

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar belakang

Pembangunan dalam bidang kesejahteraan sosial pada hakikatnya bertujuan untuk mewujudkan manusia dan seluruh masyarakat pada tingkat tata kehidupan dan penghidupan yang lebih baik secara lahiriah dan bathiniah. Hal ini seperti tertuang dalam pasal 2 ayat 1 Undang-undang No. 6 tahun 1974, sebagai berikut :

Pembangunan Kesejahteraan Sosial merupakan bagian integral dari Pembangunan Nasional bertujuan untuk mewujudkan suatu tata kehidupan dan penghidupan sosial, material maupun spiritual yang diliputi oleh rasa keselamatan, kesusilaan dan ketentraman 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 azasi serta kewajiban manusia sesuai dengan Pancasila (1974 )

Dari pernyataan di atas, bahwa pembangunan kesejahteraan mempunyai tujuan tidak hanya mengejar kemajuan lahiriah seperti : pangan, sandang, perumahan, kesehatan, dan pendidikan, tetapi juga kepuasan bathiniah seperti : rasa aman, rasa tentram, rasa keadilan dan sebagainya, serta keselarasan, kesesuaian, dan keseimbangan antara keduanya.

Sedangkan dalam prosesnya yang menjadi sasaran pembangunan kesejahteraan sosial berdasarkan Kepmensos RI No. 23/HUK/1996 tentang Pola Dasar Pembangunan Kesejahteraan Sosial, sebagai berikut :

Sasaran Pembangunan Kesejahteraan Sosial yaitu penyandang masalah kesejahteraan sosial baik perorangan, keluarga, kelompok, maupun masyarakat, juga potensi dan sumber kesejahteraan sosial yang mendukung pelayanan sosial diantaranya sosial budaya yang positif dalam tatanan kehidupan masyarakat, sumber daya manusia, alam, ilmu pengetahuan dan teknologi serta lembaga sosial dan organisasi sosial dalam masyarakat.

Berdasarkan hal tersebut, sasaran dari pembangunan dalam bidang kesejahteraan sosial yang dilaksanakan adalah untuk menangani individu/perorangan, keluarga dan kelompok ataupun masyarakat yang tidak dapat menjalankan fungsi sosialnya.

Sementara kecenderungan akan meningkatnya permasalahan-permasalahan kesejahteraan sosial menurut K. Suhendra (1995 : 10) dapat diprediksikan, sebagai berikut :

1. Dampak sosial yang diakibat populasi/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 dikalangan generasi muda.
6. Meningkatnya jumlah balita terlantar.
7. Bergesernya sistem keluarga besar menjadi keluarga inti.
8. Munculnya individu dan kelompok yang teralinasi.
9. Cenderung bertambahnya anak jalanan (*street children*)

Dari pernyataan di atas jelaslah bahwa permasalahan sosial baik secara kualitas maupun kuantitas akan terus meningkat. Dari kenyataan yang terjadi permasalahan sosial saat ini sudah cukup rumit, luas, dan kompleks. Sejalan dengan tuntutan perubahan pola dan struktur masyarakat serta perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, permasalahan sosial akan terus meningkat secara drastis atau tajam.

Untuk mengantisipasi permasalahan-permasalahan sosial yang ada pada masa kini dan masa yang akan datang pada gilirannya menuntut tenaga pelaksana pembangunan kesejahteraan sosial yang ahli dan trampil didalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya.

Namun kenyataan menunjukkan bahwa para tenaga pelaksana pembangunan kesejahteraan sosial didalam menjalankan peranan dan kinerjanya guna memberikan pelayanan kepada perorangan, keluarga, kelompok dan masyarakat penyandang masalah sosial maupun dalam memberikan pelayanan secara tidak langsung kepada para penyandang masalah sosial pada saat ini belum cukup bermakna keberadaannya, sehingga pengakuan dari masyarakat akan keberadaannya masih lemah. Oleh karena itu keberadaan para tenaga pelaksana pembangunan kesejahteraan sosial sebagai tenaga pelaksana pembangunan kesejahteraan sosial perlu ditingkatkan dan dikembangkan melalui salah satu bentuk diantaranya dengan pendidikan dan pelatihan.

Pendidikan dan pelatihan yang merupakan salah satu bentuk kegiatan pengembangan sumber daya manusia bagi pegawai negeri khususnya para tenaga pelaksana pembangunan kesejahteraan sosial yang berada di lingkungan Departemen Sosial (instansi pemerintah pusat) dan instansi/lembaga pemerintah daerah yang melaksanakan usaha kesejahteraan sosial sangat berguna bagi peningkatan kualitas kinerja dan produktivitas kerja. Seperti yang dikemukakan Leonard Nadler dalam Dugan Laird (1985:11), menyatakan : "the activities which are design to improve human performance on job the employee is presenly doing or is being here to do", bahwa pelatihan merupakan aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat melaksanakan suatu pekerjaan. Dengan demikian pelatihan sebagai salah satu bentuk pengembangan sumber daya manusia peranannya menjadi sangat penting didalam mewujudkan pekerja sosial yang produktif.

Salah satu lembaga pemerintah yang menyelenggarakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan bagi

para pegawai negeri dan non pegawai negeri sebagai tenaga pelaksana pembangunan kesejahteraan sosial adalah Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Bandung.

Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Bandung merupakan salah satu unit pelaksana teknis (UPT) peningkatan sumber daya manusia bagi para pegawai negeri dan di lingkungan Departemen Sosial RI, yang mempunyai tugas menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan kesejahteraan sosial, hal ini sesuai dengan Kepmensos RI No. 06/HUK/2001 pasal 2 yaitu “ BBPPKS mempunyai tugas melaksanakan pendidikan dan pelatihan kesejahteraan sosial di lingkungan Departemen Sosial”.

Berdasarkan hal tersebut di atas, BBPPKS Bandung merupakan salah satu dari BBPPKS yang ada di lingkungan Departemen Sosial yang menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan bagi para tenaga pelaksana pembangunan kesejahteraan sosial dan akhir dari pelaksanaan kegiatan pendidikan dan pelatihan tersebut diharapkan para peserta yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan jenis tertentu dapat memanfaatkan hasil dari pelatihannya di instansi/lembaga tempat mereka melaksanakan tugasnya.

Keberhasilan yang diperoleh dari penyelenggaraan pelatihan tidak lepas dari peran yang ditampilkan oleh seorang pengajar atau pelatih, yang dalam lingkungan lembaga atau instansi milik pemerintah umumnya dan khususnya Departemen sosial disebut widyaiswara.

Peran Widyaiswara sebagai pengembang sumber daya manusia peranannya sangat strategi dan kompleks. Widyaiswara tidak saja dituntut untuk mentransfer ilmu pengetahuan serta pengalihan keterampilan kepada peserta tetapi juga mampu

menjadi pelatih. Pelatih adalah seorang yang bertugas memberikan bimbingan kepada peserta baik dari segi kemampuan/kompetensi maupun dalam membantu peserta mengembangkan potensi yang dimilikinya, namun untuk dapat menjalankan tugas pokoknya secara profesional menuntut keahlian-keahlian khusus yang harus dimiliki. Upaya yang dilakukan dalam mewujudkan widyaiswara yang berkualitas salah satunya melalui pelatihan kewidyaiswaraan.

Pelatihan bagi para tenaga widyaiswara di lingkungan Departemen Sosial akan dapat memberikan kontribusi yang sangat berguna didalam meningkatkan dan mengembangkan, pengetahuan, sikap dan keterampilan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya apabila dikelola dengan baik.

Kegiatan pengelolaan merupakan hal yang sangat penting dan menunjang bagi perbaikan dan pengembangan program pelatihan. Dengan pengelolaan maka serangkaian aktivitas dapat dilakukan secara terorganisir, terkoordinasi dan terjadi kerjasama didalam memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien. Dengan pengelolaan, pelatihan kewidyaiswaraan yang diselenggarakan akan secara efektif dan efisien mencapai hasil dan tujuan yang diharapkan.

Berdasarkan hal tersebut, kegiatan pengelolaan pelatihan bagi BBPPKS yang mempunyai kedudukan sebagai lembaga bagi peningkatan dan pengembangan para tenaga pelaksana pembangunan di bidang kesejahteraan sosial merupakan kegiatan yang sangat penting untuk diperhatikan dan ditingkatkan didalam menunjang keberhasilan dan pengembangan program pelatihan. Oleh karena itu penulis terdorong untuk melakukan penelitian dan kajian secara ilmiah tentang,

**“Pengelolaan Pelatihan Kewidyaiswaraan Tingkat Pertama pada Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Bandung.”**

**B. Identifikasi Masalah**

Pada dasarnya tujuan akhir Pelatihan Kewidyaiswaraan Tingkat I adalah agar peserta setelah menyelesaikan kegiatan ini diharapkan mampu menerapkan keterampilan mengajar yang sistematis sehingga mampu mendidik, mengajar dan melatih secara efektif dan efisien, namun dari fakta yang ditemukan terdapat kecenderungan belum menunjukkan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan.

Kondisi ini terjadi banyak faktor yang mempengaruhinya, disamping rendahnya motivasi yang ada pada para alumni peserta untuk memafaatkan hasil pelatihannya, dan prosedur pengusulan untuk mengikuti tes jabatan fungsional widyaiswara di LAN dengan persyaratan administrasi yang dirasa sangat membebani, juga penyelenggaraan pelatihan yang belum dapat dikelola dengan optimal, baik dalam perencanaan, pelaksanaan, maupun penilaian.

Dari fakta yang ditemukan jumlah alumni Pelatihan Kewidyaiswaraan Tingkat I sebanyak 30 (tiga puluh) orang; 9 orang (30 %) telah menduduki jabatan widyaiswara, dan 1 orang (3,33 %) para lulusan sedang melakukan proses untuk pengusulan menjadi tenaga widyaisawara, dan 20 orang (66,67 %) para lulusan belum mengusulkan menjadi tenaga widyaiswara.

### C. Perumusan Masalah

Penyelenggaraan pelatihan akan secara optimal mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam arti dapat menjawab permasalahan dan tuntutan kebutuhan para pegawai dan organisasi apabila pelatihan tersebut dapat dikelola dengan baik sehingga dapat mengdayagunaan sumber-sumber yang tersedia seefektif mungkin dalam menghasilkan manfaat yang sebesar-besarnya.

Dalam penelitian yang menjadi pokok permasalahan secara umum dapat dirumuskan sebagai berikut : **“Bagaimana Pengelolaan Pelatihan Kewidyaiswaraan Tingkat Pertama pada Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Bandung.”**

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

1. Bagaimana perencanaan Pelatihan Kewidyaiswaraan Tingkat I yang dilakukan oleh BBPPKS Bandung ?
2. Bagaimana pelaksanaan Pelatihan Kewidyaiswaraan Tingkat I yang selenggarakan oleh BBPPKS Bandung ?
3. Bagaimana penilaian Pelatihan Kewidyaiswaraan Tingkat I yang dilakukan oleh BBPPKS Bandung ?

### D. Definisi Operasional

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

## **1. Pengelolaan Pelatihan**

Manajemen atau Pengelolaan adalah semua kegiatan yang diselenggarakan oleh seseorang atau lebih, dalam suatu kelompok atau organisasi untuk mencapai tujuan organisasi atau lembaga yang telah ditetapkan (D. Sudjana : 2000 : 11). Dalam penelitian ini yang dimaksud manajemen pelatihan adalah suatu upaya didalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan penilaian Pelatihan Kewidyaiswaraan Tingkat I yang dilakukan oleh BBPPKS Bandung.

## **2. Perencanaan Pelatihan**

Perencanaan adalah kegiatan menyusun rangkaian tindakan yang akan dilaksanakan guna mencapai tujuan yang telah ditentukan (D Sudjana, 2000 : 63). Yang dimaksud perencanaan pelatihan dalam penelitian ini adalah kegiatan menyusun rangkaian tindakan yang akan dilaksanakan dalam menyelenggarakan Pelatihan Kewidyaiswaraan Tingkat I yang dilakukan oleh BBPPKS Bandung guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

## **3. Pelaksanaan Pelatihan**

Pelaksanaan sebagaimana yang dikemukakan Anisah (1995 : 44) adalah kegiatan untuk mewujudkan rencana menjadi tindakan nyata dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Yang dimaksud pelaksanaan pelatihan dalam penelitian ini adalah kegiatan untuk mewujudkan rencana menjadi tindakan nyata dalam menyelenggarakan pelatihan guna mencapai tujuan pelatihan secara efektif dan efisien.

#### **4. Penilaian Pelatihan.**

Penilaian adalah kegiatan yang sistematis untuk mengumpulkan, mengolah dan menyajikan data atau informasi yang diperlukan sebagai bahan masukan untuk pengambilan keputusan (D. Sudjana, 2000 : 267). Yang dimaksud penilaian pelatihan dalam penelitian ini adalah suatu kegiatan sistematis untuk memperoleh informasi yang diperlukan sebagai bahan masukan bagi perbaikan dan pengembangan program pelatihan.

#### **5. Pelatihan Kewidyaiswaraan Tingkat Pertama**

Pelatihan Kewidyaiswaraan Tingkat Pertama merupakan salah satu jenjang pelatihan kewidyaiswaraan yang diperuntukkan bagi para widyaiswara pertama, dengan pangkat Penata Muda – III/a s/d. Penata Muda Tingkat I – III/b dan para calon widyaiswara yang baru diangkat menjadi Widyaiswara atau yang akan mengikuti Diklat Calon Widyaiswara yang berada di lingkungan Departemen Sosial RI yang bertujuan untuk memberikan pengetahuan, sikap dan keterampilan yang dibutuhkan dalam mengaplikasikan keterampilan mengajar komunikatif dan sistematis sesuai rancangan pengajaran dan kebutuhan pelatihan secara operasional. Pelatihan ini merupakan suatu syarat bagi seorang widyaiswara untuk mengikuti jenjang diklat yang setingkat di atasnya yaitu tingkat muda, setelah itu tingkat madya dan utama.

#### **6. Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS)**

BBPPKS Bandung merupakan salah satu Unit Pelaksana Teknis (UPT) di lingkungan Departemen Sosial Republik Indonesia yang memiliki

wilayah kerja enam propinsi yaitu: Jawa Barat, Banten, DKI Jakarta, Lampung, Kepulauan Bangka dan Belitung, dan Kalimantan Barat. Menurut Kepmensos RI No. 06/HUK/2001 pasal 2 yaitu “ BBPPKS mempunyai tugas melaksanakan pendidikan dan pelatihan kesejahteraan sosial di lingkungan Departemen Sosial”. BBPPKS yang dimaksud dalam penelitian ini adalah BBPPKS Bandung yang berkedudukan di Jl. Panorama No. 1 Lembang Bandung dengan wilayah kerja meliputi enam propinsi yaitu : Jawa Barat, Banten, DKI Jakarta, Lampung, Kepulauan Bangka dan Belitung, dan Kalimantan Barat.

## **E. Tujuan Penelitian**

### **1. Tujuan Umum**

Sesuai dengan permasalahan yang dipaparkan maka secara umum penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai pengelolaan Pelatihan Kewidyaiswaraan Tingkat I yang dilakukan oleh BBPPKS Bandung.

### **2. Tujuan Khusus**

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

- a. Mendeskripsikan perencanaan Pelatihan Kewidyaiswaraan Tingkat I yang dilakukan oleh BBPPKS Bandung
- b. Mendeskripsikan pelaksanaan Pelatihan Kewidyaiswaraan Tingkat I yang selenggarakan oleh BBPPKS Bandung .
- c. Mendeskripsikan penilaian Pelatihan Kewidyaiswaraan Tingkat I yang dilakukan oleh BBPPKS Bandung

## **F. Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini setidaknya-tidaknya diharapkan dapat bermanfaat dan berguna ditinjau dari dua aspek yaitu aspek teoritis dan aspek praktis.

### **1. Secara Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan akan bermanfaat untuk kepentingan teori khususnya tentang pengelolaan pelatihan sebagai salah satu unsur penting yang mempengaruhi dalam sistem penyelenggaraan pelatihan.

### **2. Secara Praktis**

Hasil dari penelitian ini secara praktis diharapkan dapat memberikan manfaat lain :

- a. Sebagai bahan masukan dan sumbangan pemikiran dalam penyempurnaan proses pembelajaran sehingga dapat menunjang keberhasilan penyelenggaraan pelatihan di Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Bandung .
- b. Menjadi bahan masukan bagi pengambil keputusan terutama bagian pengembangan pegawai di lingkungan Departemen Sosial RI, dalam rangka peningkatan dan pengembangan kemampuan profesional jabatan fungsional widyaiswara khususnya dan dalam rangka pengembangan sumber daya manusia umumnya.
- c. Sebagai dorongan untuk melakukan studi lebih lanjut tentang pengelolaan pelatihan dilembaga diklat lainnya dalam menunjang keberhasilan dan pengembangan program diklat di lembaga masing-masing.

## **G. Kerangka Pemikiran**

Pelatihan dalam suatu lembaga/ insatnsi sebagai salah satu bentuk upaya yang dilakukan untuk membantu para pegawai dalam memperoleh, meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan, sikap dan keterampilan didalam melaksanakan pekerjaannya.

Pelatihan ditinjau dari suatu sistem merupakan satu kesatuan dari komponen-komponen : masukan mentah, masukan sarana, masukan lingkungan, masukan lain, proses, keluaran dan dampak/pengaruh yang saling terkait dan saling mempengaruhi antara yang satu dengan lainnya dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Dengan demikian dalam sistem pelatihan diantara komponen-komponen tersebut tidak dapat dipisah-pisahkan karena saling berhubungan dan saling mempengaruhi.

Penyelenggaraan kegiatan pelatihan kewidyaiswaraan tingkat I akan dapat mencapai hasil atau tujuan secara efektif dan efisien, apabila pelatihan tersebut dapat dikelola dengan baik. Dengan pengelolaan pelatihan yang baik maka segala kegiatan yang dilakukan mulai dari perencanaan sampai dengan penilaian akan secara sistematis, terkoordinasi dan kooperatif dengan memanfaatkan dan mendayagunakan komponen-komponen yang tersedia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pengelolaan juga merupakan pedoman pemikiran dan tindakan mengenai langkah-langkah tindakan yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan pelatihan kewidyaiswaraan tingkat I yang telah ditetapkan.

Sebagai pedoman serta langkah-langkah yang harus dilakukan maka disusun dalam suatu rencana (*plan*), dan 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

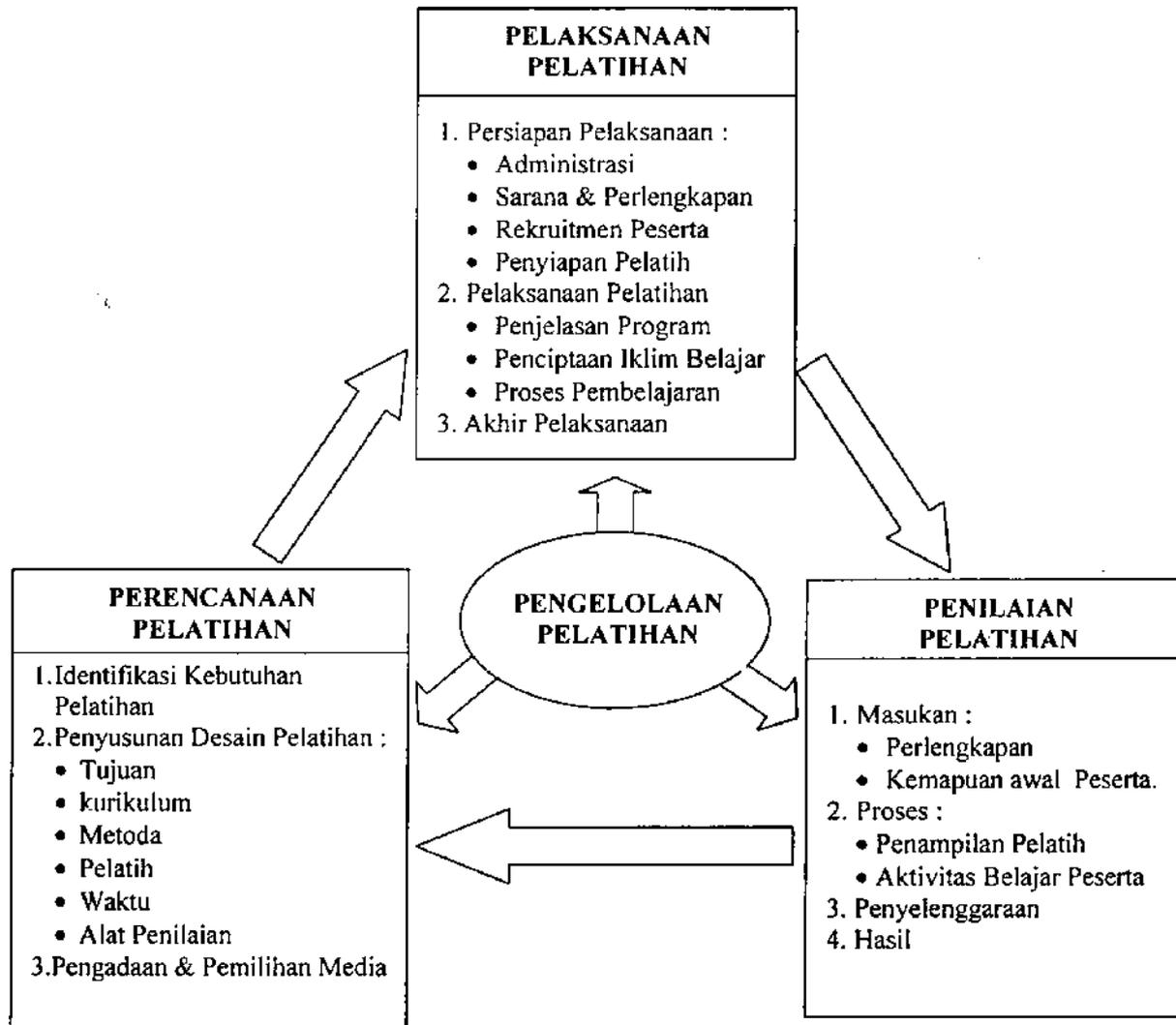
rencana yang telah ditetapkan dan apakah hasil-hasil yang dicapai sudah baik atau terdapat deviasi, perlu melakukan penilaian (*evaluation*). Dengan demikian dalam pengelolaan pelatihan pada intinya meliputi tiga (3) fungsi dasar yaitu : perencanaan, pelaksanaan dan penilaian.

Perencanaan merupakan fungsi pertama dalam kegiatan pengelolaan pelatihan, perencanaan pada hakekatnya merupakan kumpulan tindakan secara sistematis disusun dan dilaksanakan berdasarkan data yang dapat dipertanggungjawabkan serta dipergunakan sebagai pedoman kerja dan perencanaan dapat diartikan sebagai proses penyusunan berbagai keputusan yang dilaksanakan pada masa yang akan datang guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pelaksanaan dalam suatu kegiatan merupakan salah satu fungsi yang terpenting dari pengelolaan pelatihan, pelaksanaan merupakan perwujudan serangkaian tindakan nyata dari rencana yang telah dibuat dan merupakan inti untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

Pelatihan yang diselenggarakan bagi para tenaga widyaiswara dikatakan berhasil apabila hasil dari pelatihan tersebut dapat berguna dan dimanfaatkan oleh para widyaiswara dalam melaksanakan tugas dan fungsinya serta mempunyai dampak atau pengaruh yang positif bagi para lulusan kearah suatu kondisi atau keadaan yang lebih baik dalam pelaksanaan tugasnya.

Untuk lebih jelasnya kerangka pemikiran penelitian ini dapat dilihat dalam gambar di bawah ini :



**Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran Yang Digunakan Dalam Penelitian**

Sumber : Pengembangan Konsep D. Sudjana, Agus Dharma, Oemar Hamalik



