

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

#### A. Kesimpulan

Kesimpulan yang dirumuskan pada bagian ini didasarkan pada temuan-temuan data penelitian, yang pembahasannya disesuaikan dengan poin-poin pertanyaan penelitian. Berangkat dari temuan penelitian yang disajikan dalam Bab IV, maka dirumuskan kesimpulan-kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Persepsi atau pendapat peserta Pelatihan Pejabat Fungsional Pekerja Sosial, pada dasarnya memandang positif pelaksanaan jenis diklat ini dalam upaya meningkatkan profesionalisme sumber daya manusia kesejahteraan sosial. Seiring dengan persepsi yang positif tersebut, tersimpan beberapa harapan berkenaan dengan pelaksanaan jenis diklat ini, yakni: pentingnya mengangkat persoalan-persoalan kontekstual dan kasuistis dalam layanan kesejahteraan sosial untuk kemudian dibahas dalam perspektif keilmuan.
2. Analisis tentang materi yang disampaikan dalam Pelatihan Pejabat Fungsional Pekerja Sosial, dapat dilihat dari sisi mekanisme perumusan materi pelatihan, dan upaya penggalan materi pelatihan. Dalam hal mekanisme perumusan materi pelatihan, BBPPKS melakukan tiga kegiatan utama, yakni: (a) Analisis Kebutuhan Pelatihan (AKP), (b) merumuskan tujuan kurikuler dari Pelatihan Pejabat Fungsional Pekerja Sosial; dan (c) melaksanakan monitoring

dan evaluasi secara berkala. Analisis Kebutuhan Pelatihan dimaksudkan untuk menggali kebutuhan-kebutuhan apa yang dihadapi oleh para pejabat fungsional pekerja sosial, yang kemudian diakomodir sebagai materi pelatihan. Sementara rumusan tujuan kurikuler PPFPS Tingkat II dimaksudkan sebagai silabi atau kurikulum pelatihan yang kemudian dijadikan sebagai dasar pengembangan materi pelatihan bagi para fasilitator atau tenaga widyaiswara yang dilibatkan dalam pelatihan tersebut. Sementara monitoring dan evaluasi yang berkelanjutan dimaksudkan sebagai upaya untuk mengontrol pelaksanaan materi pelatihan yang telah dirumuskan.

Upaya menggali permasalahan-permasalahan sosial yang berkembang di masyarakat dilaksanakan dengan tujuan untuk mendinamisasikan isi atau content materi pelatihan yang sesuai dengan dinamika masyarakat. Tugas ini, merupakan pekerjaan utama dari Litjibang BBPPKS.

3. Pola pembelajaran pada Pelatihan Pejabat Fungsional Pekerja Sosial, dapat dilihat dari sisi (a) tujuan diadakannya diklat; (b) materi pelatihan, (c) metode pembelajaran, (d) fasilitas pembelajaran yang digunakan; dan (e) sistem evaluasi yang digunakan.

Tujuan diadakannya PPFPS Tingkat II adalah untuk meningkatkan profesionalisme sumber daya manusia kesejahteraan sosial melalui pengembangan kapasitas aspek kognitif, afektif, dan psikomotor yang pada akhirnya dapat diwujudkan pekerja sosial yang menunjukkan kinerjanya sesuai dengan kode etis pekerja sosial.

Materi pelatihan yang disampaikan dalam PPFPS Tingkat II merupakan paket pembelajaran yang telah dirumuskan secara konseptual oleh BBPPKS melalui kegiatan pengkajian yang memfokuskan pada telaah tuntutan kerja pekerja sosial di saat ini dan masa yang akan datang.

Metode pembelajaran yang digunakan dalam PPFPS Tingkat II bervariasi, seperti metode ceramah, tanya jawab, curah pendapat, role playing, studi kasus, dan PKL yang semuanya diarahkan untuk menggali pengalaman-pengalaman peserta pelatihan menjadi sebuah konsep pelayanan kesejahteraan sosial yang prima.

Fasilitas pembelajaran yang digunakan dalam PPFPS Tingkat II dipandang memadai untuk kepentingan pembelajaran diklat. Kondisi tersebut, akan lebih efektif manakala ditunjang oleh kreativitas fasilitator untuk memberdayakannya secara tepat guna.

Evaluasi yang digunakan, berorientasi pada tiga tujuan, yakni: (a) mengetahui efektivitas tenaga widyaiswara dalam menyampaikan materi pelatihan; (b) mengetahui efektivitas penyelenggaraan PPFPS Tingkat II; dan (c) mengetahui tingkat penguasaan peserta atas materi yang disampaikan dalam PPFPS Tingkat II.

4. Kekuatan dan kelemahan yang terkandung dalam pelaksanaan PPFPS Tingkat II digali dari kondisi-kondisi intern. Kekuatan yang terkandung dalam pelaksanaan PPFPS, adalah: (1) adanya kebijaksanaan peningkatan profesionalisme pekerja sosial melalui pelatihan; (2) adanya peraturan perundang-undangan bidang

pelatihan; (3) tersedianya jumlah sumber daya manusia yang cukup memadai; (4) tersedianya sarana dan prasarana yang memadai; (6) koordinasi di antara Tim Penyelenggara kegiatan diklat yang berjalan dengan lancar; dan (6) adanya pengawasan atau monitoring dan evaluasi secara berkala dalam pelaksanaan diklat.

Kelemahan yang terkandung dalam pelaksanaan PPFPS Tingkat II, adalah: (1) adanya kebijakan pemerintah untuk melikuidasi Departemen Sosial sebagai instansi yang menaungi penyelenggaraan diklat untuk pekerja sosial; (2) garapan dari profesi pekerjaan sosial yang luas, rumit, dan kompleks; (3) terbatasnya biaya operasional dalam penyelenggaraan kegiatan sebagai imbas dari krisis ekonomi nasional yang berpengaruh terhadap minimnya anggaran dari pemerintah; (4) belum meratanya kemampuan kinerja Tim Penyelenggara Kegiatan diklat; dan (5) belum dibakukannya standar kerja pekerja sosial.

5. Peluang dan tantangan dalam pelaksanaan PPFPS Tingkat II digali dari kondisi-konsisi ekstem. Peluang yang dapat dikembangkan dalam pelaksanaan PPFPS Tingkat II, adalah: (1) perkembangan ilmu pengetahuan dan aplikasi teknologi informasi dalam berbagai instansi termasuk di instansi Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS); (2) pergeseran paradigma penyelenggaraan kinerja yang berorientasi pada kepuasan publik dan pelayanan prima; (3) restrukturisasi lembaga Departemen Sosial yang saat ini mengalami beberapa perubahan nama dan struktur organisasi;

dan (4) era globalisasi yang memberikan peluang bagi penyelenggaraan PPFPS Tingkat II untuk melakukan kerjasama dengan berbagai pihak, baik skala lokal, regional, nasional, maupun internasional; (5) rekrutmen peserta dari berbagai instansi mengingat permasalahan-permasalahan sosial dewasa ini tampil dalam format yang kompleks, sehingga penanganannya memerlukan pendekatan yang holistik, (6) pemberdayaan organisasi kemasyarakatan yang menangani permasalahan-permasalahan sosial, mengingat dewasa ini bermunculan Lembaga Swadaya Masyarakat yang bergerak dalam penanganan permasalahan sosial dan belum memiliki keterampilan konseptual dalam menangani permasalahan sosial tersebut; dan (7) dengan melakukan kerjasama antara lembaga BBPPKS dengan kalangan perguruan tinggi untuk melakukan pengkajian bersama mengenai dinamika permasalahan-permasalahan sosial yang berkembang di masyarakat.

Tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaan PPFPS, adalah: (1) kompleksitas permasalahan-permasalahan sosial yang dihadapi oleh para pekerja sosial di masyarakat; (2) era globalisasi yang merupakan tantangan untuk diantisipasi oleh para pekerja sosial dalam rangka memberikan kepuasan kerja atau layanan kepada publik; (3) dinamika restrukturisasi kelembagaan yang menaungi penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan bagi para pekerja sosial; (4) tantangan kinerja yang memerlukan kualitas, memiliki daya saing (kompetitif) dalam skala global; dan (5) pergeseran nilai-nilai yang berkembang di

masyarakat sebagai akibat dari transisi kehidupan demokrasi, yang pada akhirnya akan berpotensi menimbulkan permasalahan-permasalahan sosial dalam format yang baru dan kompleks.

6. Strategi pengembangan sumber daya manusia kesejahteraan sosial melalui PPFPS Tingkat II, dapat dilaksanakan dengan tahapan-tahapan sebagai berikut: (a) tahap perencanaan program diklat; (b) pemograman pengembangan pegawai (SDM); (c) implementasi program pengembangan sumber daya manusia; dan (d) evaluasi program diklat. Masing-masing dari tahap kegiatan tersebut, dalam implementasinya memerlukan elaborasi atau operasionalisasi kegiatan secara spesifik.

## **B. Implikasi**

Ada beberapa implikasi yang dapat dirumuskan sehubungan kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini, yakni sebagai berikut:

1. Salah satu tujuan dari penyelenggaraan diklat adalah berorientasi pada peningkatan kemampuan kinerja peserta yang merujuk pada standar kinerja di mana peserta diklat tersebut bekerja. Berangkat dari tujuan tersebut, maka upaya untuk menggali permasalahan-permasalahan aktual dan kontekstual dalam lingkungan kerja peserta diklat harus dilaksanakan. Apabila hal tersebut tidak dilaksanakan, maka dampak atau kontribusi dari penyelenggaraan diklat tersebut kurang menyentuh terhadap upaya peningkatan profesionalisme

sumber daya manusia kesejahteraan sosial yang relevan dengan tuntutan atau standar kinerjanya.

2. Untuk merumuskan materi program penataran secara komprehensif, maka harus didasarkan pada analisis empiris dan kajian konseptual. Hal tersebut, lebih mengena dalam perumusan materi dalam Pelatihan Pejabat Fungsional Pekerja Sosial, di mana wilayah kerjanya dihadapkan pada permasalahan-permasalahan sosial yang setiap saat mengalami perubahan. Analisis empiris dimaksudkan sebagai upaya untuk mencermati dan mengakomodasi berbagai perubahan sosial yang pada akhirnya berimplikasi terhadap ruang lingkup profesi pejabat fungsional pekerja sosial. Sementara kajian konseptual dimaksudkan supaya perumusan materi program diklat sesuai dengan prinsip-prinsip kesejahteraan sosial. Apabila hal tersebut, tidak dilaksanakan maka sulit untuk merumuskan materi diklat yang komprehensif.
3. Keberhasilan penyelenggaraan diklat, salah satunya ditunjang oleh efektivitas dan efisiensi proses pembelajaran. Jalannya proses pembelajaran dalam diklat, dipengaruhi oleh (1) masukan, yang terdiri dari (a) masukan dasar, seperti peserta diklat, (b) masukan instrumental seperti kurikulum atau silabi diklat, dan (c) masukan lingkungan seperti kualitas atau kemampuan fasilitator; dan (2) proses yakni formula pembelajaran yang dilaksanakan dalam menyampaikan materi pelatihan. Implikasinya, bahwa untuk merumuskan formula proses pembelajaran yang efektif dan efisien, maka perlu dilakukan

secara pengkajian secara mendalam mengenai analisis masukan dan analisis proses. Apabila hal tersebut tidak dilaksanakan, maka sulit untuk menyelenggarakan proses pembelajaran diklat secara efektif dan efisien.

4. Analisis lingkungan internal dalam penyelenggaraan diklat, akan menemukan kekuatan dan kelemahan yang ada. Ditemukannya kekuatan dalam penyelenggaraan diklat akan memberikan informasi bagi upaya pengembangan program diklat, sementara analisis kelemahan akan memberikan informasi untuk memperbaiki sistem penyelenggaraan diklat. Manakala analisis lingkungan internal ini dilaksanakan, maka akan memberikan informasi faktual dan kontekstual sehingga pada akhirnya dapat dirumuskan strategi pengembangan program diklat.
5. Analisis lingkungan eksternal dalam penyelenggaraan diklat, akan menemukan peluang dan tantangan yang ada. Ditemukannya peluang dalam penyelenggaraan diklat, akan memberikan informasi bagi pihak penyelenggara diklat untuk membangun kerjasama dengan berbagai pihak dalam rangka mengembangkan program diklat di masa yang akan datang. Sementara analisis tantangan, akan memberikan informasi bagi penyelenggara diklat untuk merumuskan strategi dalam mengantisipasi berbagai tantangan yang akan dihadapi dalam penyelenggaraan diklat. Dengan dilakukannya analisis eksternal tersebut, maka akan membantu bagi pihak penyelenggara diklat untuk



merumuskan program diklat yang responsif dan antisipatif terhadap perkembangan zaman.

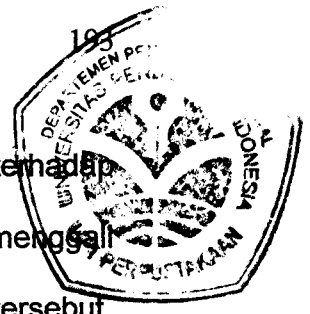
6. Pengembangan sumber daya manusia melalui diklat, salah satunya perlu didasarkan pada perencanaan program yang matang dan sistematis. Hasil analisis empiris dan kajian konseptual, maka pengembangan sumber daya manusia melalui diklat, dapat dirumuskan dalam empat tahapan, yakni: (a) perencanaan program diklat; (b) pemograman pengembangan pegawai (SDM); (c) implementasi program pengembangan sumber daya manusia; dan (4) evaluasi program pengembangan sumber daya manusia.

### **C. Rekomendasi**

Beberapa rekomendasi berkaitan dengan permasalahan yang ditemui dalam penelitian ini, dirumuskan sebagai berikut:

1. Mencermati pentingnya menggali permasalahan-permasalahan aktual dan kontekstual di mana peserta diklat ditugaskan, maka dipandang perlu untuk melakukan need assesment terhadap peserta diklat. Untuk melakukan need assesment tersebut, dapat dilakukan dengan menyebarkan daftar pertanyaan terhadap calon peserta atau instansi yang secara rutin mengirimkan personelnnya untuk mengikuti PPFPS, melakukan wawancara dengan pimpinan instansi mengenai standar kinerja personel, dan melakukan telaah dokumentasi mengenai tugas pokok dan fungsi (tupoksi) masing-masing instansi khususnya yang berkenaan dengan profesi pekerja sosial.

2. Mencermati pentingnya analisis empiris dan kajian konseptual dalam merumuskan materi pelatihan (diklat), maka dipandang perlu untuk melakukan pertemuan secara berkala antara penyelenggara diklat (BBPPKS) dengan pakar kesejahteraan sosial. Dalam pertemuan tersebut, dilakukan pengkajian secara mendalam dan pembahasan secara tuntas mengenai substansi materi diklat yang akan dilaksanakan.
3. Mencermati peran dan posisi proses pembelajaran dalam penyelenggaraan diklat sangat menentukan keberhasilan penyelenggaraan diklat, maka dipandang perlu untuk merumuskan formula proses pembelajaran diklat yang efektif dan efisien. Upaya tersebut, dapat dilakukan dengan melakukan seleksi dalam rekrutmen fasilitator, merumuskan modul sebagai alat kontrol dalam menjamin relevansi antara proses pembelajaran dengan tujuan diklat.
4. Mencermati analisis lingkungan internal dalam penyelenggaraan diklat akan memberikan informasi dalam merumuskan strategi pengembangan program diklat, maka dipandang perlu untuk dilakukan evaluasi secara berkelanjutan dengan menggali aspek-aspek kekuatan dan kelemahan dalam penyelenggaraan diklat. Untuk melaksanakan analisis internal tersebut, maka BBPPKS dipandang perlu untuk membuat instrumen yang secara khusus menggali aspek-aspek kekuatan dan kelemahan.
5. Mencermati analisis lingkungan eksternal dalam penyelenggaraan diklat akan memberikan informasi dalam merumuskan strategi



pengembangan diklat yang responsif dan antisipatif terhadap perkembangan zaman, maka evaluasi program diklat perlu menggali aspek-aspek peluang dan tantangan. Untuk melakukan hal tersebut, maka BBPPKS perlu juga membuat instrumen yang dapat menggali peluang dan tantangan yang dihadapi dalam penyelenggaraan diklat di masa yang akan datang.

6. Mencermati pentingnya perencanaan yang matang dan sistematis dalam pengembangan program diklat, maka perlu dibentuk Tim Perencanaan, yang tugasnya merumuskan formula pengembangan sumber daya manusia melalui diklat. Untuk menggali informasi dalam membuat perencanaan tersebut, dapat memberdayakan Bagian Litjibang untuk melakukan pengkajian empiris sebagai bahan pertimbangan dalam merumuskan perencanaan pengembangan sumber daya manusia kesejahteraan sosial.

