalam setting PPFPS Tingkat II, dengan pertimbangan (justifikasi) sebagai berikut:

1. Pelatihan Pejabat Fungsional Pekerja Sosial secara umum memiliki peranan strategis ke arah pengembangan sumber daya manusia agar memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap secara profesional dalam memfungsikan individu maupun institusi sebagai pekerja sosial. Hal tersebut, didasarkan pada nilai filosofis dasar dan kenyataan empirik bahwa inti dari Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan layanan kesejahteraan sosial adalah sebagai pejabat fungsional dalam bidang layanan kesejahteraan sosial.
2. Pelatihan Pejabat Fungsional Pekerja Sosial Tingkat II, memiliki sasaran Pejabat Pekerja Sosial golongan II-d sampai dengan III-c, di mana untuk tahun anggaran 2001 merupakan angkatan ke VII. Berdasarkan struktur organisasi BBPPKS, pelatihan Pejabat Fungsional Pekerja Sosial berada di bawah Bidang Diklat Fungsional dan Profesi.



3. Output dari Pelatihan Pejabat Fungsional Pekerja Sosial Tingkat I akan langsung bersentuhan dengan pengembangan Panti-Panti Sosial sebagai wadah atau Unit Pelaksana Teknis layanan kesejahteraan sosial.
4. Dengan membatasi pada setting Pelatihan Pejabat Fungsional Pekerja Sosial Tingkat II, diharapkan akan dapat mempertajam telaahan empiris tentang permasalahan pengembangan Sumber Daya Manusia yang diorientasikan pada peningkatan profesionalisme pejabat fungsional yang bergerak di bidang layanan kesejahteraan sosial.

Dilihat dari aspek pengembangan sumber daya manusia, apa yang dilakukan BBPPKS dengan PPFPS-nya merupakan salah satu upaya dalam merespon tuntutan profesionalisme pelayanan, dengan cara peningkatan kualitas sumber daya manusianya. Dengan pengembangan kualitas sumber daya manusia tersebut, dimaksudkan agar para pegawai yang bergerak di bidang layanan kesejahteraan sosial khususnya yang terlibat langsung dengan pelayanan di Panti-Panti Sosial memiliki wawasan global tentang medan kerjanya dan memiliki ketajaman dalam menganalisis permasalahan kontekstual kerjanya, dengan tetap menampakkan karakteristik pekerja sosial. Upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat memerlukan pengaturan yang baik, bahkan dalam hal ini manajemen yang teratur, sehingga dapat memperoleh hasil yang baik pula.

Program pengembangan sumber daya manusia melalui PPFPS Tingkat II akan memberikan manfaat, baik kepada individu pegawai

maupun kepada institusi tempat mereka bertugas, berupa produktivitas, etika, efisiensi kerja, stabilitas, serta fleksibilitas lembaga dalam mengantisipasi perkembangan zaman. Menyadari urgensitas dari PPFPS tingkat II sebagaimana dijelaskan di atas, berkembangnya dimensi kehidupan di masyarakat secara kompleks, adanya tuntutan peningkatan kualitas sumber daya manusia, dan kebijakan Departemen Sosial melalui BBPPKS untuk melaksanakan program pendidikan dan pelatihan, maka upaya pengkajian secara mendalam dan ilmiah tentang penyelenggaraan diklat, khususnya PPFPS Tingkat II penting untuk diteliti.

Berangkat dari telaahan konseptual dan empiris di atas, maka penelitian ini akan memfokuskan pada studi evaluatif tentang pelaksanaan Pelatihan Pejabat Fungsional Pekerja Sosial Tingkat II. Dengan demikian, maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: "Bagaimana pengembangan Sumber Daya Manusia melalui Pelatihan Pejabat Fungsional Pekerja Sosial Tingkat II di BBPPKS Bandung?".

### **C. Pertanyaan Penelitian**

Untuk menjabarkan rumusan masalah di atas, maka dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pendapat peserta pelatihan terhadap program Pelatihan Pejabat Fungsional Pekerja Sosial hubungannya dengan peningkatan profesionalisme pekerja sosial?

2. Apakah materi yang disampaikan dalam Pelatihan Pejabat Fungsional Pekerja Sosial sesuai dengan tuntutan kinerja organisasi dewasa ini?
3. Bagaimana pola pembelajaran Pelatihan Pejabat Fungsional Pekerja Sosial?
  - a. Apa yang menjadi tujuan dilaksanakannya Pelatihan Pejabat Fungsional Pekerja Sosial?
  - b. Bahan pelajaran apa saja yang disampaikan dalam Pelatihan Pejabat Fungsional Pekerja Sosial?
  - c. Bagaimana metode pembelajaran yang digunakan dalam Pelatihan Pejabat Fungsional Pekerja Sosial?
  - d. Fasilitas apa saja yang digunakan dalam Pelatihan Pejabat Fungsional Pekerja Sosial?
  - e. Bagaimana sistem evaluasi yang digunakan dalam Pelatihan Pejabat Fungsional Pekerja Sosial?
4. Faktor apa saja yang mendukung dan menghambat penyelenggaraan Pelatihan Pejabat Fungsional Pekerja Sosial?
5. Peluang dan tantangan apa saja yang perlu diperhatikan dalam penyelenggaraan Pelatihan Pejabat Fungsional Pekerja Sosial?
6. Bagaimana strategi yang dapat dikembangkan dalam mengembangkan Sumber Daya Manusia melalui Pelatihan Pejabat Fungsional Pekerja Sosial di masa yang akan datang?

## **D. Tujuan Penelitian**

### **1. Tujuan Umum**

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran atau mendeskripsikan dan menganalisis tentang pengelolaan pengembangan Sumber Daya Manusia melalui Pelatihan Pejabat Fungsional Pekerja Sosial. Hasil dari analisis proses penyelenggaraan Pelatihan Pejabat Fungsional Pekerja Sosial dimaksud, diarahkan pada upaya untuk merumuskan beberapa alternatif pengembangan Sumber Daya Manusia melalui Pelatihan Pejabat Fungsional Pekerja Sosial yang didasarkan atas tuntutan profesionalisme kerja sebagai pejabat fungsional yang berkaitan dengan layanan kesejahteraan sosial.

### **2. Tujuan Khusus**

Mengacu pada rumusan pertanyaan penelitian di atas, maka secara spesifik tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Mengungkap pendapat peserta Pelatihan Pejabat Fungsional Pekerja Sosial yang berkenaan dengan peningkatan profesionalisme pekerja sosial.
- b. Menganalisis tingkat kesesuaian antara materi yang disampaikan dalam Pelatihan Pejabat Fungsional Pekerja Sosial dengan tuntutan kinerja organisasi dewasa ini.
- c. Mendeskripsikan pola pembelajaran yang dilaksanakan dalam Pelatihan Pejabat Fungsional Pekerja Sosial, yang meliputi aspek: (a) tujuan penyelenggaraan diklat, (b) bahan yang disampaikan, (c)

metode pembelajaran yang digunakan, (d) fasilitas yang digunakan, dan (e) sistem evaluasi yang digunakan.

- d. Mengidentifikasi faktor pendukung dan faktor penghambat dalam penyelenggaraan Pelatihan Pejabat Fungsional Pekerja Sosial.
- e. Mengidentifikasi keunggulan dan kelemahan dari penyelenggaraan Pelatihan Pejabat Fungsional Pekerja Sosial.
- f. Merumuskan alternatif strategi pengembangan Sumber Daya Manusia melalui Pelatihan Pejabat Fungsional Pekerja Sosial.

## **E. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil analisis penyelenggaraan Pelatihan Pejabat Fungsional Pekerja Sosial dapat dijadikan data pengkajian untuk mengembangkan konsep-konsep pengembangan Sumber Daya Manusia melalui Pendidikan dan Pelatihan (Diklat). Studi evaluasi terhadap penyelenggaraan Pelatihan Pejabat Fungsional Pekerja Sosial, di samping bermanfaat untuk memberikan feedback bagi institusi BBPPKS, juga dapat dijadikan wahana dalam mengembangkan konsep analisis SWOT dengan menyertakan permasalahan-permasalahan kontekstual penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan serta permasalahan kesejahteraan sosial. Implikasinya dalam penelitian ini juga dapat memunculkan pengkajian teori-teori pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam bentuk inservice training, pembelajaran sepanjang hayat, dan pengelolaan institusi diklat.

## 2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini, diharapkan memiliki manfaat praktis sebagai berikut:

- a. Menjadi masukan bagi lembaga Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial tentang gambaran tingkat kepuasan peserta PPFPS tingkat II, sehingga pihak lembaga dapat melakukan "Need Assessment" secara tepat tentang harapan dan kebutuhan dari peserta diklat.
- b. Menjadi bahan pertimbangan bagi Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial dalam merumuskan program PPFPS tingkat II yang lebih relevan, fleksibel, dan bersifat "futuristic oriented", sehingga hasil dari PPFPS tingkat II tersebut dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan menjadi pelaksana pembangunan kesejahteraan sosial yang handal.
- c. Menjadi bahan pertimbangan bagi para tenaga widyaiswara atau fasilitator tentang pengelolaan pembelajaran dalam program PPFPS tingkat II, seperti dalam menggunakan metode pembelajaran yang tepat, materi kegiatan yang disampaikan, dan sistem evaluasi yang digunakan.
- d. Memberikan kontribusi pemikiran tentang alternatif strategi pengembangan sumber daya manusia yang berkaitan dengan layanan kesejahteraan sosial melalui PPFPS tingkat II, yang diharapkan lebih akomodatif terhadap dinamika perubahan di masyarakat.

## **F. Paradigma Penelitian**

Pengembangan sumber daya manusia yang bergerak di bidang layanan kesejahteraan sosial dilakukan melalui pembinaan dan pengembangan profesionalisme kerja yang ditugaskan pada Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS). Sebagai Unit Pelaksana Teknis yang ditugaskan melakukan pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia yang berkaitan dengan layanan kesejahteraan sosial melalui Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) tersebut, maka visi dari institusi Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) ini berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia manusia yang bergerak di bidang layanan kesejahteraan sosial. Hal tersebut sebagaimana dinyatakan dalam visi Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS), sebagai berikut: "Terwujudnya pendidikan dan pelatihan yang kompetitif untuk menghasilkan sumber daya manusia kesejahteraan sosial yang kreatif, inovatif dan produktif serta memiliki standar profesional".

Rumusan visi tersebut merupakan landasan utama dalam mengoperasionalkan segenap kebijakan Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia kesejahteraan sosial. Produk pengembangan sumber daya manusia, pada dasarnya merupakan upaya meningkatkan fungsionalitas individu dan manakala hal tersebut dilaksanakan secara berkelanjutan, maka akan memberikan kontribusi terhadap mutu layanan institusi.

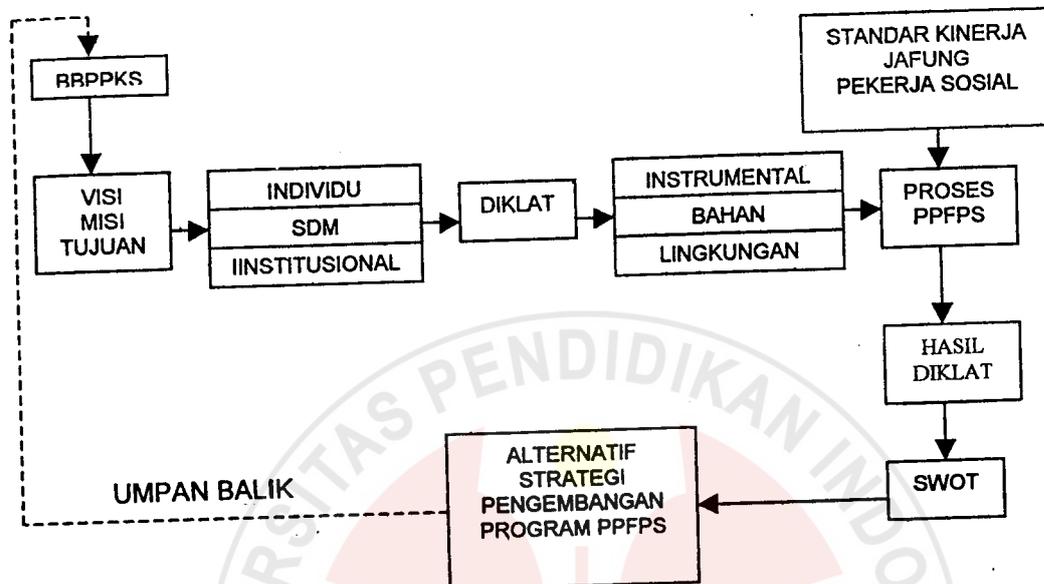
Adapun berbagai komponen yang mempengaruhi proses Pelatihan Pejabat Fungsional Pekerja Sosial adalah masukan atau input, baik masukan instrumental, bahan maupun lingkungan. Ketiga hal tersebut akan mewarnai dan menjadi bahan dalam proses diklat. Selain itu standar kinerja jabatan Fungsional Pekerja Sosial menjadi salah satu acuan dalam program PPFPS tersebut.

Menyadari pentingnya melakukan analisis sistem dalam penyelenggaraan diklat tersebut, maka analisis SWOT (Strength, Weakness, Opportunity, Threat) atau Kekuatan, Kelemahan, Peluang dan Tantangan (KKPT) dapat dijadikan instrumen untuk mengidentifikasi kondisi obyektif tentang faktor-faktor intern (kekuatan dan kelemahan) dan faktor-faktor ekstern (peluang dan tantangan). Hasil dari analisis SWOT tersebut, dapat dilakukan penilaian obyektif tentang tingkat validitas, relevansi, dan kelayakan dari penyelenggaraan diklat yang dilakukan oleh Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPKS). Implikasinya hasil dari evaluasi atau analisis sistem dalam penyelenggaraan diklat tersebut akan berfungsi sebagai feedback bagi lembaga, ke arah perumusan strategi pengembangan sumber daya manusia melalui diklat.

Pengelolaan Pelatihan Pejabat Fungsional Pekerja Sosial Tingkat II memiliki peranan strategis dalam mendorong terwujudnya sumber daya manusia kesejahteraan sosial yang kreatif, inovatif, dan produktif serta memiliki standarisasi profesional sebagai pekerja sosial, sehingga pada

akhirnya akan menampilkan performance kerja sebagai pekerja sosial profesional.

Kerangka berpikir tersebut, dapat divisualisasikan dalam gambar berikut



**Gambar. 1**  
**Paradigma Penelitian**

