

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan Indonesia dalam hal mengkonsumsi narkoba, psikotropika dan zat adiktif lainnya sangat mencemaskan bagi kelangsungan hidup generasi muda Indonesia di masa depan. Dahulu negara kita memang sudah dikenal di Asia Tenggara sebagai pengonsumsi narkoba tertinggi dengan sasaran adalah kalangan menengah keatas, namun menurut Badan Narkotika Nasional (BNN), saat ini Indonesia bukan lagi sebagai negara konsumen akan tetapi sudah menjadi produsen nafa, hal ini dibuktikan dengan penangkapan sejumlah bandar nafa yang sudah membangun pabrik di Serang dan beberapa tempat lainnya (sumber berita dari Sosialisasi sadar Narkoba yang diselenggarakan BNN bekerjasama dengan Polres Kota Bandung 4 Maret 2007). Kondisi ini selain mencemaskan masa depan bangsa juga mengancam dunia pendidikan.

Data empirik membuktikan bahwa pengonsumsi narkoba saat ini bukan saja orang dewasa yang berasal dari kalangan menengah keatas, namun narkoba sudah mulai dikonsumsi oleh siswa sekolah dasar. Perkembangan penyalahgunaan nafa di Indonesia sudah pada taraf mengawatirkan ditandai dengan meningkatnya jumlah penyalahgunaan nafa dari tahun ke tahun. Jawa Barat merupakan salah satu provinsi di Indonesia yang memiliki jumlah penyalahgunaan nafa cukup tinggi pada

tahun 2005 dari sekitar 36 juta penduduk tercatat pengguna napza sebanyak 324 orang yang sebagian besar terdiri dari remaja dan dewasa muda berusia 16-23 tahun. Penyalahgunaan napza menembus batas area hingga status, ekonomi dan tingkat pendidikan. Bahwa kemajuan teknologi, komunikasi dan transportasi telah mempermudah penyebarluasan napza. Sementara pada tahun 2006 menurut data pada Badan Narkotika Nasional (BNN) yang dikutip Harian Umum Pikiran Rakyat 4 Maret 2007, 15.662 pelajar tercatat sebagai konsumen nafza dan 1.793 diantaranya merupakan murid sekolah dasar, 3.543 adalah pelajar SMP dan sebanyak 10.326 adalah pelajar SMA. Nafza juga berhubungan dengan tindak pidana dimana pada tahun 2006 tindak pidana yang disebabkan nafza mencapai 31.635 orang dengan jumlah kasus 17.355 dan jumlah uang yang digunakan untuk nafza rata-rata setiap tahunnya mencapai Rp. 11 trilyun. Media elektronik, sering menayangkan berbagai kejahatan yang disebabkan oleh penggunaan zat adiktif ini, sehingga tidak salah bila beberapa stasiun Televisi swasta telah mengemas berita aktual tentang korban zat adiktif pada focus kajian khusus seperti *Kriminal, Bidik ataupun Buron* (sumber data : majalah Kriminal edisi 12 / 2006). Dimaklumi karena zat adiktif yang pemanfaatannya tidak tepat telah banyak membawa manusia menjadi tindak kriminal dan kejahatan maupun seksual.

Kondisi ini sangat mengawatirkan dunia pendidikan dimana siswa sekolah dasar adalah sasaran pertama dari pendidikan formal dan apabila pada pendidikan dasar ini mereka sudah gagal karena pengaruh nafza maka sudah dapat dipastikan pada tahapan pendidikan formal lainnya keberhasilannya sangat kecil. Bila

pendidikan formal tidak mampu mengantisipasi lonjakan pengkonsumsi nafza maka pendidikan non formal sesuai dengan teorinya harus mampu berperan sebagai substitusi, komplementer, maupun suplemen bagi pendidikan formal serta mampu memerankan sebagai fungsi survival bagi masyarakat.

Begitu banyak jenis maupun satuan pendidikan non formal yang ada di masyarakat salah satu diantaranya adalah jenis pelatihan yang dilaksanakan oleh satuan lembaga pelatihan. Lembaga pelatihan dibawah Pemerintah Provinsi Jawa Barat yang melaksanakan pelatihan bagi pekerja sosial masyarakat dalam hal rehabilitasi penyalahgunaan Nafza hanyalah Balai Pelatihan Pekerja sosial Cibabat-Cimahi, yang berdiri dengan Peraturan Daerah Nomor 15 tahun 2000 sebagai Unit pelaksana teknis daerah dengan visi “ *Terwujudnya sumber daya manusia pelaku usaha kesejahteraan sosial yang handal melalui pelatihan pekerja sosial profesional* “ merupakan unit pelayanan teknis (UPT) dibawah Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat yang melaksanakan pelatihan bagi pekerja sosial masyarakat. Setiap tahunnya sejak tahun 2000 sampai 2006 balai ini telah melaksanakan pelatihan untuk para pengelola panti rehabilitasi penanggungjawab nafza, namun lonjakan pengkonsumsi nafza pada kenyataannya tidak pernah turun dan cenderung terus meningkat. Berbagai faktor penyebab semakin meningkatnya pengkonsumsi nafza tentunya bukan saja dari faktor eksternal akan tetapi juga dari faktor internal dalam hal ini para pengelola rehabilitasi yang belum memiliki kompetensi pengelolaan panti secara efektif walaupun mereka pada umumnya sudah dilatih. Pertanyaan yang muncul adalah apakah pelatihannya

yang kurang efektif dalam meningkatkan kompetensi para pengelola rehabilitasi, ataukah sasarannya yang tidak tepat.

Bila dilihat dari aktifitasnya balai pelatihan pekerja sosial Cibabat sejak tahun 2000 sampai 2006 telah menyelenggarakan berbagai pelatihan dimana jenis-jenis pelatihan yang diselenggarakan dalam setiap tahunnya hampir sama, demikian juga dengan kemampuan keterserapan anggaran pelatihan yang bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) tidak pernah meningkat padahal berbagai biaya pendukung lainnya sudah sangat tinggi. Balai Pelatihan Pekerja Sosial Cibabat-Cimahi, tahun anggaran 2006 saja kurang dari 400 juta rupiah untuk melaksanakan kegiatan perencanaan kediklatan, penyelenggaraan diklat dan pelaksanaan evaluasi serta kesekretariatan, sementara bila dilakukan studi komparatif dengan Badan Diklat Provinsi Jawa Barat satu bidang perencanaan saja mampu memperoleh distribusi anggaran APBD hampir mencapai 1 milyar rupiah hanya untuk penyusunan kurikulum, modul dan perencanaan kediklatan.

Selain itu balai pelatihan ini hanya memiliki satu orang widyaiswara yang melaksanakan fungsi pengajaran. Pada dasarnya kurangnya kompetensi sebagai pengajar sering menjadi permasalahan bagi lembaga pelatihan, tidak sedikit lembaga pelatihan yang tidak memiliki fasilitator / widyaiswara. Data potensi pengajar di Jawa Barat menunjukkan bahwa balai pelatihan di kabupaten / kota hanya memiliki rata-rata 2 orang widyaiswara, sementara pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Jawa Barat jumlah widyaiswara sudah cukup memadai yaitu berjumlah 43 orang. Namun bila dibandingkan dengan pelatihan *ESQ* dimana setiap

penyelenggaraan satu program pelatihan minimal 2 instruktur senior dibantu dengan para instruktur yunior mereka adalah satu tim yang sudah menjadi instruktur tetap dalam satu paket program, jumlah instruktur ESQ sudah lebih dari 100 orang (sumber data : buku *ESQ*) demikian juga instruktur pada MHMMD hampir mencapai 50 orang (sumber data : MHMMD). Sementara sebagai dasar terakreditasinya lembaga pelatihan untuk melaksanakan suatu pelatihan, menurut Lembaga pembina (LAN-RI) adalah dimilikinya pengajar/ widyaiswara yang memadai jumlah maupun kompetensinya.

Kondisi ini, menyebabkan kemampuan daya saing Balai Peksos dengan lembaga latihan yang ada di Jawa Barat sangat rendah padahal persaingan antar lembaga pelatihan di Jawa Barat semakin nampak terlebih setelah dikeluarkannya Undang-undang 32 tahun 2004, dimungkinkan karena konteks penyelenggaraan pemerintahan daerah bertumpu pada azas otonomi dan tugas pembantuan, di mana kepada Provinsi diberikan otonomi yang terbatas, dan kepada Kabupaten/Kota otonomi yang luas, salah satu sasaran otonomi daerah yang sangat strategis adalah bagaimana masing-masing daerah melalui otonomi daerah itu mampu mewujudkan kemandirian daerah dan kemampuan daya saing daerah, agar daerah lebih mandiri dan siap untuk memasuki perdagangan bebas dalam rangka globalisasi. Kemandirian dan kemampuan untuk berkompetisi di era perdagangan bebas ini salah satunya sangat ditentukan oleh adanya ketersediaan aparatur maupun masyarakat yang memiliki kompetensi memadai dan profesional yang mampu mendorong terwujudnya kemandirian dan pemberdayaan masyarakat. Dengan dibukanya

kesempatan seluas-luasnya memiliki lembaga pelatihan di berbagai kabupaten / Kota menyebabkan tingkat persaingan antara lembaga pelatihan di provinsi maupun di kabupaten / kota cukup tinggi. Secara kuantitas jumlah lembaga pelatihan semakin meningkat , namun peningkatan jumlah tersebut belum dapat diartikan secara langsung meningkat kualitasnya, kenyataan masih banyak lembaga pelatihan yang kurang mampu melaksanakan pelatihan dengan baik dengan memanfaatkan fungsi-fungsi serta unsur-unsur manajemen yang tepat.

Dengan data-data tersebut semakin menguatkan aktifitas balai Pelatihan pekerja sosial yang belum mengarah pada kedudukannya sebagai satu satunya lembaga pelatihan pekerja sosial masyarakat. Berbagai faktor penyebab yang melatar belakangi hal tersebut dan patut dianalisis adalah pada sisi manajemen pelatihannya.

Masalah manajemen pelatihan pada sebagian masyarakat kadangkala dianggap masalah kecil, manajemen pelatihan seolah-olah menjadi masalah hanya bagi seorang pengusaha saja ataupun bagi seorang manajer saja walaupun memang inti dari persoalan manajemen adalah *leadership* atau kepemimpinan namun sesungguhnya masalah manajemen sangat erat kaitannya dengan kinerja organisasi.

Idealnya berbagai fungsi manajemen pada pelatihan yang meliputi perencanaan pelatihan, pengembangan pelatihan, pelaksanaan pelatihan dan penilaian pelatihan adalah merupakan kegiatan yang berangkai, bertahap dan berkesinambungan satu sama lain sehingga manajemen pelatihan dikatakan merupakan aktifitas bersama dalam satu organisasi pelatihan. Hal ini berarti bahwa kegagalan pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen adalah merupakan kegagalan

organisasi. Penempatan fungsi-fungsi manajemen secara efektif akan mampu mengarahkan pada tujuan yang ingin dicapai karena fungsi jabatan yang ada dalam organisasi secara berkesinambungan akan melaksanakan aktifitas bersamaan dengan fungsi manajemen. Manajemen juga diyakini akan mampu melaksanakan aktifitas secara efektif, tepat waktu dan tepat sasaran, sehingga tingkat keberhasilan aktifitas sangat tinggi. Kemampuan seorang pimpinan dalam memanje berbagai aktifitas manajemen akan mampu mempercepat proses pencapaian tujuan dari aktifitas tersebut.

Penempatan fungsi-fungsi manajemen yang belum optimal akan mengakibatkan terjadinya tumpang tindih pekerjaan antara satu fungsi dengan fungsi lainnya juga menyebabkan pekerjaan tidak efektif akibatnya hasil pelatihan tidak sesuai dengan yang diharapkan, yaitu dapat meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan, serta dapat mengubah *behaviour trainess* kearah peningkatan kompetensi.

Menyikapi hal ini, perubahan tentu saja harus dilakukan agar Balai Pelatihan Pekerja Sosial Cibabat-Cimahi lebih fleksibel menjadi infrastruktur yang sempurna bagi perubahan proses organisasi internal, menjadi lebih efisien dalam menyelenggarakan sebuah pelatihan sehingga akan tumbuh berbagai interaksi di antara bagian-bagian dalam organisasi, hilangnya pengkotak-kotakan pekerjaan dengan memandang organisasi pelatihan sebagai suatu system menjadi satu kesatuan sistemik, menumbuhkan *interface* atau titik singgung diantara setiap anggota pada tiap bagian dengan demikian sinergi akan mudah tercipta, alur pekerjaan juga

menjadi jelas dari mulai masuknya *input* dan sumber daya sampai menjadi output dan outcomes yang baik.

Semakin kompleksnya persoalan manajemen pelatihan di Balai Pelatihan pekerja sosial dewasa ini seiring dengan semakin kompleks dan luasnya permasalahan-permasalahan sosial masyarakat lainnya. Fenomena yang terus berkembang merupakan tanggung jawab bersama antara pemerintah dan masyarakat. Kontrol sosial masyarakat dalam usaha kesejahteraan sosial masih perlu ditingkatkan secara konsisten dalam menanggulangi berbagai masalah kesejahteraan sosial yang disebabkan oleh derasnya arus perubahan serta perkembangan global.

Program pelatihan pengelolaan panti rehabilitasi penyalahgunaan Napza bagi pengelola panti swasta dalam upaya peningkatan kompetensi pengelola, perlu mendapat perhatian yang serius, agar mereka cepat tanggap dan peka terhadap kliennya yang pada akhirnya mampu mengembangkan diri untuk penanggulangan korban demi kekokohan generasi muda Indonesia dimasa datang .

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat dilakukan identifikasi masalah sebagai berikut :

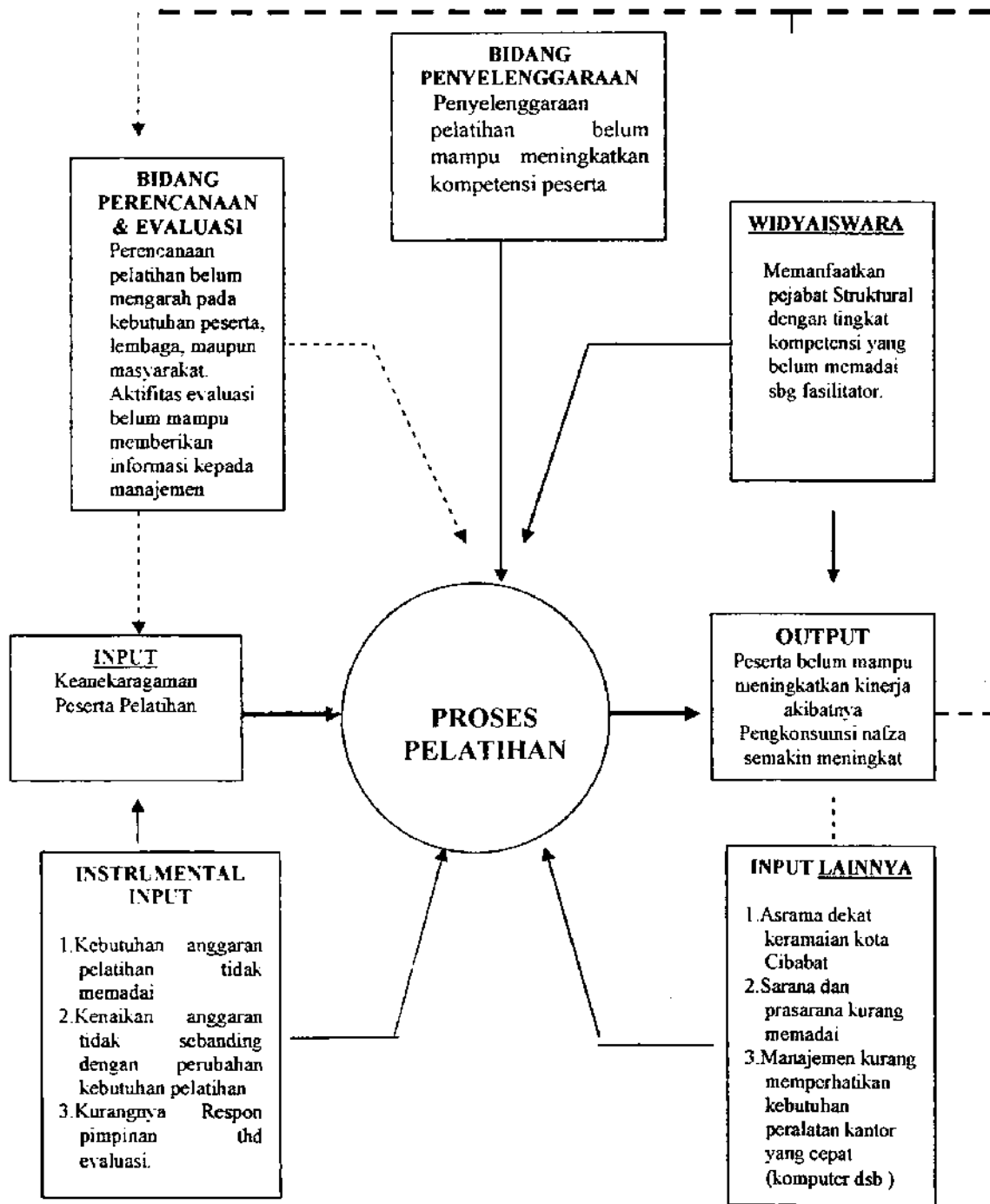
1. Perkembangan penyalahgunaan napza di Indonesia sudah pada taraf mengawatirkan ditandai dengan meningkatnya jumlah penyalahgunaan napza dari siswa SD sampai SLTA. Hal ini sangat mengawatirkan kelangsungan hidup generasi muda Indonesia dan menghambat proses pendidikan formal.

2. Lembaga Pelatihan Balai Pekerja sosial Cibabat-Cimahi sebagai satuan pendidikan non formal belum mampu memerankan fungsinya sebagai substitusi, komplementer , suplemen dan survival bagi pendidikan formal dalam hal lonjakan pengkonsumsi nafza.
3. Pelatihan bagi panti rehabilitasi setiap tahunnya dilaksanakan oleh balai pelatihan pekerja sosial namun pada kenyataannya belum mampu meningkatkan kompetensi para pengelola panti rehabilitasi sehingga belum signifikan mampu menurunkan angka pengkonsumsi nafza.
4. Penerapan fungsi-fungsi manajemen pada balai pelatihan pekerja sosial Cibabat-Cimahi yang belum optimal menjadi penyebab utama kurang berhasilnya pelatihan bagi pengelolaan panti rehabilitasi. Idealnya, manajemen pelatihan dapat memberikan kontribusi terhadap hasil pelatihan agar sesuai dengan yang diharapkan, yaitu dapat meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan, serta dapat mengubah *behaviour trainess* kearah peningkatan performa dan produktifitas. Oleh karena itu Manajemen pelatihan selayaknya mendapat perhatian yang serius.
5. Visi Balai Pelatihan Pekerja Sosial Cibabat-Cimahi , belum di ikuti dengan pengelolaan pelatihan yang baik, yang dimulai dengan fungsi perencanaan pelatihan kemudian berlanjut dengan fungsi pengembangan , fungsi penyelenggaraan dan fungsi evaluasi
6. Kemampuan daya saing Balai Pelatihan Pekerja Sosial Cibabat-Cimahi sangat rendah padahal balai ini merupakan lembaga pelatihan dengan kekhususan

peningkatan kompetensi bagi pekerja sosial masyarakat, perlu di imbangi dengan meningkatnya profesionalisme lembaga pelatihan dengan menggunakan manajemen yang tepat agar mampu memberdayakan seluruh sumber daya yang dimilikinya.

7. Kontrol sosial masyarakat dalam usaha kesejahteraan sosial, masih perlu ditingkatkan secara konsisten dalam menanggulangi berbagai masalah kesejahteraan sosial yang disebabkan oleh derasnya arus perubahan serta perkembangan global.
8. Program pelatihan bagi panti rehabilitasi NAPZA perlu mendapat perhatian yang serius agar mereka cepat tanggap dan peka terhadap kliennya yang pada akhirnya mampu mengembangkan diri untuk penanggulangan korban demi kekokohan generasi muda Indonesia dimasa datang .

Dibawah ini dapat dilihat bagan identifikasi komponen-komponen yang permasalahan yang sesungguhnya terjadi di Balai Pelatihan Pekerja Sosial Cibabat-Cimahi:



Gambar 1.1 :Bagan Identifikasi Permasalahan di Balai Pelatihan Pekerja Sosial Cibabat-Cimahi

1.3. Pembatasan Dan Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi permasalahan yang cukup luas, maka peneliti akan membatasi perumusan masalah sebagai berikut :

“Bagaimana Manajemen Pelatihan Pengelolaan Panti Rehabilitasi Penyalahgunaan Napza Pada Balai Pelatihan Pekerja Sosial Cibabat-Cimahi ?”

Berdasarkan rumusan masalah pokok tersebut diatas penulis mengkhususkan rumusan masalah dengan studi kasus pada pelatihan pengelola panti rehabilitasi penyalahgunaan napza dan dikembangkan menjadi beberapa pertanyaan yang perlu dicari jawaban melalui penelitian ini , sebagai berikut :

1. Bagaimana Perencanaan Pelatihan Pengelolaan Panti Rehabilitasi Penyalahgunaan Napza yang dilaksanakan di Balai Pelatihan Pekerja Sosial Cibabat-Cimahi ?
2. Bagaimana Pengembangan Pelatihan Pengelolaan Panti Rehabilitasi Penyalahgunaan Napza yang dilaksanakan di Balai Pelatihan Pekerja Sosial Cibabat-Cimahi ?
3. Bagaimana Pelaksanaan Pelatihan Pengelolaan Panti Rehabilitasi Penyalahgunaan Napza yang dilaksanakan di Balai Pelatihan Pekerja Sosial Cibabat-Cimahi ?
4. Bagaimana Evaluasi Pelatihan yang dilaksanakan di Balai Pelatihan Pekerja Sosial Cibabat-Cimahi?

1.4. Definisi Operasional

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

Manajemen Pelatihan adalah pengelolaan program pelatihan, yang menyangkut aspek perencanaan pelatihan, pelaksanaan pelatihan, penilaian pelatihan, dan pengembangan pelatihan dimana fungsi-fungsi manajemen ini dilakukan secara berangkai , bertahap, berkelanjutan, berurutan dan saling menguatkan antara satu dengan lainnya.

Balai Pelatihan Pekerja Sosial adalah Unit pelaksana teknis Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat yang pembentukannya dilandasi Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 52 Tahun 2002 Tentang tugas Pokok fungsi dan Rincian tugas pada unit pelaksana teknis Dinas di lingkungan Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat.

Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindakan (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja, yang dilakukan oleh tenaga professional kepelatihan dalam satuan waktu, yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu, guna meningkatkan efektifitas dan produktifitas dalam suatu organisasi.

Panti Rehabilitasi adalah organisasi yang mengatasi masalah-masalah kesejahteraan sosial di masyarakat baik secara preventif, rehabilitatif maupun pengembangan.

Korban Napza adalah mereka yang memiliki masalah sosial narkoba, zat psikotropika dan zat adiktif lainnya seperti tanaman candu atau Paaver Somniverum, tanaman koka atau erytroxylon coca dan ganja atau cannabis satvia, Bk, rohypnol, Megadon, Rhipothyl dan Nipam, Barbiturat, LSD dan Amphetamin.

Kompetensi Manajerial diartikan sebagai kecakapan memimpin yang memadai untuk melakukan suatu tugas kepemimpinan atau sebagai cara untuk memiliki keterampilan memimpin dan kecakapan yang diisyaratkan. Kompetensi manajerial ditekankan kepada kemampuan mendemonstrasikan pengetahuan. Oleh karena itu kompetensi dipandang sebagai perbuatan (performance) yang rasional yang secara memuaskan dapat memenuhi kondisi yang di inginkan.

1.5. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan

1.1. Tujuan Umum

Sesuai dengan problematika yang dipaparkan, maka secara umum penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai

Panti Rehabilitasi adalah organisasi yang mengatasi masalah-masalah kesejahteraan sosial di masyarakat baik secara preventif, rehabilitatif maupun pengembangan.

Korban Napza adalah mereka yang memiliki masalah sosial narkoba, zat psikotropika dan zat adiktif lainnya seperti tanaman candu atau Paaver Somniverum, tanaman koka atau erytroxylon coca dan ganja atau cannabis satvia, Bk, rohypnol, Megadon, Rhipothyl dan Nipam, Barbiturat, LSD dan Amphetamin.

Kompetensi Manajerial diartikan sebagai kecakapan memimpin yang memadai untuk melakukan suatu tugas kepemimpinan atau sebagai cara untuk memiliki keterampilan memimpin dan kecakapan yang diisyaratkan. Kompetensi manajerial ditekankan kepada kemampuan mendemonstrasikan pengetahuan. Oleh karena itu kompetensi dipandang sebagai perbuatan (performance) yang rasional yang secara memuaskan dapat memenuhi kondisi yang di inginkan.

1.5. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan

1.1. Tujuan Umum

Sesuai dengan problematika yang dipaparkan, maka secara umum penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai

Manajemen Pelatihan Pengelolaan Panti Rehabilitasi Penyalahgunaan
Napza yang dilaksanakan di Balai Pelatihan Pekerja Sosial Cibabat-Cimahi

1.2. Tujuan Khusus

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

- a. Mengungkap dan mendeskripsikan Perencanaan Pelatihan Pengelolaan Panti Rehabilitasi Penyalahgunaan Napza yang dilaksanakan di Balai Pelatihan Pekerja Sosial Cibabat-Cimahi.
- b. Mengungkap dan mendeskripsikan Pengembangan Pelatihan Pengelolaan Panti Rehabilitasi Penyalahgunaan Napza yang dilaksanakan di Balai Pelatihan Pekerja Sosial Cibabat-Cimahi
- c. Mengungkap dan mendeskripsikan Pelaksanaan Pelatihan Pengelolaan Panti Rehabilitasi Penyalahgunaan Napza yang dilaksanakan di Balai Pelatihan Pekerja Sosial Cibabat-Cimahi
- d. Mengungkap dan mendeskripsikan Penilaian Pelatihan Pengelolaan Panti Rehabilitasi Penyalahgunaan Napza untuk Peningkatan Kompetensi Manajerial Pengelola yang dilaksanakan di Balai Pelatihan Pekerja Sosial Cibabat-Cimahi

2. Kegunaan Penelitian.

2.1. Secara Teoritis, hasil penelitian ini diharapkan akan bermanfaat untuk kepentingan teori, khususnya tentang manajemen pelatihan sebagai salah satu unsur yang mempengaruhi dalam pelaksanaan pelatihan.

2.2. Secara praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain :

- a. Sebagai bahan masukan dan sumbangan pemikiran dalam penyempurnaan pengelolaan pelatihan yang dilaksanakan di Balai Pelatihan Pekerja Sosial Cibabat-Cimahi
- b. Menjadi bahan masukan bagi pengambil keputusan terutama bagi Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat dan Balai Pelatihan Pekerja Sosial Cibabat Cimahi sebagai Unit pelaksana teknis .
- c. Sebagai dorongan untuk melakukan studi lebih lanjut tentang manajemen pelatihan di lembaga diklat lainnya dalam menunjang keberhasilan dan pengembangan program pelatihan

1.6. Kerangka Berfikir

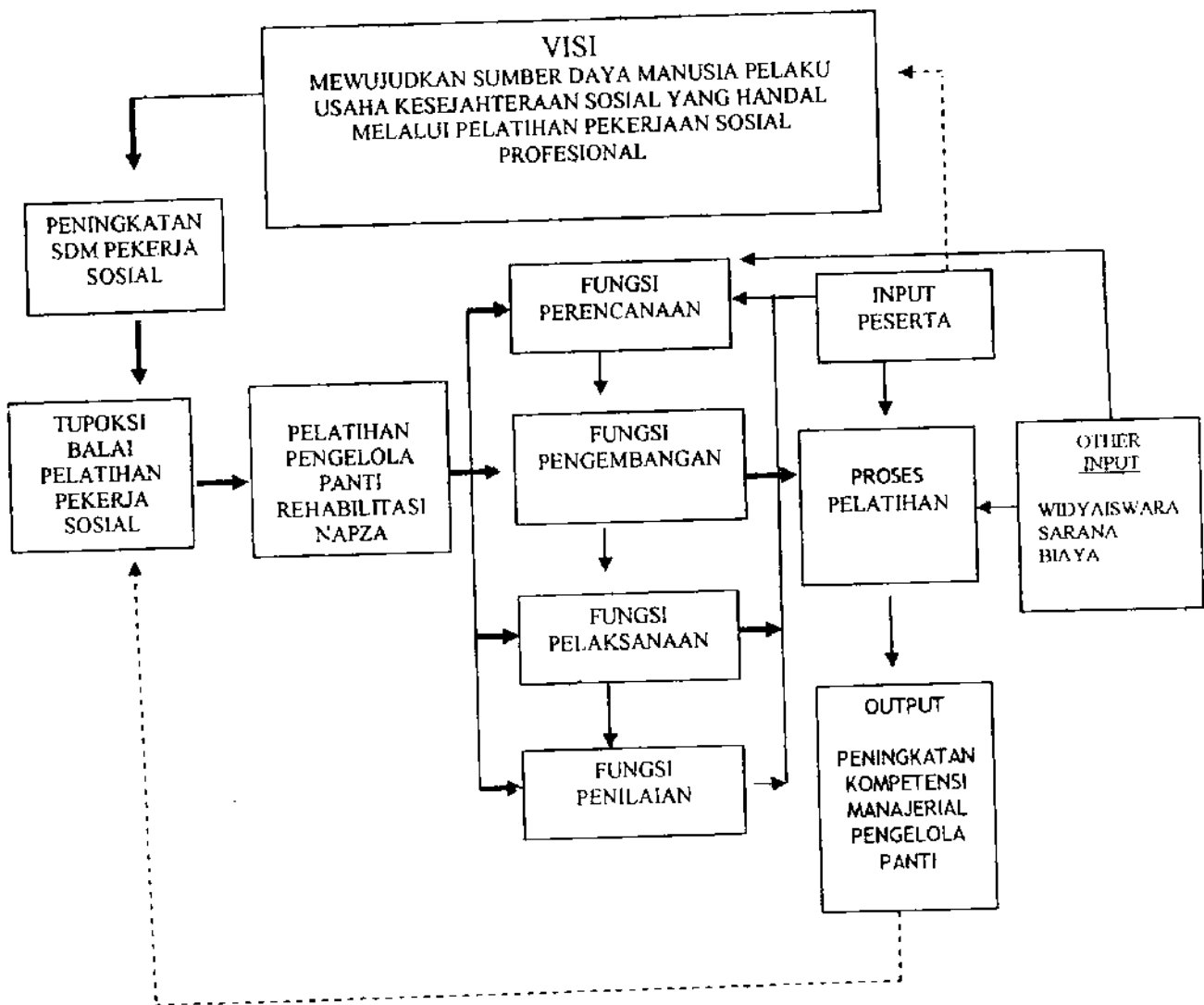
Sebuah *visi* bukanlah sesuatu yang tidak dapat dicapai akan tetapi *Visi* merupakan alat pendorong berbagai perubahan yang penting serta mampu memberikan motivasi untuk mentransformasikan nilai-nilai menjadi tindakan dan menjadi sebuah *action* yang nyata serta memunculkan berbagai *inovasi*.

Visi organisasi yang kemudian di implementasikan kedalam Tugas pokok dan fungsi, bukan hanya merupakan selembar kertas kerja akan tetapi merupakan pedoman, penuntun arah aktivitas sebuah organisasi agar secara bersama-sama mencapai tujuan yang telah tersirat didalam sebuah *visi*.

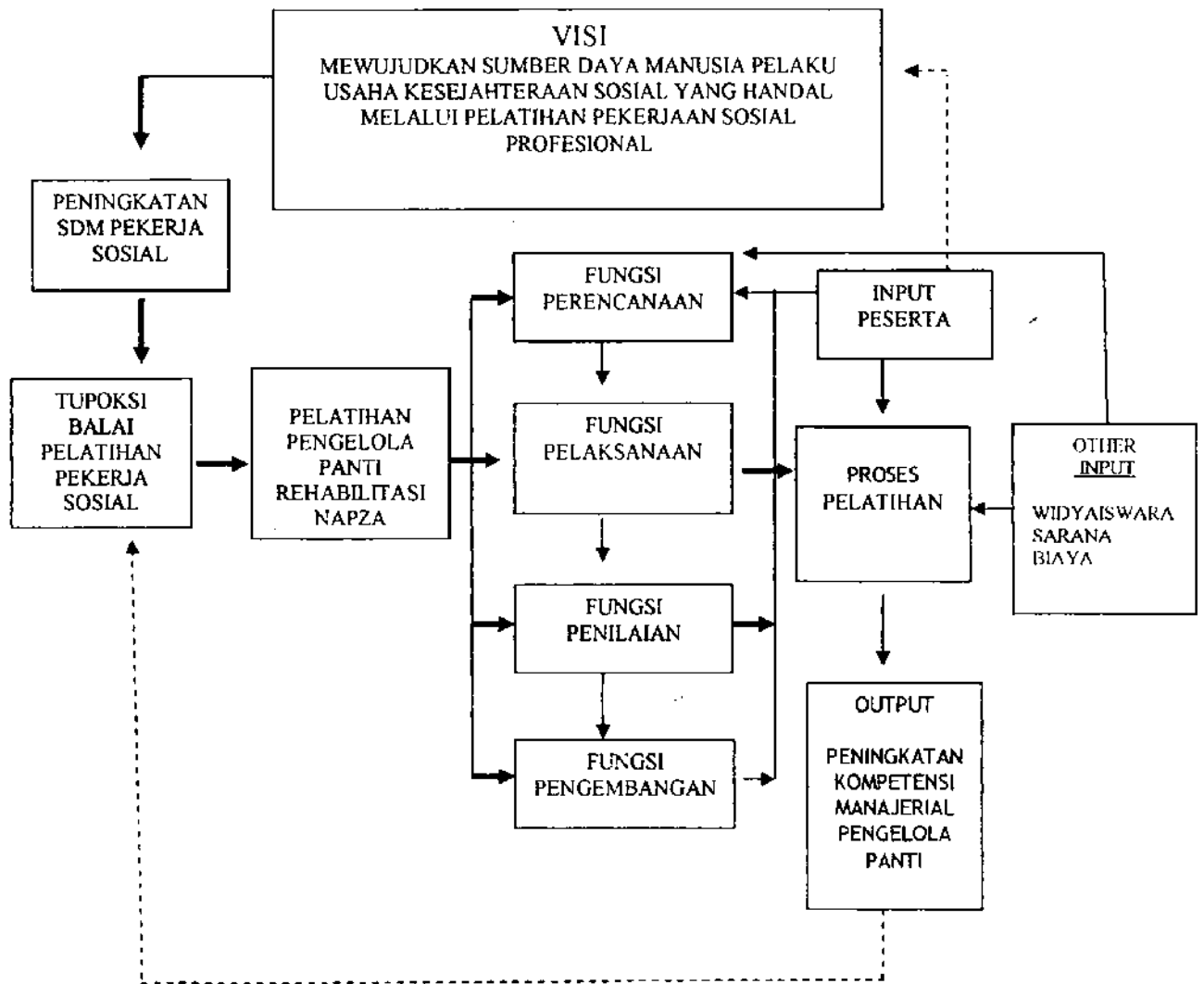
Balai Pelatihan Pekerja Sosial Cibabat-Cimahi sebagai unit pelayanan teknis (UPT) dibawah Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat yang melaksanakan pelatihan bagi pekerja sosial masyarakat, memiliki visi yang sangat mulia yakni mewujudkan sumber daya manusia pelaku usaha kesejahteraan sosial yang handal melalui pelatihan pekerja sosial profesional. Tugas pokok dan fungsi lembaga ini telah jelas didalam sebuah Keputusan Gubernur Jawa Barat yaitu menyelenggarakan berbagai pelatihan untuk petugas pekerja sosial dengan Struktur Organisasi meliputi system manajemen.

Bila Tugas Pokok dan fungsi organisasi Balai Pelatihan Peksos Cibabat-Cimahi telah dilaksanakan dengan benar, yaitu dengan melaksanakan struktur organisasi melalui tahapan manajemen yang sistematis maka visi untuk mewujudkan sumber daya manusia pelaku usaha kesejahteraan sosial yang handal melalui pelatihan pekerjaan sosial profesional akan segera terwujud.

Dengan demikian tugas pokok dan fungsi Balai Pelatihan Pekerja Sosial Cibabat-Cimahi ketika akan melaksanakan pelatihan harus melalui sebuah proses manajemen yang memuat proses secara sistematis dan terus menerus berkesinambungan antara berbagai fungsi yang ada, yaitu dimulai dengan suatu perencanaan yang dilaksanakan oleh bagian perencanaan dengan rincian kegiatan berupa pengidentifikasian berbagai kebutuhan pelatihan seperti identifikasi peserta, kebutuhan pelatihan, biaya, sarana, dan instrumental input lainnya, kemudian dilaksanakan berbagai aktifitas yang disusun bersama.



Gambar 1.2: Skema kerangka pikir Model Pelatihan
Sumber : kreasi penulis



Gambar 1.2: Skema kerangka pikir Model Pelatihan
Sumber : kreasi penulis



11

12