

STRATEGI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DALAM RANGKA PENGEMBANGAN PEGAWAI DI KEMENTERIAN SOSIAL RI

**Inezentia Wahyusari¹, R. Mita Resmi Husara², Hannyfah Muthiah Hapsari³,
Budi Supriyatno⁴, Azis Hakim⁵**

Universitas Krisnadwipayana, Indonesia

E-mail: mitatheamenulis@gmail.com

ABSTRAK

Penilaian kinerja menjadi landasan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan SDM, di mana aktivitas pelatihan diselenggarakan berdasarkan evaluasi yang telah dilakukan. Program pendidikan dan pelatihan memiliki sasaran utama, yakni membuka peluang bagi pegawai untuk memperkuat kompetensi serta keahlian mereka, khususnya terkait aspek kepemimpinan dan kemampuan manajerial yang dibutuhkan guna mewujudkan tujuan organisasi. Kegiatan pengembangan SDM merupakan serangkaian usaha peningkatan kapabilitas melalui perencanaan pendidikan, pelatihan, serta pengelolaan SDM yang tepat agar memperoleh capaian optimal sesuai tujuan organisasi. Pembahasan tulisan ini berfokus pada analisis strategi pendidikan dan pelatihan dalam rangka pengembangan pegawai yang diterapkan di Kementerian Sosial RI. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengidentifikasi strategi pendidikan dan pelatihan dalam rangka pengembangan pegawai di Kementerian Sosial RI. Penelitian ini mengaplikasikan metode penelitian kualitatif yang menghasilkan data bersifat deskriptif melalui observasi tulisan, ucapan, serta perilaku subjek yang diamati. Tahapan analisis data penelitian berbasis studi literatur mencakup rangkaian aktivitas yang berhubungan dengan metode pengumpulan data kepustakaan, proses pembacaan, pencatatan, dan pengolahan bahan penelitian. Upaya pengembangan SDM bisa diwujudkan melalui berbagai strategi, salah satunya dengan menyelenggarakan pelatihan. Program pelatihan merupakan kegiatan pendidikan berjangka singkat yang menerapkan prosedur terstruktur dan tersistem, di mana tiap pegawai dibekali pemahaman dan keahlian teknis guna mencapai tujuan spesifik yang telah ditetapkan.

Kata Kunci: Strategi, Pendidikan, Pelatihan, Pengembangan Pegawai

ABSTRACT

Performance assessment is the basis for implementing HR education and training, where training activities are carried out based on evaluations that have been carried out. Education and training programs have the main objective of opening opportunities for employees to strengthen their competence and expertise, especially related to aspects of leadership and managerial skills needed to realize organizational goals. HR development activities are a series of efforts to improve capabilities through appropriate education, training and HR management planning in order to obtain optimal achievements according to organizational goals. The discussion of this paper focuses on the analysis of education and training strategies in the framework of employee development implemented at the Indonesian Ministry of Social Affairs. This study aims to identify education and training strategies in the framework of employee development at the Indonesian Ministry of Social Affairs. This study applies a qualitative research method that produces descriptive data through observation of writing, speech, and the behavior of the observed subjects. The stages of data analysis of literature-based research studies include a series of activities related to the method of collecting library data, the process of reading, recording, and processing research materials. HR development efforts can be realized through various strategies, one of which is by organizing training. Training programs are short-term educational activities that implement structured and systematic procedures, where each

employee is equipped with understanding and technical skills to achieve specific, predetermined goals.

Keywords: *Strategy, Education, Training, Employee Development*

PENDAHULUAN

Keberadaan SDM menjadi aspek utama bagi sebuah organisasi atau instansi, sehingga dapat dinyatakan bahwa SDM merupakan aset bernilai tinggi yang menghasilkan dampak signifikan terhadap keberlangsungan organisasi atau instansi tersebut apabila dibandingkan dengan berbagai sumber daya yang ada (Chaerudin et al., 2020). Hal ini terlihat dari kontribusi SDM yang mencakup kemampuan fisik, intelektual, kapasitas individu, daya cipta, serta dedikasi yang diberikan untuk kemajuan organisasi atau instansi terkait.

Program pendidikan dan pelatihan (diklat) menjadi pilihan utama untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui proses pengembangan kemampuan sesuai posisi kerja mereka, yang bertujuan menghasilkan pegawai berketerampilan tinggi dalam pelaksanaan tugas, mengingat bahwa diklat merupakan unsur penting dalam proses pembinaan menyeluruh bagi Pegawai Negeri Sipil. Pembentukan SDM aparatur berkompeten membutuhkan berbagai aspek peningkatan, mulai dari kualitas profesional, dedikasi dan loyalitas terhadap kepentingan nasional, jiwa persatuan, hingga perluasan wawasan Pegawai Negeri Sipil. Berdasarkan hal tersebut, setiap lembaga perlu memaksimalkan pengembangan mutu SDM yang dimiliki (Yuliyati, 2020).

Program pelatihan dan pendidikan pegawai disusun sebagai upaya mendapatkan sumber daya manusia yang unggul serta adaptif bagi kepentingan lembaga di masa mendatang (Sonya Sidjabat, 2021). Keberadaan pelatihan dan pendidikan tidak hanya memberikan nilai tambah untuk para pegawai tersebut, tetapi juga menghadirkan dampak positif bagi kemajuan organisasi. Peningkatan kapabilitas serta keahlian yang dimiliki para pegawai berpotensi mendorong kemajuan kinerja mereka, sehingga ketika hasil kerja bertambah optimal maka lembaga terkait akan mendapatkan manfaat yang signifikan (Ilhami et al., 2024).

Berdasarkan petunjuk Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2005-2025, target pembangunan periode 2020-2024 berorientasi pada terciptanya masyarakat Indonesia yang berdikari, berkembang, berkeadilan, serta sejahtera. Hal ini diwujudkan melalui akselerasi pembangunan lintas bidang yang menitikberatkan pada pembentukan fondasi ekonomi tangguh berdasarkan daya kompetisi unggul di beragam daerah, dengan dukungan SDM yang mumpuni dan memiliki keunggulan kompetitif. Sejalan dengan pelaksanaan pembaruan sistem birokrasi dan perubahan institusi pemerintahan, setiap kementerian/lembaga diharuskan menjalankan tugas layanan publik sesuai aspirasi masyarakat melalui implementasi asas pokok good governance, partisipasi, transparansi, dan akuntabilitas.

Sebagai institusi utama, Pusat Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Profesi (Pusdiklatbangprof) membawahi beberapa lembaga, yaitu Balai Besar Pendidikan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) serta Politeknik

Kesejahteraan Sosial (Poltekesos) Bandung. Lembaga-lembaga ini merupakan bagian struktural Kementerian Sosial yang berperan menyelenggarakan pendidikan, pelatihan, dan pengembangan profesi bagi SDM Penyelenggara Kesejahteraan Sosial. Selain itu, mereka juga menjalankan Pendidikan Tinggi Kesejahteraan Sosial dengan berbagai inisiatif program guna menghasilkan praktisi kesejahteraan sosial yang mumpuni. Target utamanya adalah mencetak SDM bermutu tinggi yang mengedepankan kreativitas, inovasi, memiliki daya kompetisi, serta berkemampuan optimal dalam mengemban tanggung jawabnya (Nasution, 2022).

Aktivitas pelatihan yang diselenggarakan oleh Pusdiklatbangprof mencakup berbagai kelompok sasaran, bukan sekadar terfokus kepada Aparatur Sipil Negara maupun SDM Penyelenggara Kesejahteraan Sosial Non-Aparatur. Mengacu pada ketentuan Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2022 yang membahas Pengembangan Kewirausahaan Sosial serta Instruksi Presiden Nomor 4 Tahun 2022 mengenai Percepatan Program Eliminasi Kemiskinan Akut, Kementerian Sosial diamanatkan untuk menjalankan program pembangunan ekonomi bagi kelompok sasaran yang menerima dukungan sosial. Sebagai implementasinya, program peningkatan kompetensi yang diselenggarakan Pusdiklatbangprof pada periode 2022 diarahkan kepada masyarakat umum melalui pemberian pelatihan keterampilan kerja untuk para penerima manfaat. Program pelatihan tersebut merupakan upaya Kementerian Sosial menghadirkan keswadayaan bagi penerima manfaat serta memotivasi mereka agar dapat melepaskan diri dari ketergantungan bantuan sosial.

Berdasarkan hal tersebut, Pusdiklatbangprof wajib menyusun beragam ketentuan serta menyesuaikan sejumlah aturan dan tata kelola program pelayanan di ruang lingkup Pusdiklatbangprof, BBPPKS, dan Poltekesos Bandung. Perwujudan ini mengharuskan implementasi rangkaian aktivitas mencakup Sentral Layanan Sosial, pelatihan dan pengembangan Profesi serta Pendidikan Tinggi yang menyesuaikan pergeseran situasi hingga menghasilkan living document yang tercantum pada Rencana Strategis Pusdiklatbangprof, BBPPKS, dan Poltekesos Bandung dengan delapan elemen pokok/prioritas sebagai capaian selama periode 2022-2024, yakni: 1. Pelatihan Teknis Kesejahteraan Sosial, 2. Pendidikan Tinggi Kesejahteraan Sosial, 3. Pelatihan Pemberdayaan Masyarakat, 4. Pengembangan Kompetensi SDM Penyuluh Sosial, 5. Pengembangan Kompetensi SDM Pekerja Sosial, 6. Sentra Layanan Sosial, 7. Akreditasi Lembaga Kesejahteraan Sosial, 8. Sertifikasi Sumber Daya Manusia Kesejahteraan Sosial.

Pembahasan ini berfokus pada strategi pendidikan dan pelatihan dalam rangka pengembangan pegawai yang diselenggarakan di Kementerian Sosial RI. Penelitian ini memiliki tujuan untuk memahami strategi pendidikan dan pelatihan dalam rangka pengembangan pegawai di Kementerian Sosial RI.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang dipakai pada penelitian berikut ialah metode penelitian kualitatif. Karakteristik utama metode penelitian kualitatif terletak pada kemampuannya menyajikan data dengan sifat deskriptif, mencakup tulisan, ucapan, serta perilaku dari objek yang diamati. Penerapan metode penelitian deskriptif menitikberatkan pada pengamatan masalah-masalah yang sedang terjadi sebagaimana keadaan nyatanya ketika penelitian dilaksanakan. Seluruh data yang terkumpul diolah dengan mempertahankan keutuhan keotentikannya. Rangkaian kegiatan penelitian akan merekam berbagai peristiwa yang terjadi tanpa melakukan modifikasi perilaku terhadap fenomena tersebut. Proses analisis yang dilakukan peneliti bisa mencakup satu data tersendiri maupun beberapa variabel sekaligus.

Analisis Data

Proses analisis data pada penelitian kepustakaan mencakup rangkaian aktivitas yang melibatkan metode pengumpulan data dari berbagai sumber tertulis, kegiatan membaca serta pencatatan, dan pengolahan bahan penelitian secara sistematis. Pengkajian kepustakaan merupakan bentuk penelitian yang berfokus pada pengumpulan berbagai referensi seperti buku-buku dan artikel majalah yang memiliki keterkaitan dengan masalah serta tujuan penelitian yang sedang dilaksanakan. Pada dasarnya, metode penelitian kepustakaan diterapkan sebagai upaya pemecahan berbagai persoalan melalui penelusuran rujukan tulisan terdahulu yang relevan. Dalam ranah penelitian kualitatif, pendekatan ini umumnya dikenal sebagai tinjauan pustaka.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Rumusan Tujuan

Penetapan rumusan tujuan beserta target strategis mencerminkan parameter keberhasilan pelaksanaan misi, program kerja, dan pencapaian visi lembaga. Pusdiklatbangprof menetapkan tujuan periode 2020-2024 yakni: Menghasilkan SDM Kesejahteraan Sosial berkualitas tinggi, penguatan institusi bidang kesejahteraan sosial yang berkompeten serta pembentukan masyarakatl berdaya danl berkemampuan mandiri.

Perumusan tujuan disusun melalui proses pengenalan kemungkinan serta masalah yang bakal muncul dalam rangka pencapaian visi, penerapan misi, berikut program kerja, sasaran, indikator dan pencapaian Kementerian Sosial 2020-2024 yang diperkuat dengan target strategisl dan indikator sebagai alat pengukur capaian. Penetapan tujuan wajib memenuhi kriteria berikut: i) selaras terhadap visi dan misi; ii) mampu memperlihatkan keadaan yang hendak diwujudkan selama rentang waktu menengah; iii) bisa direalisasikan sesuai kapasitas yang ada pada Pusdiklatbangprof; dan iv) sanggup memberikan arah rumusan.

Pencapaian strategi meliputi penetapan kebijakan, penerapan strategi, serta implementasi program beserta aktivitasnya. Pengukuran tujuan dilaksanakan melalui indikator pencapaian kinerja yang mencakup:

1. Persentase (%) Lembaga di bidang Kesos yang memperoleh akreditasi;

2. Persentase (%) SDM Kesos yang mendapatkan sertifikasi;
3. Persentase (%) SDM Kesos yang berperan sebagai pendamping Program Bantuan Tunai Bersyarat dan telah menyelesaikan Diklat;
4. Persentase (%) lulusan Poltekesos yang memperoleh pekerjaan sesuai keahliannya; dan
5. Persentase (%) SDM yang melaksanakan program Kesejahteraan Sosial serta mengikuti pendidikan dan pelatihan Kesos dengan hasil kinerja memuaskan.

Pencapaian nyata yang hendak diwujudkan oleh Kementerian Sosial dituangkan melalui Sasaran Strategis, yang menggambarkan dampak positif (*outcome*) yang muncul dari pelaksanaan program-program yang ada. Mengacu pada ketentuan Peraturan Menteri IPPN/Bappenas Nomor 5 Tahun 2019 dan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Strategis Kementerian/Lembaga Tahun 2020-2024, penetapan Sasaran Strategis wajib memenuhi kriteria berikut: i) menjadi alat ukur realisasi tujuan; ii) mengindikasikan keberhasilan *outcomes* dari seluruh program/kegiatan; iii) berkesinambungan dengan tugas fungsi Pusdiklatbangprof; iv) memperlihatkan hubungan sebab akibat (*causality*) yang rasional dengan sasaran; v) tersusun secara spesifik dan dapat diukur; serta vi) memuat indikator dan target kinerja yang jelas.

Situasi persoalan kemasyarakatan yang berkembang dewasa ini mengharuskan adanya pembaruan kelembagaan di Kementerian Sosial guna menyikapi beragam masalah sosial. Pembaruan kelembagaan yang diimplementasikan Kementerian Sosial bertujuan mewujudkan mutu pelayanan prima bagi masyarakat untuk mengatasi masalah sosial, terutama melalui pengoptimalan peran layanan Pusdiklatbangprof. Saat ini, Pusdiklatbangprof memperluas cakupan aktivitasnya dengan tidak hanya menjalankan kegiatan pendidikan dan pelatihan, namun juga mengambil peran sebagai Sentra Layanan Sosial. Perluasan peran Pusdiklatbangprof ini merupakan upaya strategis untuk mempermudah akses masyarakat terhadap layanan sosial, sehingga keberadaan Kementerian Sosial bisa secara nyata dirasakan manfaatnya oleh seluruh lapisan masyarakat.

Strategi Pendidikan Dan Pelatihan

Penyusunan beragam ketentuan baru serta penataan kembali arah kebijakan dan sistem pengelolaan program pelayanan merupakan kebutuhan mendasar bagi Pusdiklatbangprof, BBPPKS dan Poltekesos Bandung. Rangkaian aktivitas ini mencakup penyelenggaraan program Sentral Layanan Sosial, Pelatihan dan pengembangan Profesi serta Pendidikan Tinggi yang bergerak selaras dengan transformasi zaman hingga menghasilkan *living document* yang termuat di dalam Rencana Strategis Pusdiklatbangprof, BBPPKS dan Poltekesos Bandung. Keseluruhan rancangan ini mengandung 8 (delapan) unsur pokok yang akan diwujudkan sebagai capaian utama sepanjang periode 2022-2024, yakni:

Pelatihan Teknis Kesejahteraan Sosial

Program kesejahteraan sosial merupakan serangkaian aktivitas sistematis, terkoordinasi serta berkesinambungan yang diselenggarakan melalui kerjasama pemerintah pusat dan daerah mewujudkan layanan masyarakat untuk pemenuhan keperluan pokok seluruh penduduk. Implementasi program kesejahteraan sosial diarahkan guna menjawab kepentingan masyarakat secara menyeluruh, khususnya bagi kelompok yang mempunyai kendala melaksanakan aktivitas sosialnya, agar mereka bisa mendapatkan taraf hidup bermartabat serta tercukupi kebutuhan dasarnya. Penerima layanan sosial umumnya berhadapan dengan beragam tantangan kemasyarakatan, mencakup: kondisi miskin, hidup terlantar, berkebutuhan khusus, tinggal terisolasi, tuna sosial dan menunjukkan perilaku menyimpang (penyalahgunaan), mengalami musibah bencana serta/atau menjadi sasaran kekerasan, tindakan eksploitatif dan perlakuan diskriminatif.

Sumber Daya Manusia (SDM) Kesejahteraan Sosial berperan sebagai motor penggerak operasional program kesejahteraan masyarakat. Berdasarkan ketentuan yang tercantum pada Undang-Undang RI Nomor 11 Tahun 2009 tentang Kesejahteraan Sosial mengindikasikan bahwa SDM Penyelenggaraan Kesejahteraan Sosial mencakup beberapa komponen yakni Pekerja Sosial Profesional, Tenaga Kesejahteraan Sosial, Relawan Sosial serta Penyuluh Sosial. Keberadaan komponen SDM ini memegang fungsi strategis sebagai penggerak transformasi dan berperan krusial untuk mewujudkan tujuan peningkatan layanan kesejahteraan sosial masyarakat.

Pada sektor kesejahteraan sosial, SDM terbagi menjadi kelompok ASN serta non-ASN, dengan jumlah kebutuhan yang amat tinggi untuk skala nasional. Berdasarkan hal tersebut, peranan pendidikan dan pelatihan memiliki nilai strategis yang krusial untuk menciptakan SDM berkemampuan unggul pada penyelenggaraan kesejahteraan sosial, terutama dalam penguasaan iptek sebagai keahlian operasional bidang kesejahteraan sosial. Guna mengoptimalkan pembentukan SDM bermutu tinggi tersebut, dibutuhkan dukungan materi pembelajaran serta tenaga pengajar yang mampu mempersiapkan generasi baru SDM kesejahteraan sosial secara optimal.

Lembaga Pendidikan, Pelatihan dan pengembangan profesi berkontribusi memperkuat posisinya menjadi strategic business partner guna meningkatkan kapabilitas SDM Kesos Aparatur, membentuk tenaga pengajar kediklatan bermutu tinggi, serta menyusun materi kediklatan kesos yang menyesuaikan kebutuhan lembaga sekaligus perkembangan dunia. Program tersebut mengacu kepada etos kerja beserta prinsip utama Pusdiklatbangprof yang mencakup Adaptif, Dedikatif, dan Akomodatif (ADA) bersama nilai-nilai Kementerian Sosial ketika menjalankan aktivitas Pendidikan, pelatihan dan pengembangan profesi meliputi program studi nasional maupun internasional.

Sepanjang tahun 2022, Pusdiklatbangprof telah menyelenggarakan berbagai program pendidikan dan pelatihan yang mencakup beberapa kegiatan berikut:

- a. Pelatihan pengembangan kapabilitas untuk Tim Evaluator DUPAKI Widyaiswara;

- b. Bimtek yang diperuntukkan bagi Penyandang Jabatan Fungsional Pekerja Sosial serta Penyuluh Sosial;
- c. Pelatihan Tagana Madya untuk Program Penjenjangan;
- d. Program Peningkatan Kemampuan Tegana Muda;
- e. Pelatihan teknik Hipnoterapy;
- f. Program Diklat untuk Staf Pengelola Keuangan kategori Non Bendahara;
- g. Program Diklat khusus Pengelola Barang dan Jasa;
- h. Program Bimtek untuk Command Center;
- i. Program Pelatihan untuk Pengelola Dana Bansos yang diawasi BPK; serta
- j. Program Pelatihan Dasar untuk CPNS.

Pendidikan Tinggi Kesejahteraan Sosial

Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi Kesejahteraan Sosial berpedoman pada regulasi yang tertuang melalui Peraturan Menteri Sosial RI Nomor 6 Tahun 2022 mengenai Organisasi dan Tata Kerja Politeknik Kesejahteraan Sosial Bandung dengan Poltekessos sebagai pengelolanya. Regulasi tersebut menegaskan status Poltekessos Bandung selaku institusi pendidikan tinggi yang memiliki garis koordinasi serta pertanggungjawaban langsung kepada Menteri Sosial. Sebagai lembaga pendidikan, Poltekessos Bandung memiliki kewenangan mengadakan Pendidikan Vokasi untuk bidang kesejahteraan sosial serta berpeluang menjalankan Pendidikan Profesi terkait bidang kesejahteraan sosial apabila standar kriteria terpenuhi.

Pelatihan Pemberdayaan Masyarakat

Pemerintah menerapkan strategi penanggulangan kemiskinan yang terbagi ke dalam dua komponen utama. Komponen awal berfokus pada pemberian perlindungan bagi unit keluarga serta komunitas kurang mampu melalui implementasi program Perlindungan Sosial dan Jaminan Sosial. Komponen berikutnya menitikberatkan pada upaya pemberian bantuan kepada warga prasejahtera dengan cara pemberdayaan serta pencegahan munculnya kelompok miskin baru. Program-program yang merupakan perwujudan strategi ini secara spesifik ditujukan untuk masyarakat kurang mampu, salah satunya berupa pengembangan budaya usaha.

Pelaksanaan *life skill training* atau pelatihan kecakapan hidup diselenggarakan untuk penerima manfaat yang mengacu pada kebijakan sosial pemberdayaan masyarakat guna menciptakan *link and match*. Instruktur yang terlibat merupakan tenaga ahli berpengalaman dengan keahlian khusus, misalnya juru masak profesional yang diundang sebagai pengajar pelatihan bagi kelompok penerima manfaat agar memperoleh kemampuan berkualitas sesuai kebutuhan. Program kegiatan tersebut menghasilkan sejumlah penerima manfaat yang berhasil lulus (*graduasi*) dengan cepat, dimana aktivitas ekonomi mereka mengalami pertumbuhan yang berkelanjutan hingga bertransformasi menjadi UKM-UKM.

Program pelatihan yang diselenggarakan oleh Kemensos menerapkan pendekatan berbasis penyelesaian masalah secara langsung di lapangan, bukan mengacu pada kurikulum formal, sehingga penerapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) tidak diperlukan. Pelaksanaan pelatihan bagi masyarakat ini menekankan pada pembentukan semangat kerja dan keahlian teknis yang meliputi aktivitas penyamakan kulit buaya, packaging, konveksi, serta pemahaman tentang konsumen dan pasar, tanpa mensyaratkan adanya sertifikasi.

Sebagai institusi utama, Kementerian Sosial RI berperan aktif mengatasi persoalan kemiskinan melalui pengembangan praktik wirausaha berbasis sosial. Program pengentasan kemiskinan yang dijalankan Kementerian Sosial mengutamakan pelatihan vokasional bagi PPKS (Pemerlu Pelayanan Kesejahteraan Sosial), bertujuan membangun kemandirian serta produktivitas mereka. Pelaksanaan pelatihan vokasional mencakup beberapa aspek yakni mengoptimalkan minat serta bakat, mewujudkan kegiatan bernilai ekonomi, menyediakan akses permodalan, memberikan dukungan kemandirian berikut sarana prasarana produksi, hingga memfasilitasi pembentukan jaringan pemasaran.

Berdasarkan pertimbangan yang ada, program pelatihan untuk memberdayakan masyarakat melalui kegiatan vokasional menjadi kebutuhan utama guna meningkatkan kemampuan para Penerima Manfaat agar mereka mampu mengoptimalkan potensi diri menuju taraf hidup yang berkelanjutan. Aktivitas pelatihan tersebut menitikberatkan pada upaya pengembangan wirausaha yang memanfaatkan sumber daya lokal di wilayah masing-masing dengan menerapkan metode *life skills training* atau instruksi yang bersifat praktis serta dapat diimplementasikan secara langsung pada kondisi nyata untuk membangun kecakapan dan kompetensi yang diperlukan saat menghadapi persaingan pasar.

Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan menjadi pusat aktivitas pelatihan pemberdayaan masyarakat. Program pelatihan pemberdayaan yang diselenggarakan Balai Besar Regional I-VI sepanjang tahun 2022 telah menyasar 2.460 peserta, sebagai bagian dari upaya mewujudkan Sasaran Strategis peningkatan mutu penyelenggaraan Diklat untuk mencapai Kecakapan Hidup Penerima Manfaat. Konsep kecakapan hidup mengacu pada penguasaan kemampuan/keterampilan wirausaha, sehingga program pelatihan pemberdayaan masyarakat ini bertujuan membantu penerima manfaat mengoptimalkan potensi usaha mereka, yang pada gilirannya akan meningkatkan penghasilan dan membuka peluang kemandirian ekonomi.

Pengembangan Kompetensi SDM Penyuluh Sosial

Kegiatan penyuluhan sosial merupakan serangkaian upaya modifikasi perilaku masyarakat melalui berbagai aktivitas seperti distribusi informasi, interaksi komunikatif, pemberian dorongan semangat, serta pembelajaran yang disampaikan penyuluh sosial menggunakan metode verbal, tulisan, atau demonstrasi kepada target grup tertentu, sehingga terbangun keselarasan pandangan, wawasan dan hasrat untuk berkontribusi aktif memajukan kesejahteraan sosial. Lembaga yang bertanggung jawab membina personel penyuluh sosial ialah Pusat

Pendidikan Pelatihan dan Pengembangan Profesi. Personel yang memegang posisi Penyuluh Sosial merupakan pegawai negeri yang memperoleh amanah, beban kerja, serta otoritas menjalankan program penyuluhan sosial guna mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Berbagai program pembinaan teknis kepegawaian jabatan fungsional diselenggarakan Pusdiklatbangprof untuk mengevaluasi capaian kerja serta mengukur kualitas kinerja sebagai acuan pengembangan karir dan peningkatan kapabilitas Jabatan Fungsional Penyuluh Sosial. Hingga tahun 2023, tercatat sebanyak 815 orang Penyuluh Sosial yang masih bertugas aktif di berbagai wilayah Nusantara.

Pengembangan Kompetensi SDM Pekerja Sosial

Posisi struktural Pekerja Sosial merupakan kedudukan yang memiliki cakupan aktivitas, kewajiban, pertanggungjawaban, otoritas, serta *privilege* untuk menjalankan program bantuan kesejahteraan masyarakat. Seseorang yang menduduki posisi Pekerja Sosial ialah staf pemerintahan yang memperoleh mandat beserta kewenangan menyeluruh dari atasan berwenang guna mengimplementasikan program-program pemberdayaan sosial kemasyarakatan. Pusdiklatbangprof berperan mengelola aspek teknis jabatan fungsional dalam rangka mengukur capaian kerja serta mengevaluasi prestasi untuk memajukan jenjang profesi dan meningkatkan mutu Pekerja Sosial. Hingga periode 2023, tercatat sejumlah 1.500 personel Pekerja Sosial yang bertugas aktif di berbagai wilayah Nusantara.

Sentra Layanan Sosial

Berbagai kelompok masyarakat yang membutuhkan perhatian khusus mengalami hambatan untuk memperoleh kebutuhan pokok mereka, mencakup penyandang disabilitas, anak-anak yang memerlukan perlindungan khusus, warga lanjut usia, orang-orang yang menjadi korban penyalahgunaan Napza, serta kelompok tuna sosial dan mereka yang menjadi korban perdagangan manusia. Berdasarkan catatan statistik, sebanyak 27,8% warga negara Indonesia saat ini menghadapi situasi yang menyebabkan mereka kesulitan untuk: (1) mencukupi kebutuhan pokok serta hak-hak mendasar, (2) menjalankan fungsi dan tanggung jawab sosial secara optimal, serta (3) menemukan solusi atas berbagai persoalan yang muncul dalam keseharian mereka.

Mengacu kepada Keputusan Menteri Sosial RI Nomor 221/HUK/2022 yang dikeluarkan pada tanggal 24 Oktober 2022 mengenai Sentral Layanan Sosial untuk Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial, Politeknik Kesejahteraan Sosial Bandung, serta Pusat Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Profesi. Merujuk pada lampiran keputusan ini, Pusat Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Profesi.

Akreditasi Lembaga Kesejahteraan Sosial

Keberhasilan program kesejahteraan sosial sangat bergantung pada Lembaga di bidang kesejahteraan sosial sebagai garda terdepan pelaksanaannya. Mengikuti arus modernisasi dunia, standar mutu layanan kesejahteraan sosial wajib ditingkatkan secara berkelanjutan. Sebagai institusi yang berwenang, Kementerian Sosial bertanggung jawab mengantisipasi berbagai prospek serta hambatan guna memaksimalkan layanan kesejahteraan sosial di Indonesia. Program akreditasi bagi lembaga di bidang kesejahteraan sosial menjadi salah satu langkah strategis pemerintah untuk memastikan berjalannya layanan berkualitas tinggi. Penetapan akreditasi Lembaga di Bidang Kesejahteraan Sosial dilaksanakan dengan tujuan:

1. Memberikan perlindungan kepada publik terhadap potensi penyimpangan aktivitas sosial yang diselenggarakan lembaga di bidang kesejahteraan sosial;
2. Mengoptimalkan standar layanan kesejahteraan sosial yang dijalankan oleh lembaga di bidang kesejahteraan sosial;
3. Menyediakan solusi bagi kebutuhan publik terkait layanan kesejahteraan sosial; serta
4. Mengoptimalkan keterlibatan aktif dari Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah beserta masyarakat untuk mewujudkan layanan kesejahteraan sosial yang unggul.

Kegiatan Visitasi merupakan bagian krusial untuk menetapkan hasil akreditasi beserta tingkatannya, yang dilaksanakan melalui dua tahapan pemeriksaan. Pertama, pemeriksaan oleh Asesor Lokal (Sakti Peksos), kedua, pemeriksaan oleh Asesor Pusat (*Supervisor*), keduanya berperan memastikan kebenaran data LKS serta mengevaluasi kualitas layanan yang diberikan. Aktivitas Visitasi berfungsi sebagai mekanisme pengamatan langsung terhadap kondisi aktual LKS, sekaligus memeriksa keabsahan informasi tertulis yang disampaikan oleh jajaran pimpinan serta pengurus LKS yang menjalani proses akreditasi. Proses evaluasi ini mengacu pada pembuktian kebenaran pengisian instrumen akreditasi yang sebelumnya telah dilengkapi oleh personel LKS. Tim penilai mengamati kondisi sarana di LKS, memeriksa kelengkapan berkas administratif serta aspek legal LKS, dan mengevaluasi mekanisme layanan untuk penerima manfaat. Penilaian yang diperoleh kemudian dicatat pada formulir instrumen sebagai perangkat *tools* yang digunakan penilai saat melaksanakan Visitasi LKS. Komponen instrumen tersebut terdiri dari 6 standar mencakup: 1) Standar Program Pelayanan Pengasuhan, 2) Standar Proses Pelayanan Pengasuhan, 3) Standar Manajemen, 4) Standar Sarana dan Prasarana, 5) Standar Sumber Daya Manusia, 6) Standar Hasil Pelayanan.

Pengaturan secara terperinci mengenai akreditasi organisasi kesejahteraan sosial tercantum pada regulasi yang diterbitkan oleh Menteri Sosial Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2012 yang membahas tentang akreditasi organisasi kesejahteraan sosial. Sebagai tindak lanjut implementasi program akreditasi tersebut, Menteri Sosial Republik Indonesia menerbitkan keputusan pembentukan institusi bernama Badan Akreditasi Lembaga di Bidang Kesejahteraan Sosial atau dikenal dengan singkatan BALKS.

Mengacu pada pasal 17 Permensos Nomor 17 Tahun 2012 tentang Akreditasi Lembaga Kesejahteraan Sosial, BALKS mengemban beberapa kewajiban yaitu: (a)

merumuskan serta menentukan standar dan fungsi asesor, (b) mengadakan proses pemilihan asesor, (c) memberikan penugasan kepada asesor guna menjalankan evaluasi akreditasi, (d) melakukan pengawasan serta penilaian terhadap kegiatan akreditasi yang dijalankan oleh asesor.

Standar kompetensi terpadu telah dirumuskan sebagai upaya memajukan mutu serta menetapkan keahlian dan kapabilitas SDM kesejahteraan sosial beserta institusi layanan kesejahteraan sosial. Pencapaian sertifikasi melalui uji kompetensi SDM Kesos mencapai 6.836 orang pada periode 2021. Badan Akreditasi Lembaga Kesejahteraan Sosial (BALKS) menyelenggarakan proses akreditasi untuk organisasi di bidang kesos. Sebanyak 1.601 organisasi berhasil meraih status terakreditasi sepanjang tahun 2021. Berdasarkan catatan tahun 2022, dari total 1.830 organisasi kesejahteraan sosial yang menjalani proses akreditasi, tercatat perolehan Akreditasi A untuk 88 organisasi, Akreditasi B mencakup 417 organisasi, Akreditasi C diberikan kepada 856 organisasi, sementara 469 organisasi berstatus tidak terakreditasi.

Mengingat fungsi utama BALKS sebagai badan pengelola akreditasi di bidang kesejahteraan sosial yang bersifat strategis, maka diperlukan penyusunan panduan operasional untuk menjalankan akreditasi lembaga di bidang kesejahteraan sosial. Penyusunan ini bertujuan memastikan bahwa proses akreditasi lembaga di bidang kesejahteraan sosial terlaksana mengikuti aturan, asas, kaidah serta mekanisme yang sudah diberlakukan. Melalui upaya tersebut, standarisasi mutu beserta kualitas pelaksanaan akreditasi lembaga di bidang kesejahteraan sosial akan terealisasi dengan baik. Hasil akhir yang diharapkan adalah terwujudnya mutu dan kualitas operasional lembaga kesejahteraan sosial yang memenuhi kriteria standar yang sudah dirumuskan.

Mengacu pada regulasi yang tertuang melalui Keputusan Menteri Sosial Nomor 221/HUK/2022 yang mengatur tentang Sentra Layanan Sosial di lingkungan Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial, Politeknik Kesejahteraan Sosial Bandung, serta Pusat Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Profesi. Pelaksanaan proses akreditasi dijalankan melalui 6 (enam) unit kerja yang terdiri dari Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) beserta Politeknik Kesejahteraan Sosial Bandung (Poltekes).

Sertifikasi Sumber Daya Manusia Kesejahteraan Sosial

Aktivitas yang memegang peranan krusial pada sistem kesejahteraan sosial ialah penyediaan bantuan pekerjaan sosial. Penyediaan bantuan kesejahteraan sosial bermutu tinggi mengharuskan diberlakukannya proses standarisasi kemampuan SDM yang bertugas mengelola program kesejahteraan sosial sebagai persyaratan wajib. Pemberlakuan standarisasi kemampuan tersebut diperuntukkan kepada SDM pengelola program kesejahteraan sosial berdasarkan ketentuan yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2009¹ mengenai Kesejahteraan Sosial terkait Sertifikasi bagi SDMI Penyelenggara Kesejahteraan Sosial, yang

mencakup: Pekerja Sosial, Penyuluh Sosial, Tenaga Kesejahteraan Sosial serta Relawan Sosial.

Penyeragaman kompetensi untuk SDM Penyelenggara Kesejahteraan Sosial mengacu kepada ketentuan yang telah disusun serta diberlakukan melalui Peraturan Menteri Sosial Nomor 29 Tahun 2017 Perubahan atas Peraturan Menteri Sosial Nomor 16 Tahun 2017 tentang Standar Nasional Sumber Daya Manusia Penyelenggara Kesejahteraan Sosial. Program pemberian sertifikat bagi SDM Penyelenggara Kesejahteraan Sosial akan diimplementasikan oleh Kementerian Sosial di tahun 2023, dengan sasaran meliputi Pekerja Sosial, Tenaga Kesejahteraan Sosial serta Relawan Sosial.

Proses pemberian sertifikasi kepada SDM Penyelenggara Kesejahteraan Sosial merupakan kebutuhan utama guna mewujudkan standarisasi mutu pengelolaan program kesejahteraan sosial yang mengutamakan keunggulan layanan masyarakat. Keberadaan layanan masyarakat bermutu tinggi akan menjamin berkurangnya berbagai tantangan sosial yang dihadapi publik melalui hasil kerja optimal SDM Penyelenggara Kesejahteraan Sosial yang bertugas di beragam institusi pemberi layanan, baik yang dikelola oleh negara maupun pihak non-pemerintah.

Pemberian sertifikasi menghadirkan jaminan tambahan berupa pembatasan aktivitas malpraktek pada layanan kesejahteraan sosial, sehingga setiap aktivitas pelayanan masyarakat terlaksana berdasarkan pemahaman, kemahiran, serta prinsip yang mengutamakan unsur keprofesionalan dan bantuan kemanusiaan. Sertifikasi bagi SDM aparatur menjadi kebutuhan mendesak agar mereka bisa menerapkan kegiatan-kegiatan sosial kemanusiaan tidak hanya di institusi resmi tetapi juga di wilayah kemasyarakatan secara langsung.

Kementerian Sosial menghadapi kebutuhan mendesak untuk mempercepat beberapa aturan strategis guna meningkatkan mutu pelayanan dan memperluas peran Pusdiklatbangprof. Pusdiklatbangprof telah menyesuaikan sasaran peserta dari 18.000 orang menjadi 2.000 orang, sementara alokasi anggaran untuk 16.000 peserta dialihkan ke program utama yakni transformasi Balai menuju sistem multi layanan. Sejalan dengan arah tersebut, Pusdiklatbangprof menerapkan program yang diselaraskan dengan keperluan Kementerian Sosial melalui optimalisasi fungsi layanan di 6 (enam) Balai Regional I – VI beserta Poltekesos Bandung.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari Penelitian ini adalah: 1. Upaya pengembangan SDM bisa diwujudkan melalui strategi pelatihan sebagai solusi utama. Aktivitas pelatihan mencakup sistem pembelajaran singkat dengan rangkaian kegiatan terstruktur dan terkordinasi, dimana tiap pegawai mengasah kapabilitas serta keahlian operasional guna mencapai sasaran spesifik. Program pelatihan menjadi instrumen efektif menghadapi prospek usaha mendatang yang sarat rintangan serta transformasi berkelanjutan. 2. Keberhasilan program pendidikan dan pelatihan SDM memiliki korelasi kuat dengan evaluasi capaian kerja, sehingga implementasi pelatihan diselenggarakan berdasarkan output penilaian yang telah dilakukan. 3. Pelaksanaan

pendidikan dan pelatihan bertujuan meningkatkan wawasan, kapasitas serta kompetensi pegawai agar selaras dengan kebutuhan tugas yang diemban.

DAFTAR PUSTAKA

- Chaerudin, A., Rani, I. H., & Alicia, V. (2020). *Sumber daya manusia: pilar utama kegiatan operasional organisasi*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Ilhami, S. D., Raymond, R., Sukma, M., Dewi, P., Rahayu, A. H., Solehudin, S., Hairudin, A., Ghozali, Z., Hasan, L., & Ningsih, D. A. W. S. (2024). *Manajemen Kinerja*. CV. Gita Lentera.
- Nasution, F. H. (2022). *Manajemen Mutu Berbasis Pesantren Dalam Upaya Mengembangkan Pendidikan Berkarakter, Studi Di Pondok Pesantren Tahfidz Wal Lughoh Ruhul Qur'an Kota Batam*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Sonya Sidjabat, S. E. (2021). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia Unggul*. Penerbit Lindan Bestari.
- Yuliyati, E. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Total Quality Management di SMK Muhammadiyah Prambanan. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 24–35.
- R.T, Crow and C.A. Odewahn. (1987). *Management for Human Service*. Published by: Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall. P.28-29.
- N. Gemmell., R. Kneller and I. Sanz. *The Timing and Persistence on Growth: Evidence from OECD Countries*. *Economic Journal* 121 (550): P.33-58. 2011.
- Edwin B. Flippo, *Principles of Personnel Management*, Mc graw-hill, the university of Calofornia. Digitized may 17, 2008. ISBN: 007021316x. 9780070213166..
- Sikula, Andrew E. *Personnel Administration and Human Resource Management*. Published by John Wiley 7 Sons. Inc. 2000.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional,
- Budi Supriyatno (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV Media Brilian.
- Faustino Cardoso Gomes (1997: *Human Resource Management*, Second Edition, Singapore, McGraw- Hill Book.
- Budi Supriyatno (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV Media Brilian.
- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang *Pokok-Pokok Kepegawaian pada pasal 31 mengatur tentang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil (PNS)*
- Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil pasal 2 dan 3.
- Paul Hersey and Kenneth H. Blanchard. [*Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*](#). Published by Prentice Hall; 6th edition edition (30 Dec 1992).1992. P.5
- Amstrong, Michael. *A Handbook of Human Resource Management*, 10Th Edition, Published by Kogan Page Llimited Practice. 120 Pentonville Road, London. 1977.
- MCLagan, P.A., and Suhadolnik, D. *Model is HRD Practice: The reseaech*. Alexandria. American Society for Training Development.1999.
- Randy L. DeSimone, John L. Warner, and David M. Harris. *Human Resource*

Inezentia Wahyusari¹, R. Mita Resmi Husara², Hannyfah Muthiah Hapsari³,
Budi Supriyatno⁴, Azis Hakim⁵

Development. Third edition (Book Review) Fort Word. TX: Harcourt.2002.
Jim Stewart and Jim McGoldrick : *Human Resource Development :
Perspectives, Strategies and Practice*. Pitman Publishing.1996.
George Milkovich and John Boudreau. *Human Resource Management*, 8Th Edition,
Published by McGraw Hill Education



© 2025 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)