

54

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI LEMBAGA ORGANISASI PELAYANAN SOSIAL (Studi Kasus Mengenai Pelatihan Karyawan di Aksi Cepat Tanggap Jakarta Selatan)**Oleh:****Salma Arifah, Moch.Zainuddin, M. SI, & Arie Surya Gustama**

E-mail:

arifah.salma@yahoo.com

ABSTRAK

Pengembangan SDM sangat diperlukan karena memiliki aspek yang penting bagi peningkatan produktivitas SDM dan juga memiliki tujuan-tujuan tertentu yang pastinya harus dicapai demi kemajuan suatu perusahaan atau organisasi pelayanan sosial. Pengembangan SDM dapat dilakukan dengan pelatihan. Pelatihan yang dilakukan oleh lembaga organisasi pelayanan sosial ditujukan untuk meningkatkan kinerja para SDM. Pelatihan ini biasa dilakukan sesuai dengan kebutuhan para karyawan. Pelatihan ini terkait dengan pengelolaan SDM. Penelitian dilakukan di Lembaga Organisasi Pelayanan Sosial Aksi Cepat Tanggap yang bergerak di bidang non profit. Dalam suatu lembaga tentu ada manajemen. Menurut Kettner ada 5 fungsi manajemen, yakni planning, organizing, HRD, fundraising dan system information. Dan pelatihan ini berada dalam manajemen HRD. Dalam hal ini, pekerja sosial penting guna mengetahui manajemen HRD pada lembaga ACT. Terlebih lagi mengenai pengembangan kemampuan individu. Hal ini masuk dalam praktik pekerja sosial industri. Yang dapat menjabat sebagai divisi HRD. Dalam hal ini, metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan penelitian kualitatif yang dimana hasil penelitian akan menjabarkan secara deskriptif mengenai proses dari mulainya ditentukan sasaran pelatihan, kegunaan hingga output dari pelatihan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi evaluasi bagi lembaga ACT ketika mengadakan pelatihan selanjutnya.

Kata Kunci: Pengembangan SDM, Pelatihan, Lembaga Organisasi Pelayanan Sosial, Pekerjaan Sosial

ABSTRACT

Human resources development is indispensable because it has aspects that are important to increase HRD productivity and also has goals that must be achieved for the progress of a company or a social service organization. The training is usually done in accordance with the needs of employees. This training related to human resources management. The study was conducted at the Institute of Social Service Organization Fast Action Response engaged in non-profit. In an institution there must be management. According to Kettner there are 5 management functions, namely planning, organizing, HR, fundraising and system information. And this training is the manager of HRD. In this case, the

social worker is important to know the HRD management at ACT agencies. And this training is in managing HR. In this case, the social worker is important to know the HRD management at ACT agencies. Moreover, the development of individual capabilities. It is included in the practice of social work industry. Which can be served as a division of HRD. In this case, the research method used is descriptive method with qualitative research approach which results in descriptive peneitian will describe the process from the start of the specified training objectives, usefulness to the output of the training.

Keywords: Human Resource Development, Training, Institute of Social Service Organization, Social Work

PENDAHULUAN

Dua aspek potensi manusia yaitu, kuantitas dan kualitas. ((M.M. Papayungan, 1995: 110) yang nantinya ditunjukkan dalam aspek yang salah satunya adalah kualitas, hanya dapat dicapai dengan adanya pengembangan sumber daya manusia. Hal tersebut diperlukan karena sumber daya manusia merupakan faktor yang paling mempengaruhi kehidupan. Kemampuan manusia untuk mempengaruhi alamnya menunjukkan bahwa posisi SDM sangat sentral adanya. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang ada hendaklah dikembangkan sedemikian rupa guna mencapai kesejahteraan. Untuk melaksanakan kompetensi pengembangan SDM, dalam parktiknya, peneliti diharuskan melaksanakannya berdasarkan permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh organisasi. Tahapan yang akan dilaksanakan disesuaikan dengan rencana awal (Action Plan), hal ini sudah disesuaikan dengan kebutuhan organisasi. Pengembangan SDM dapat dilakukan dengan diselenggarakannya pelatihan.

Pelatihan pada hakikatnya adalah proses pembelajaran. Oleh karena itu untuk melatih karyawan, dibutuhkan pengetahuan tentang bagaimana orang belajar. Pada suatu organisasi yang memperhatikan poduktivitas, pendidikan dan pelatihan merupakan fakta yang paling penting. Setiap orang didorong dan dilatih. Dalam hal ini belajar dan berlatih adalah proses tanpa akhir atau sepanjang hayat. Dengan pendidikan dan

pelatihan , diharapkan setiap orang dapat meningkatkan keterampilan dan keahliannya. Tidak dapat dipungkiri bahwa orang yang terampil ditambah dengan motivasi kerja yang tinggi sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerjanya. Pendidikan berbeda dengan pelatihan.. pelatihan bersifat spesifik dan manfaatnya langsung dapat di praktikan ditempat kerja sedangkan pendidikan bersifat umum dan manfaatnya tidak langsung sebagai saran menambah wawasan, ide dan pengetahuan teoritis.

Tujuan pelatihan dan pengembangan karyawan yang telah dikemukakan diatas pada dasarnya dapat disimpulkan bahwa pada intinya tujuan pelatihan dan pengembangan yaitu untuk meningkatkan kemampuan karyawan baik secara afektif (sikap), kognitif (pengetahuan) dan psikomotoriknya (perilaku) serta mempersiapkan karyawan dalam menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi sehingga dapat mengatasi hambatan-hambatan yang sekiranya muncul dalam pekerjaan. Pelatihan sudah tidak asing lagi dalam dunia kerja di perusahaan, organisasi, lembaga, atau bahkan dalam instansi pendidikan. Hal ini dapat diasumsikan bahwa pelatihan sangat penting bagi tenaga kerja untuk bekrja lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan yang dijabat atau akan dijabat kedepan. Juga dalam proses penerimaan tenaga kerja pihak perusahaan harus mulai selektif, hal ini bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang benar-benar kompeten dan handal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Tenaga kerja yang

mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang baru dan dapat bekerja dengan baiklah yang dibutuhkan sebuah lembaga/organisasi. Disamping faktor produksi seperti mesin, modal, serta alat produksi perlu di tingkatkan, sumberdaya manusianya pun perlu ditingkatkan. Maka dari itu perusahaan perlu mengadakan pelatihan guna meningkatkan kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat berkembang atau bahkan maju.

PUSTAKA

Menurut Edi Suharto, proses dan strategi dalam mengelola lembaga atau organisasi pelayanan sosial yang berorientasi pada nilai-nilai kemanusiaan (human values) dan kepuasan penerima pelayanan (client's satisfaction). Tujuan organisasi pelayanan manusia adalah untuk memenuhi kebutuhan dan memberikan kontribusi terhadap kesejahteraan konsumennya serta untuk memberikan kontribusi terhadap kesejahteraan sosial secara menyeluruh.

Keberadaan orang di dalam organisasi pelayanan manusia dapat dikelompokkan sebagai: (a) anggota atau pekerja dalam organisasi, (b) pemilik atau manajer organisasi, (c) konsumen penerima manfaat dari pelayanan organisasi, dan (d) masyarakat luas, tempat organisasi tersebut beroperasi. Organisasi pelayanan manusia memiliki perhatian utama yaitu konsumen yang memperoleh manfaat dari pelayanan organisasi. Hal ini yang membedakan dengan bentuk organisasi lainnya.

Dalam organisasi, tentu selalu ada upaya untuk bagaimana mencapai tujuan yang sudah ditetapkan secara efektif dan efisien. Efektifitas dan efisiensi sangat bergantung pada baik buruknya pengembangan organisasi. Bermula dari SDM, yang pengaruhnya besar terhadap kinerja dan profesionalitas organisasi. Bahwa kemajuan dalam suatu organisasi atau perusahaan didasarkan oleh komunikasi dan kecerdasan dalam diri karyawan maupun manajer (Suharto, Edi.

2009. Pekerjaan Sosial di Dunia Industri. Bandung: Alfabeta. Hlm. 45). Hal ini menandakan bahwa tujuan dari setiap organisasi bukan hanya dilihat dari sarana dan prasarana yang memadai, melainkan bagaimana kompetensi para SDM sehingga dapat mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Begitu pula dengan organisasi pelayanan sosial yang pasti juga memiliki SDM. Namun, tidak semua organisasi beranggapan bahwa manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi. Sebuah organisasi tidak dapat hanya bergantung kepada kemajuan teknologi saja. Justru dengan berkembangannya teknologi yang semakin tinggi menjadi perhatian khusus bagi setiap organisasi. Perihal melihat apakah dampak tingginya teknologi mempengaruhi kinerja para karyawan atau justru membantu para karyawan dalam mengembangkan potensinya.

Lembaga Aksi Cepat Tanggap (ACT) merupakan salah satu lembaga pelayanan sosial non profit yang bergerak dibidang sosial dan kemanusiaan. Yang kini program-program ACT sudah bergerak di ranah global. Hal ini tentu menjadikan manajer HRD di ACT memperhatikan bagaimana pengembangan sumber daya manusia para karyawan. Berbagai pendapat mengatakan bahwa perubahan lingkungan yang cepat menuntut peran sumber daya manusia untuk memiliki kualitas kerja yang lebih baik lagi. Hal ini berarti bahwa lembaga Aksi Cepat Tanggap dapat meningkatkan hasil kerja yang diraih sekarang untuk memperoleh hasil kerja yang baik. Manajemen yang efektif merupakan kunci keberhasilan dari organisasi tersebut. Keberhasilan ini akan mudah dicapai apabila ada koordinasi serta prosedur yang berkaitan antara manusia dengan lembaga. Tugas manajemen sumber daya manusia dalam organisasi yaitu dengan memberikan pelatihan sehingga karyawan dapat mengembangkan potensi dirinya. Dengan berkembangnya SDM tentu akan menjadikan organisasi lebih mudah dalam mencapai visi dan misinya. Berikut data jumlah karyawan di Lembaga ACT yang terdiri dari 1 kantor pusat dan 3 kantor cabang:

Tabel 1.1
Data Jumlah Karyawan ACT

| Lokasi Kantor | Kategori | Jumlah Karyawan |
|-----------------------------|----------|-----------------|
| Jakarta Selatan- Menara 165 | Pusat | 85 |
| Ciputat | Cabang | 38 |
| Yogyakarta | Cabang | 10 |
| Bandung | Cabang | 4 |
| | | Total: 137 |

Sumber: HRD ACT 2015

Dimulai dari proses rekrutmen hingga melakukan pengembangan SDM melalui pelatihan-pelatihan yang diadakan. Pihak HRD harus dapat memastikan bahwa yang dipilih merupakan SDM yang terbaik yang dibutuhkan lembaga. Karena bagaimana pun fungsi organisasi pelayanan sosial adalah memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Maka dari itu perlu diperhatikan kualitas SDM lembaga dalam memberikan pelayanan.

Dalam lembaga pelayanan sosial yang erat kaitannya dengan kesejahteraan masyarakat, pendekatan teori manajemen saja tidak cukup, harus pula dilengkapi tentang pengetahuan kesejahteraan sosial. Kettner (2002:12) menjelaskan bahwa model praktik dalam manajemen organisasi pelayanan sosial dibangun dalam konsep "excellence organization" dan "internal consistency". Excellence terkait dengan manajemen dalam organisasi tersebut, maka dari itu jika berbicara organisasi maka harus berbicara komponen-komponen yang membangun organisasi ketika melakukan perencanaan dan implementasi yakni, antar sistem dan sub sistem, yang dapat berkontribusi bagi produktifitas lembaga. Sub sistem ini dapat berarti juga fungsi-fungsi manajemen dalam lembaga. Salah satunya

yaitu, fungsi manajemen sumber daya manusia. Rencana yang sukses akan bergantung terhadap kualitas kerja yang dimiliki oleh manusia. Namun, terkadang masalah-masalah di diri manusia juga dapat menghambat kualitas kinerjanya. Masalah-masalah yang ada biasa diatasi dengan diadakannya pelatihan rutin yang diadakan oleh lembaga.

Jones and May, (1995:5) menyatakan: "social and welfare work,...is an organizational as well as a profesional activity". Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa terdapat dua aktivitas bagi para pekerja Sosial yaitu aktivitas profesinya sendiri dan aktifitas organisasi. Pekerjaan sosial modern tidak terlepas dari organisasi dan para pekerja sosial bekerja sebagai representasi suatu organisasi. Pemahaman mengenai organisasi menjadi sama pentingnya dengan pemahaman bidang keahliannya itu sendiri; dan menjadi dua bagian yang saling melengkapi. Jones and May (1995:5), mengemukakan, bahwa:"An understanding of organizations is relevant to workers' concerns with both individual helping and social intervention, and is essential to workers who conceptualise their work as combining these two elements". Jones and May bahkan menyebutkan, bahwa:"Organizational understanding is central to all areas of practice, including case work, group work, and community work". Melengkapi dukungan terhadap pentingnya pemahaman organisasional dalam praktik Pekerjaan Sosial.

PENUTUP

Berdasarkan uraian tersebut dapat dilihat bahwa ada keterkaitan antara profesi pekerja sosial dengan lembaga pelayanan sosial. Manajemen lembaga pelayanan sosial merupakan salah satu kajian pembelajaran yang dilakukan oleh pekerja sosial. Bagi para pekerja sosial, pemahaman mengenai manajemen organisasi telah dipandang menjadi semakin penting, sehingga sejajar dengan pemahaman terhadap keahliannya

sendiri. Perkembangan tersebut didasari kenyataan bahwa para pekerja Sosial bekerja dan meniti karier profesionalnya di dalam berbagai organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Bungin, M. Burhan. 2007. Penelitian Kualitatif. Jakarta:Kencana Prenada Media Group
- Dessler, Gary. 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Development 7e). Jakarta: PT Prenhallindo
- Handoko, T. Hani. 2004. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2. Yogyakarta: BPFEE.
- Hasenfeld, Yeheskel dan Richard A. English. 1977. Human Service Organizations. United States of America: The University of Michigan
- Jones Andrew & John May, 1995. Working in Human Service Organizations. Australia: Long Man
- Kettner, Peter M., 2002. Human Service Organizations. Boston-London, Sydney-Toronto: Allyn and Bacon
- Skidmore, Rex A., 1995. Social Worker Administration. Boston-London, Sydney-Toronto: Allyn and Bacon
- Umar, Husein. 2005. Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Wibhawa, Budhi Santoso T. Raharjo & Meilany Budiarti. 2010. Dasar-Dasar Pekerjaan Sosial. Bandung:Widya Padjadjaran