

TANTANGAN DAN PELUANG KEBERADAAN HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT (HRD) DALAM ORGANISASI PELAYANAN SOSIAL STUDI KASUS PADA LEMBAGA REHABILITASI ODHA DAN KONSUMEN NAPZA RUMAH CEMARA BANDUNG

OLEH:

SALSABILA WAHYU HADIANTI¹, MEILANNY BUDIARTI SANTOSO², HADIYANTO A. RACHIM³, MOCH. ZAINUDDIN⁴

1. Mahasiswa Program Studi Sarjana (S-1) Ilmu Kesejahteraan Sosial, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Padjadjaran
2. Pusat Studi Kesejahteraan Anak dan Keluarga Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Padjadjaran
3. Pusat Studi Kewirausahaan Sosial, CSR, dan Pengembangan Masyarakat Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Padjadjaran
4. Pusat Studi Kesejahteraan Anak dan Keluarga Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Padjadjaran

Email:

(swwhyhadianti02@gmail.com, meilannybudiarti13@gmail.com, hrachim@yahoo.co.id, moch.zainuddin57@gmail.com)

Abstrak

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam konteks sebuah organisasi merupakan salah satu hal yang penting. Tanpa SDM tentunya sebuah organisasi tidak akan mencapai tujuan dari organisasi itu sendiri. Adapun tujuan dari penulisan artikel ini adalah guna menggambarkan tentang bagaimana kondisi eksisting *Human Resource Development (HRD)* sebuah lembaga pelayanan sosial yang berkaitan dengan proses *staffing* dan pelaksanaan *staff development*. Melalui penulisan artikel ini, diharapkan dapat memberikan gambaran tentang bagaimana tantangan dan peluang keberadaan pelaksanaan HRD dalam sebuah lembaga pelayanan sosial. Adapun lokasi yang dipilih dalam proses penelitian ini adalah Rumah Cemara merupakan sebuah organisasi komunitas yang bertujuan meningkatkan kualitas hidup Orang dengan HIV/AIDS (ODHA) dan konsumen narkoba di Indonesia. Kata kunci : Rumah Cemara, HIV/AIDS, NAPZA, HRD.

Abstrac

Human resources (HR) in the context of an organization is important for organization. without HR an organization will not achieve the goals of the organization itself. The purpose of this article is to describe how the conditions of Human Resource Development (HRD) of organizational social service related to the process of staffing and staff development. As for the location chosen in the process of research is Rumah Cemara. Rumah Cemara is a community organization which aims to improve the quality of life of people with HIV/AIDS (ODHA) and drug consumers in Indonesia.

Keywords : Rumah Cemara, HIV/AIDS, NAPZA, HRD.

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam konteks sebuah organisasi merupakan salah satu hal yang penting. Tanpa SDM tentunya sebuah organisasi tidak akan mencapai tujuan dari organisasi itu sendiri. Terkait dengan hal ini, sebagaimana yang dikemukakan oleh Riva'i terkait pentingnya sebuah SDM dalam suatu organisasi dijelaskan sebagai berikut:

“Tanpa didukung pegawai atau karyawan yang sesuai baik segi kuantitatif, kualitatif, strategi dan operasionalnya, maka organisasi atau perusahaan itu tidak akan mampu mempertahankan keberadaannya, mengembangkan dan memajukan di masa yang akan datang”. (Riva'i, 2004:35)

Untuk mencapai SDM yang kompeten dalam bidangnya, tentu diperlukan langkah-langkah manajemen guna lebih menjamin bahwa di dalam sebuah organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai jabatan, fungsi, pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan. Salah satu proses manajemen pada sebuah organisasi, tentunya akan terkait dengan SDM, yakni dapat melalui proses *staffing* dan *staff development*.

Terkait proses *staffing*, Baiq Setiani mengungkapkannya dalam sebuah jurnal yang berjudul Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan, yang memaparkan sebagai berikut :

“... maka langkah awal yang menjadi kunci utama yaitu proses rekrutmen dan seleksi untuk merekrut tenaga kerja sesuai dengan kebutuhannya. Proses seleksi merupakan serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan kandidat (calon karyawan) yang dapat ditempatkan secara tepat. Saat ini di mana persaingan untuk mendapatkan pekerjaan semakin ketat,

perusahaan seringkali mengalami kesulitan dalam menentukan kandidat yang tepat, mengingat bahwa ada banyak kandidat yang tersedia tetapi sangat sedikit yang memiliki kualifikasi yang memadai.” (Setiani, 2003)

Melalui penulisan artikel ini, penulis mencoba menggambarkan tentang bagaimana kondisi eksisting *Human Resource Development* (HRD) pada sebuah lembaga pelayanan sosial. Adapun aspek yang dikaji dalam penelitian ini yakni berkaitan dengan proses *staffing* dan *staff development*. Lokasi yang dipilih dalam proses penelitian ini adalah Rumah Cemara yang berlokasi di Jl. Geger Kalong Girang No.52 Sukasari, Kota Bandung, Jawa Barat 40154.

Rumah Cemara merupakan lembaga yang didirikan pada tahun 2003 oleh lima orang mantan pecandu narkoba. Lebih lanjut menurut informasi yang dihimpun melalui <http://rumahcemara.or.id/> tujuan dari dibentuknya organisasi komunitas ini yakni bertujuan untuk meningkatkan kualitas hidup orang dengan HIV-AIDS, konsumen narkoba, serta kaum marginal lainnya di Indonesia melalui pendekatan dukungan sebaya.

Pelaksanaan *Human Resource Development* (HRD) yang ada di Rumah Cemara saat ini sudah dapat dikatakan telah berjalan dengan baik. Saat ini Rumah Cemara telah memiliki *human officer* yang bertugas untuk mengatur serta mengelola proses *staffing* dan pelaksanaan *staff development* di Rumah Cemara. Namun, dalam pelaksanaannya tidak dapat dipungkiri bahwa terdapat beberapa kendala, sehingga hal ini berpengaruh terhadap perfoma HRD Rumah Cemara.

Proses *Staffing* (*Staffing Process*)

Proses rekrutmen atau dikenal juga dengan istilah proses *staffing* (*staffing process*) adalah proses mencari, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari dalam

maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia (SDM).

Skidmore mengemukakan tentang pendapatnya terkait tujuan dari pelaksanaan rekrutmen dalam sebuah organisasi yakni salah satunya untuk mempekerjakan pekerja yang dianggap kompeten dalam bidangnya. Namun dalam hal ini, Skidmore menegaskan bahwa kompetensi profesional didapatkan melalui pengalaman atau pelatihan sebelumnya, sehingga pekerja mampu membangun hubungan yang baik bersama klien maupun anggota staf yang lainnya.

“The aim of recruitment is to employ staff members who are competent and also have the ability to get along well with clients and other members of the staff. Either attribute by itself is insufficient. Professional competency relates to training and previous experience. The ability to have good relations with other come from experience and training, as well as from one’s personality. No matter how competent people are, if they cannot get along with the administration and others on the staff, they will not improve an agency.” (Skidmore, 1995:230)

Pengembangan Staff (Staff Development)

Selain itu, *Human Resource Development* (HRD) juga berkaitan dengan *staff development*. Definisi pengembangan karyawan (*staff development*) adalah fungsi operasional kedua dari manajemen personalia setelah *staffing process*. Dalam hal ini, pengembangan karyawan perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan agar proses pengembangan karyawan yang dilaksanakan dapat berjalan dengan baik.

Staff development dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan maupun pengetahuan karyawan, seperti

technical skill, human skill, dan managerial skill. Berikut beberapa manfaat yang akan di dapat oleh karyawan melalui proses *staff development* sebagaimana yang dikemukakan oleh Skidmore:

“Staff development is important because it can help workers increase their knowledge and understanding of human behavior and social relationships, which puts them in a better position to help clients. Staff development can also provide increased understanding of professional attitudes; this, too, can make a difference. Perhaps most important, staff development can provide an opportunity for social workers, no matter how long they have been on the job, to stay abreast of developments in technique and methodology.” (Skidmore, 1995:269)

Mengutip Weinbach (1998) dalam Kettner terkait kerangka berfikir yang menjelaskan tujuan, konten, maupun proses dari sebuah pelatihan, edukasi, maupun pengembangan karyawan, selanjutnya dijelaskan sebagai berikut:

Characteristics of Three Types of Continuing Education			
Distinguishing Characteristic	Type of Activity		
	Training	Education	Staff Development
Purposes	<i>Socialization (orientation to the organization) standart of activities to meet a standart</i>	<i>Career advancement through advanced study (within context of the profession)</i>	<i>Acquiring and applying new knowledge (to increase professional competence in service delivery)</i>

<i>Content</i>	<i>Spesific "how to" knowledge (application of policy to procedures)</i>	<i>Theoretical knowledge</i>	<i>Emerging knowledge and insights</i>
<i>Process</i>	<i>Instruction in and exposure to needed knowledge</i>	<i>Providing knowledge that is generalizable</i>	<i>Application of new knowledge to a problem situation</i>

Metode

Dalam proses penggalan informasi, peneliti menggunakan teknik wawancara mendalam dan terstruktur yang mana sebelum melakukan kegiatan wawancara penulis telah menyiapkan daftar pertanyaan yang akan diajukan. Selain itu, peneliti juga menggunakan metode studi literatur yakni peneliti menghimpun data dari berbagai sumber baik itu berasal dari buku, jurnal, maupun internet yang berkaitan dengan topik yang diteliti, yakni berkaitan dengan *Human Resource Development (HRD)*.

Pembahasan

Pada aspek *Human Resource Development (HRD)* Rumah Cemara proses *assessment* yang dilakukan yakni meliputi proses rekrutmen staff (*staffing process*) dan pengembangan staff (*staff development*). Adapun hasil *assessment* yang di dapat terkait proses rekrutmen staff (*staffing process*) yang dilaksanakan oleh Rumah Cemara dijabarkan sebagai berikut :

1. Rekrutmen (*Recruitment*)

Tahap yang dilaksanakan Rumah Cemara dalam proses rekrutmen ini adalah staff Rumah Cemara melakukan identifikasi kebutuhan penerimaan yang didasarkan pada jumlah Sumber Daya

Manusia (SDM) yang dibutuhkan sesuai dengan posisi atau jabatan yang diperlukan.

Setelah mengidentifikasi kebutuhan staff, kemudian memasang pengumuman lowongan staff melalui beberapa media, seperti media cetak yakni melalui surat dalam hal ini para calon pelamar dapat mendaftarkan diri mereka dengan mengirimkan surat lamaran pekerjaan dan Curriculum Vitae (CV) yang dapat dikirimkan kepada pihak Rumah Cemara baik secara langsung yakni dengan datang langsung ke lembaga Rumah Cemara, mengirimkan file via email, maupun mengirimkan berkas via pos.

2. Seleksi (*Selection*)

Proses seleksi yang dilaksanakan di lembaga Rumah Cemara dilakukan sebanyak dua kali melalui proses wawancara, yakni: 1). wawancara dengan kordinator *Human Resource Development (HRD)* dan 2). wawancara dengan manager pada posisi atau jabatan yang bersangkutan dan juga wawancara dengan direktur Rumah Cemara.

3. Perjanjian (*Appoitment*)

Seluruh kandidat yang diterima wajib melengkapi formulir untuk karyawan baru yang berisikan informasi personal dan profesional, dan memberikan foto kopi ijazah akademik dan sertifikat training yang pernah diikuti dan dinilai relevan, referensi pribadi, fotokopi KTP dan dua nomor kontak darurat.

Adapun poin-poin perjanjian yang harus disepakati yakni meliputi kesantunan dan rasa hormat, penampilan dan pakaian, lokasi dan fasilitas, barang-barang yang dimiliki oleh asosiasi, tempat kerja yang bersih dan rapi, makanan dan minuman di tempat kerja, tanggung jawab parkir kendaraan, kebijakan dilarang merokok pada sembarang tempat

(merokok hanya diperbolehkan di ruangan tertentu), larangan penggunaan alkohol di tempat kerja, penggunaan obat-obatan dan zat terlarang serta larangan penggunaan senjata dan senjata api di lingkungan tempat bekerja.

Selain itu, pelamar yang sudah diterima juga diharapkan mengisi persetujuan *form konflik of interest*.

4. Pengenalan (*Orientation*)

Pada hari pertama kerja dilakukan proses pengenalan lembaga Rumah Cemara kepada karyawan baru. Adapun hal-hal yang dijelaskan yakni terkait dengan sejarah, jenis pelayanan yang diberikan, struktur organisasi, kebijakan, prosedur yang harus ditaati, informasi terkait upah yang akan diterima, jam kerja, asuransi kesehatan yang diterima pekerja yakni BPJS serta beragam keuntungan yang akan diperoleh.

5. Promosi (*Promotion*)

Karyawan yang memiliki kelayakan untuk dipindahkan antar divisi atau mendapat promosi harus memiliki syarat sebagai berikut: telah bekerja di Rumah Cemara selama minimal satu tahun, memiliki kinerja yang baik, dan memiliki kualifikasi yang memadai untuk posisi yang baru.

Pengangkatan atau promosi staff yang dilakukan di Rumah Cemara juga dilakukan dengan melihat kapasitas dan kapabilitas dari staff yang bersangkutan.

6. Penilaian (*Appraisal*)

Proses penilaian bagi staff Rumah Cemara dilakukan secara berkala yakni setiap satu tahun sekali pada bulan Desember. Aspek yang dinilai yakni terkait perilaku serta kinerja dari karyawan.

7. Pemutusan (*Termination*)

Pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh Rumah Cemara terhadap karyawan apabila terdapat staff meninggal dunia, mengundurkan diri atas permohonan sendiri, dan melanggar ketentuan yang telah tercantum dalam Anggaran Dasar dan Rumah Tangga Perkumpulan (AD/ART), peraturan, dan etika serta perbuatan tercela lainnya sesuai dengan pertimbangan dan keputusan Rapat Dewan Pengurus yang disetujui oleh Dewan Pengawas.

Selain itu, pada aspek *Human Resource Development* juga dilaksanakan proses *assessment* terkait dengan pengembangan staff (*staff development*) yang sudah dilakukan Rumah Cemara dalam rangka mengembangkan dan meningkatkan kapasitas staffnya yakni melalui kegiatan:

1. Perkuliahan (*lectures*)

Pengembangan staff yang dilakukan secara perkuliahan yakni dengan melibatkan staff untuk mengikuti berbagai macam pelatihan.

2. Program pengembangan diri (*self development programs*)

Program pengembangan diri yang sudah dilakukan oleh Rumah Cemara yakni dengan mengadakan *self healing* yang dipimpin oleh psikolog, pengembangan kemampuan bahasa inggris bekerja sama dengan lembaga kursus Bahasa Inggris.

3. Fasilitas perpustakaan (*library facilities*)

Penyediaan buku literatur baik yang diberikan donor maupun buku-buku yang ditulis oleh staff Rumah Cemara.

4. Pendidikan berkelanjutan (*continuing education*)

Pendidikan berkelanjutan yakni dengan memberikan beasiswa bagi 2 orang staff yang memiliki kinerja baik, namun dalam pelaksanaannya hal ini masih dalam proses pengkajian.

5. Pertukaran (*exchanges*)

Pertukaran yang dilakukan oleh Rumah Cemara yakni dengan melakukan studi banding ke lembaga non pemerintah yang berkaitan dengan penanggulangan NAPZA, maupun HIV/AIDS. Adapun pertukaran yang pernah dilakukan oleh Rumah Cemara yakni pertukaran ke Malaysian Aids Council di Malaysia yang bertujuan untuk melakukan studi banding terkait *finance and accounting for non goverment organization*.

Melalui kegiatan *assessment* yang telah dilakukan, peneliti melihat bahwa Rumah Cemara telah memiliki SDM yang telah sesuai dengan klasifikasi yang dibutuhkan oleh lembaga. Dalam melaksanakan proses rekrutment, Rumah Cemara telah memanfaatkan berbagai macam media, selain itu dalam pelaksanaan HRD Rumah Cemara telah memiliki *Human Resource Manual of Policies and Proceduress* dan AD/ART lembaga yang dapat digunakan sebagai sumber acuan pelaksanaan rekrutment dan pengembangan staff, serta memiliki sarana dan prasarana yang menunjang produktivitas dan pengembangan staff.

Selain itu, Rumah Cemara memiliki beragam kesempatan yang dapat dimanfaatkan guna meningkatkan kapasitas dan kemampuan staff, yakni Rumah Cemara memiliki lembaga donor yang dapat membiayai pelaksanaan *staff development*, memiliki mitra berupa lembaga maupun perseorangan yang dapat dilibatkan dalam proses *staff development*, dan banyak masyarakat yang berminat untuk menjadi *volunteer* atau staff di Rumah Cemara.

Namun demikian, Rumah Cemara pun memiliki kelemahan pada divisi HRD, yaitu bahwa divisi HRD secara struktur berada satu divisi dengan divisi keuangan. Hal ini didasarkan kepada kondisi di mana institusi donor tidak membiayai secara khusus kegiatan *Human Resource Development*. Selain itu, terdapat beberapa divisi pada Rumah Cemara yang masih belum memiliki *job description* dan tentunya hal ini baik langsung maupun

tidak langsung akan berpengaruh pada proses penilaian kinerja staff dan kondisi demikian menjadi tantangan tersendiri bagi Rumah Cemara untuk dapat mengoptimalkan kinerja HRD walaupun dengan keterbatasan yang ada.

Simpulan

Setelah melakukan proses *assessment*, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kesadaran akan pentingnya keberadaan divisi *Human Resource Development* (HRD) di Rumah Cemara sudah mulai muncul dan dibutuhkan oleh seluruh staff Rumah Cemara. Hal ini didukung oleh adanya pernyataan yang disampaikan oleh *human officer* Rumah Cemara yang menjelaskan bahwa posisi HRD yang saat ini berada satu posisi dengan divisi staff keuangan sejauh ini cukup memberatkan.

Saran peneliti terhadap Rumah Cemara yakni diharapkan Rumah Cemara dapat membentuk divisi *Human Resource Development* (HRD) secara terpisah dengan divisi – divisi lain yang ada di Rumah Cemara. Mengingat, Rumah Cemara sendiri sejauh ini telah memiliki pedoman *Human Resource Manual of Policies and Proceduress* dan AD/ART lembaga yang dapat dimanfaatkan untuk menunjang pelaksanaan HRD di Rumah Cemara itu sendiri. Selain itu, *staffing process* dan *staff development* yang telah dilaksanakan oleh Rumah Cemara sudah dapat dikatakan baik dan dalam hal ini dirasa perlu ditunjang dengan pembuatan divisi khusus secara terorganisir agar kinerjanya semakin optimal.

Maka, mengacu pada proses *assessment* serta dengan melihat berbagai macam peluang dan tantangan yang dihadapi oleh Rumah Cemara, rekomendasi yang dapat diberikan oleh peneliti kepada lembaga Rumah Cemara selanjutnya dijabarkan sebagai berikut :

1. Rekomendasi untuk membentuk divisi *Human Resource Development* (HRD) secara terpisah

Hal ini dilatarbelakangi oleh pemahaman bahwa Sumber Daya

Manusia (SDM) dalam konteks sebuah lembaga merupakan salah satu hal yang penting. Tanpa SDM tentunya sebuah organisasi tidak akan mencapai tujuan dari lembaga itu sendiri. Untuk mencapai SDM yang kompeten dalam bidangnya, tentu diperlukan langkah-langkah dalam manajemen organisasi guna lebih menjamin bahwa dalam organisasi tersebut tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai jabatan, fungsi, pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Salah satu proses manajemen sebuah organisasi terkait SDM yakni dapat melalui proses *staffing* dan *staff development*. Proses *staffing* dan *staff development* tersebut tentunya harus dikelola oleh satu divisi khusus yakni divisi *Human Resource Development* (HRD). Dengan pengelolaan SDM yang baik oleh divisi HRD, maka hal tersebut dapat berpengaruh pada kualitas pelayanan yang diberikan oleh lembaga kepada masyarakat.

Dalam mengatasi permasalahan dimana institusi donor tidak membiayai secara khusus pelaksanaan HRD di sebuah organisasi pelayanan sosial. Maka dalam hal ini Rumah Cemara dapat memanfaatkan kegiatan *fundraising* sebagai salah satu bentuk upaya mencari dukungan dana yang dapat menunjang pelaksanaan kegiatan divisi HRD di Rumah Cemara itu sendiri.

2. Melakukan kegiatan *Focus Group Discussion* (FGD) dalam rangka penyusunan atau pembuatan *job description*

Rekomendasi ini dipilih karena *job description* merupakan salah satu hal yang penting dalam pelaksanaan kerja staff. *Job description* perlu dibuat sebagai acuan atau panduan dalam menjalankan tugas yang disediakan lembaga kepada staffnya. Selain itu,

job description juga dapat digunakan sebagai alat yang dapat mengukur prestasi kerja karyawan. Staff pun tentunya akan lebih merasa nyaman dalam bekerja dengan memiliki *job description* yang jelas karena dengan adanya *job description*, maka staff akan mengetahui secara jelas area pekerjaan, tanggung jawab dan kewenangannya dan tentunya ia juga akan mengetahui dengan jelas garis koordinasinya, baik secara vertikal (atas dan bawah) maupun secara horizontal dengan sesama karyawan.

Daftar Pustaka

- Kettner, Peter M. 2002. *Achieving Excellence In The Management Of Human Service Organization*. Boston : Allyn & Bacon
- Raharjo, ST. 2015. *Assessment untuk Praktik Pekerjaan Sosial dan Kesejahteraan Sosial*. Bandung: Unpad Press
- _____, 2015. *Dasar Pengetahuan Pekerjaan Sosial*. Bandung: Unpad Press.
- _____, 2015. *Keterampilan Pekerjaan Sosial: Dasar-dasar*. Bandung, Unpad Press.
- Skidmore, Rex A.1995. *Social Work Aministration*. Allyn & Bacon.
- Setiani, Baiq. (2013) . *Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan*. Volume 1 Nomor 1, 38-44.
- Veithzal, Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.