

**HUBUNGAN HASIL PELATIHAN DASAR PEKERJA SOSIAL DENGAN
KINERJA PEGAWAI**
(Studi Deskriptif pada Alumni Diklat Dasar Pekerja Sosial Di Balai Besar Pendidikan dan
Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional II Bandung)

Rina Novianti¹, Ihat Hatimah², Viena Rusmiati Hsanah³
rina.novianti@student.upi.edu.

¹Peneliti Bidang Pendidikan Luar Sekolah

²Departemen Pendidikan Luar Sekolah, Fakultas Ilmu Pendidikan UPI

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi adanya upaya meningkatkan kinerja pegawai para pekerja sosial, BBPPKS Regional II Bandung penyelenggara diklat dasar pekerja sosial. Diklat ini bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan para tenaga kesejahteraan sosial pemerintah sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kinerjanya. Penelitian ini mengkaji hasil pelatihan peserta, kinerja peserta pelatihan sebagai pekerja sosial setelah mengikuti pelatihan dan hubungan hasil pelatihan dasar pekerja sosial dengan kinerja pegawai. Tujuan penelitian ini adalah: 1) Mendeskripsikan hasil pelatihan dasar pekerja sosial di BBPPKS Regional II Bandung. 2) Mendeskripsikan hasil kinerja peserta setelah mengikuti diklat di BBPPKS Regional II Bandung. 3) Memperoleh kejelasan dan pembuktian hubungan hasil pelatihan dasar pekerja sosial dengan kinerja pegawai di BBPPKS Regional II Bandung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode deskriptif. Angket (kuesioner) dan studi dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini. Penelitian ini dilakukan pada sejumlah pekerja sosial yang tersebar di enam provinsi yang merupakan wilayah kerja BBPPKS Regional II Bandung dengan jumlah total 30 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Hasil pelatihan peserta dasar pekerja sosial mendapatkan rata-rata nilai akhir pada kategori sedang dengan indikator kognitif, afektif, dan psikomotor. 2) Kinerja pegawai setelah mengikuti diklat dasar pekerja sosial berdasarkan tujuh aspek, yaitu kualitas, disiplin, kerjasama, komunikasi, keterampilan, pelayanan, motivasi kerja adalah tinggi. 3) Hasil perhitungan menunjukkan adanya kecenderungan hubungan antar variabel, dilihat dari hasilnya setelah mengikuti kegiatan diklat sebagian besar responden memiliki sikap, pengetahuan dan keterampilan yang meningkat dibandingkan sebelum mengikuti diklat dasar pekerja sosial tersebut.

Kata Kunci : *Pelatihan Dasar Pekerja Sosial, Kinerja Pegawai Pekerja Sosial*

ABSTRACT

This research is motivated by the efforts in order to improve the employee performance of social workers in BBPPKS Region II Bandung, the organizer of Basic Education and Training of social workers. This training aims to enhance the knowledge of The Public Social Welfare Employee and it will influence the work performance. This research was reviewing the training result and performance of the participant after joining the training. This study has objectives: 1) Describing the result of the basic training of social workers in BBPPKS Region II Bandung. 2) Describing the result of employee performance after joining the training in BBPPKS Region II Bandung. 3) Achieving the clarity and the evidence of the correlation between the result of the basic training and the result of

employee performance in BBPPKS Region II Bandung. This study used quantitative approach by choosing the descriptive method. Questionnaire and documentation study are the technics that used in this study for collecting data purpose. This research were done to 30 respondent of the social workers which spread in six provinces from the working region of BBPPKS region II Bandung. It shows that: 1) The result of basic training for the social workers approximately gained the final score in intermediate category in cognitif, affectif, and psicomotor indicator. 2) The employee performance according to the seven aspect, those are quality, discipline, teamwork, communication, skills, services, working motivation is high. 3) the calculation shows there is tendency of correlation between the variables. Observing from the final result after joining the training activities, most of the respondent has increased their attitude knowledge and skills compared before attending The Basic Education and Training of social workers.

Keywords: *Basic Training of Social Workers, Social Employee Performance*

A. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aspek terpenting dalam suatu lembaga. SDM berperan penting dalam suatu organisasi, karena SDM merupakan faktor penggerak dalam pencapaian tujuan organisasi. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan dari Serdamayanti (2011, hlm. 145), bahwa “SDM adalah seseorang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset perusahaan atau organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi. Kemampuan SDM sangat mempengaruhi keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi dalam mencapai tujuan”. Tuntutan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sangat dibutuhkan saat ini, tidak terkecuali instansi penyelenggara pelayanan sosial/usaha kesejahteraan sosial yang membawa tuntutan akan kebutuhan dalam meningkatkan kompetensi dan profesionalisme SDM aparatur, baik pada tataran pemerintahan maupun instansi pelayanan.

Pada era globalisasi sekarang ini keberadaan SDM sangat penting untuk organisasi dalam mencapai tujuan. Maka dari itu diperlukannya SDM yang memiliki kualitas sehingga menciptakan efisiensi, efektifitas dan produktifitas dalam perusahaan tersebut. Sumber daya manusia yang berkualitas ialah sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, pengetahuan, dan sikap yang baik dalam bekerja. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang yang dimana kontribusi mereka mempengaruhi kepada instansi dalam rangka mencapai tujuan. Kinerja menurut Sinambela, dkk (2012, hlm. 5) adalah “sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Sebuah instansi untuk meningkatkan kemampuan pegawai perlu adanya pengembangan sumber daya manusia yang sesuai dengan lingkungan kerja”. Merujuk penelitian Ocktilia, H. Vol. 12, 2013, hlm 128, yang dijadikan dasar kajian ini yakni:

“Kondisi rasio pekerja sosial pada Kementerian Sosial dan Instansi Sosial Kabupaten/Kota/Propinsi tidak sebanding dengan permasalahan sosial yang terus berkembang dan semakin kompleks sehingga pelayanan sosial kurang optimal. Kabag Pembinaan Jabatan Fungsional Peksos Biro Organisasi dan Kepegawaian Kementerian Sosial mengatakan jumlah pekerja sosial yang tersebar di Pemerintah Daerah dan Rumah Sakit seluruh Indonesia sebanyak 3000 orang dan 550 orang diantaranya berada di Kementrian Sosial RI dan diakuinya masih sangat minim yang memiliki latar belakang keilmuan kesejahteraan sosial atau pekerja sosial”.

Oleh karena itu, perlu adanya suatu program peningkatan bagi pegawai agar kualitas kerja dan keterampilan yang merupakan *output* pendidikan nonformal dapat tercapai seperti yang diharapkan, serta menjadi upaya dalam rangka mencapai prestasi kerja yang lebih baik. Program pengembangan pegawai dapat dilakukan melalui berbagai cara yang salah satunya melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan menurut Nitisemito (dalam Farida, 2010, hlm. 39) “Pendidikan dan pelatihan adalah suatu kegiatan yang diselenggarakan oleh perusahaan atau lembaga pelatihan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan dari para pegawai sesuai dengan keinginan dari perusahaan yang bersangkutan”.

Salah satu lembaga yang memberikan pelayanan pendidikan dan pelatihan (diklat) yakni Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional II Bandung atau bisa disingkat BBPPKS yang beralamat di Jalan Panorama No.1 Lembang, Bandung. Merujuk pada profil BBPPKS Bandung sebagai unit pelaksana teknis kediklatan Kementerian Sosial telah melaksanakan Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial bagi Tenaga Kesejahteraan Sosial Pemerintah dan Masyarakat. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pegawai di BBPPKS Regional II Bandung, menyatakan

bahwa kenyataannya tenaga kesejahteraan sosial aparatur/pegawai profesional masih banyak yang berlatar belakang pendidikan bukan pekerjaan sosial maupun kesejahteraan sosial yang mengakibatkan masih kurangnya kontribusi kerja kepada lembaga hal itu dilihat dari kuantitas, kualitas maupun sebarannya sehingga perlu ditingkatkan. Merujuk pada salah satu hasil penelitian dari Suradi (puslit.kemensos.go.id, 25 Januari 2016) “pegawai yang bekerja di kementerian sosial baik di dinas sosial maupun panti sosial yang bukan berlatar pendidikan pekerja sosial atau kesejahteraan sosial diberikan pelatihan dasar pekerja sosial, yang hasil dari pelatihan tersebut berdasarkan hasil observasi belum cukup memberikan pengetahuan dan keterampilan dasar pelayanan pekerja sosial”. Menyadari hal tersebut dibutuhkan aparatur pemerintah yang memiliki kinerja yang berkualitas dan profesional dalam menyelesaikan pekerjaannya agar keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pemberian pelayanan dapat terwujud dengan baik.

Keberhasilan kesejahteraan sosial harus didukung oleh kualitas dan kuantitas tenaga kesejahteraan sosial pemerintah yang memadai, artinya tenaga kesejahteraan sosial pemerintah harus memahami dasar ilmu kesejahteraan sosial dan pekerjaan sosial juga mampu menerapkan dalam mengatasi berbagai permasalahan sosial, sehingga para tenaga kesejahteraan sosial bisa lebih berkiprah dan terandalkan sehingga tujuan dari pembangunan nasional khususnya bidang kesejahteraan sosial tercapai secara efisien dan efektif.

Hal ini mengakibatkan tingkat profesionalisme dalam pemberian pelayanan sosial tidak dapat optimal. BBPPKS yang memiliki tugas dan fungsi (Tupoksi) untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas para tenaga kesejahteraan sosial mencoba menjawab tantangan yang ada dengan menyelenggarakan diklat dasar pekerjaan sosial bagi para tenaga kesejahteraan sosial yang berlatarbelakang pendidikan bukan pekerja sosial atau kesejahteraan sosial. Diklat dasar pekerja sosial membantu para tenaga kesejahteraan sosial pemerintah dalam mendapatkan pengetahuan mengenai pekerjaan sosial yang dapat menunjang tugas-tugas yang dikerjakan. Peningkatan pengetahuan itu terjadi akibat dari hasil belajar yang telah dilalui. Berdasarkan pada penjelasan diatas dapat dijabarkan bahwa dalam hasil pelatihan setelah mengikuti program diklat maka pengetahuan para tenaga kesejahteraan sosial pemerintah meningkat sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kinerjanya.

B. Landasan Teoritis

1. Pendidikan dan Pelatihan

Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor utama dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Untuk meningkatkan sumber daya manusia pada setiap lembaga akan berhubungan dengan pendidikan dan pelatihan. Menurut Veithzal, R (2004, hlm. 226) “Pendidikan dan pelatihan adalah sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan dalam waktu relatif singkat yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai saat ini dan kinerja dimasa yang akan datang”. Sedangkan menurut Nitisemito (dalam Farida, 2010, hlm. 39) “Pendidikan dan pelatihan adalah suatu kegiatan yang diselenggarakan oleh perusahaan atau lembaga pelatihan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan dari para pegawai sesuai dengan keinginan dari perusahaan yang bersangkutan”. Berdasarkan definisi yang telah dipaparkan dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah serangkaian kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan perubahan sikap pegawai untuk menghadapi pekerjaan di dalam organisasi. Selain itu juga

pendidikan dan pelatihan perlu dilaksanakan dengan terencana dan sistematis sehingga tujuan yang dirancang dapat dicapai.

Dilaksanakan pendidikan dan pelatihan mempunyai tujuan-tujuan tertentu, baik untuk peserta maupun untuk instansi tersebut. Menurut Moekijat memaparkan (dalam Kamil, 2012, hlm. 11), secara umum tujuan pendidikan dan pelatihan yaitu :

- a. Untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif;
- b. Untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional;
- c. Untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama.

Untuk mewujudkan program pendidikan dan pelatihan yang baik maka diperlukannya prinsip-prinsip yang menjadi acuan dalam merencanakan dan melaksanakan pendidikan dan pelatihan. melaksanakan pendidikan dan pelatihan. Menurut Sastradipoera (2007, hlm. 91) prinsip-prinsip yang dapat diterapkan pada program pendidikan dan pelatihan adalah sebagai berikut:

- a. Prinsip relevansi dengan tujuan, setiap program pendidikan dan pelatihan harus mendukung tujuan organisasi secara keseluruhan. Sehingga dengan mendukung tujuan tersebut, organisasi mempersiapkan sumber daya manusia untuk bersikap positif terhadap organisasinya sekaligus memiliki kinerja yang memadai.
- b. Prinsip hubungan dengan analisis jabatan, pendidikan dan pelatihan akan berhasil meningkatkan kemampuan pegawai jika program pelatihan itu berkaitan dengan analisis jabatan yang telah disusun lebih dahulu.
- c. Prinsip partisipasi, Partisipasi ini mengandung sikap rela berbagi pikiran (*sharing idea*) dan keterlibatan dalam proses pembuatan keputusan (*decision making commitment*).
- d. Prinsip perbedaan individual, pendidikan dan pelatihan akan berhasil meningkatkan kemampuan pegawai jika kegiatan pelatihan itu mengakui bahwa karyawan merupakan individu yang tidak bisa diseragamkan.
- e. Prinsip seleksi pelatih, program pendidikan dan pelatihan perlu didukung oleh sejumlah pelatih yang terpilih, karena mereka yang mempunyai kriteria kompetensi dan kualifikasi profesional yang dapat mengembangkan dan melatih sumber daya manusia yang dapat ikut serta.
- f. Prinsip metode pendidikan dan pelatihan, setiap program pendidikan dan pelatihan harus dilaksanakan dengan metode pendidikan dan pelatihan yang tepat dan relevan dengan tujuan.

Kegiatan evaluasi merupakan kegiatan yang tidak dipisahkan dari kegiatan pendidikan dan pelatihan, karena untuk mengetahui tercapai atau tidak tercapainya tujuan pendidikan dan pelatihan melalui kegiatan evaluasi. Ralp Tyler (dalam Sudjana, 2008, hlm. 19) evaluasi adalah proses untuk menentukan sejauh mana tujuan pendidikan dapat dicapai dan upaya mendokumentasikan kecocokan hasil belajar peserta dengan tujuan program. Evaluasi dilakukan dengan berbagai tujuan, sesuai dengan kebutuhan atau yang dikehendaki. Menurut Subagio Atmodiwiro (dalam Kamil, 2012, hlm 58) tujuan evaluasi pelatihan ialah untuk menganalisa informasi pencapaian tujuan pelatihan, melihat seberapa besar pengaruh program pelatihan terhadap efektifitas dan efisiensi dalam melaksanakan tugas, memperoleh informasi mengenai kualitas dan kuantitas pada pelaksanaan program, melakukan perbaikan dan menyesuaikan program pelatihan dengan keadaan.

Bagian evaluasi dalam pendidikan dan pelatihan terdiri dari dua yaitu evaluasi program dan evaluasi pembelajaran. Evaluasi pembelajaran merupakan salah satu komponen dalam program pelatihan, karena dengan adanya evaluasi pembelajaran dapat dilihat ukuran keberhasilan peserta dalam belajar selama pelatihan dan menjadi indikator

keberhasilan kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh pelatih. Hasil belajar berkaitan dengan seberapa besar peningkatan kemampuan, keterampilan dan perilaku yang diperoleh setelah dilakukannya pelatihan. Hasil belajar dapat diukur dengan membandingkannya hasil tes awal (*pre test*) dengan tes akhir (*post test*). Hal tersebut sejalan dengan pendapat Slameto (2008, hlm. 8) hasil belajar adalah sesuatu yang diperoleh dari usaha setelah melakukan kegiatan belajar yang dapat diukur, hasil belajar diukur dengan rata-rata hasil tes yang diberikan atau tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh peserta dengan tujuan mengukur kemajuan belajar peserta.

2. Pekerja Sosial

Menurut *International Federation of Social Worker (IFSW)* (dalam Husna, N, vol. 20, 2014, hlm. 51), “pekerjaan sosial adalah sebuah profesi yang mendorong perubahan sosial, membantu memecahkan masalah dalam kaitannya dengan relasi kemanusiaan, dan membebaskan masyarakat untuk meningkatkan kesejahteraannya, yang bertumpu pada teori-teori perilaku manusia dan sistem-sistem sosial dan intervensi yang dilakukan pada titik dimana orang berinteraksi dengan lingkungannya”. Pekerjaan sosial merupakan kegiatan memberikan pelayanan sosial. Mengenai fungsi dari pekerjaan sosial yang dikemukakan oleh Pincus dan Minahan (1973, hlm. 15) merujuk pada modul diklat pengetahuan kesejahteraan sosial dan pekerjaan sosial, yakni sebagai berikut.

- a. Membantu orang meningkatkan dan menggunakan kemampuannya secara efektif untuk melaksanakan tugas-tugas kehidupan dan memecahkan masalah-masalah sosial yang mereka alami.
- b. Mempertemukan orang dengan sistem-sistem sumber seperti rumah sakit, badan-badan adopsi, program-program latihan kerja, pelayanan-pelayanan sosial resmi.
- c. Memberikan informasi sistem-sistem sumber kemasyarakatan mengenai permasalahan sosial yang terjadi.

Bidang praktik dalam pekerjaan sosial yaitu anak-anak dan keluarga, lansia, disabilitas, kesehatan, penyalahgunaan zat, sekolah. Berikut beberapa bidang praktik pekerja sosial menurut Suharto (dalam Astri, 2013, hlm 157) yang dapat diperhatikan dalam memberikan proses pertolongan kepada klien, yaitu:

- a. Keluarga dan pelayanan anak, Kegiatan yang dilakukan dapat berupa memberikan penguatan keluarga, melakukan konseling keluarga, pemeliharaan anak dan adopsi, perawatan harian, pencegahan penelantaran dan kekerasan dalam rumah tangga.
- b. Kesehatan dan rehabilitasi, Kegiatan yang dilakukan berupa melakukan pendampingan pasien di rumah sakit, pengembangan kesehatan masyarakat, mengecek kesehatan mental, rehabilitasi vokasional, melakukan rehabilitasi pecandu obat dan alkohol.
- c. Pengembangan masyarakat, Kegiatan yang dilakukan pekerja sosial berupa perencanaan sosial, pengorganisasian masyarakat, revitalisasi ketetanggaan, perawatan lingkungan hidup, ketahanan sosial, memberikan penguatan modal sosial dan ekonomi kecil.
- d. Perlindungan sosial, Kegiatan yang dilakukan berupa skema asuransi sosial, bantuan sosial, *social fund*, jaring pengaman sosial.
- e. Pelayanan kedaruratan, Kegiatan yang dilakukan berupa pengorganisasian bantuan, manajemen krisis, informasi dan rujukan, integrasi pengungsi, pengembangan peringatan dini masyarakat.
- f. Pekerjaan sosial sekolah, Kegiatan yang dilakukan berupa konseling penyesuaian sekolah, manajemen perilaku pelajar, manajemen tunjangan biaya pendidikan, pengorganisasian makan siang murid, peningkatan partisipasi keluarga dan masyarakat dalam pendidikan.

- g. Pekerjaan sosial industri, Kegiatan yang dilakukan berupa program bantuan pegawai, penanganan stres dan *burn-out*, penempatan dan relokasi kerja, perencanaan pensiun, tanggung jawab sosial perusahaan.

3. Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Selain itu ada juga yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Menurut Rivai, Basri (dalam Sinambela, 2012, hlm. 6) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Adanya penetapan standar kinerja diperlukan untuk mengetahui apakah kinerja pegawai telah sesuai dengan sasaran yang diharapkan, serta melihat besarnya penyimpangan dengan cara membandingkan antara hasil pekerjaan secara aktual dengan hasil yang diharapkan.

Indikator kinerja merupakan alat ukur yang digunakan untuk menilai atau melihat tingkat kinerja. Menurut Mangkunegara (2004, hlm. 67), ada lima indikator yang dapat dijadikan tolak ukur kinerja yaitu:

- a. Kualitas Kerja adalah mutu hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang didasarkan pada standar yang telah ditetapkan, biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan keberhasilan kerja.
- b. Disiplin dalam bekerja adalah sikap pegawai untuk berperilaku sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan di lembaga mereka bekerja. Biasanya dilihat dari disiplin pada dirinya, pekerjaannya, dan mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
- c. Tanggung Jawab adalah kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan segala pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakannya serta perilaku dalam bekerjanya.

Penelitian ini terdiri dari tujuh indikator didasarkan pada konsep indikator kinerja menurut Mangkunegara dan Husain Umar yaitu indikator kualitas kerja adalah mutu hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang didasarkan pada standar yang telah ditetapkan, indikator disiplin adalah sikap pegawai untuk berperilaku sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan di lembaga mereka bekerja, indikator kerjasama adalah kesediaan berhubungan dengan orang lain dalam menjalankan pekerjaannya sebagai pekerja sosial hal ini dilakukan ketika memang kerjasama tersebut diperlukan, seperti kerjasama dengan profesi lain yaitu dokter, psikolog dan lain sebagainya hal tersebut merupakan bagian dari pemberian pertolongan kepada klien, indikator komunikasi adalah proses interaksi yang kompleks antara pikiran, bahasa, dan tindakan dalam pekerjaan sosial komunikasi merupakan hal utama dalam memberikan bantuan kepada klien karena dengan komunikasi maka klien dapat menyampaikan pikiran atau perasaan yang dialami, indikator keterampilan adalah kemampuan pekerja sosial untuk menolong klien baik individu, kelompok, keluarga maupun masyarakat, indikator pelayanan dalam pekerjaan sosial nilai dan etika merupakan dasar yang penting dalam memberikan pelayanan sehingga dalam memberikan pelayanan pekerja sosial mengacu kepada nilai dan etika yang berlaku, indikator motivasi kerja adalah upaya yang diberikan pegawai dalam melakukan pekerjaan.

Pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya dipengaruhi oleh berbagai hal, baik itu dari dalam diri pegawai sendiri maupun dari lingkungan kerja pegawai. Berikut mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Armstrong dan Baron (dalam Sedarmayanti, 2011 hlm. 223) yaitu sebagai berikut

- a. *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.

- b. *Leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan bimbingan, dan dukungan yang dilakukan oleh manajer dan *team leader*.
- c. *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan rekan sekerja.
- d. *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- e. *Contextual* atau *situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Untuk melihat perkembangan suatu organisasi dapat menggunakan salah satu cara yaitu dengan melihat hasil penilaian kinerja pegawai. Pada penilaian kinerja yang menjadi objek penilaiannya adalah keterampilan, kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya yang dievaluasi berdasarkan tolak ukur tertentu. Menurut Andrew E. Sikula (dalam Sedarmayanti, 2011, hlm. 388), “penilaian kinerja merupakan evaluasi yang dilakukan secara sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan”. Penilaian bagi pegawai berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal yakni kemampuan, keletihan, kekurangan, dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan kariernya. Sedangkan bagi organisasi penilaian kinerja pegawai berperan sebagai pengambilan keputusan tentang identifikasi kebutuhan pendidikan dan pelatihan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif (Siagian, 2003, hlm. 223-224). Hal tersebut menjelaskan bahwa penilaian kinerja itu penting baik untuk pegawai itu sendiri maupun untuk organisasi tersebut.

C. Metode Penelitian

Metode deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif adalah metode yang digunakan dalam penelitian ini. Pendekatan kuantitatif merupakan pengukuran indikator-indikator variabel yang ditetapkan dalam penelitian sehingga diketahui gambaran, tingkat hubungan, dan kesimpulan dari masalah yang ditemukan melalui teknik perhitungan statistik. Namun pada penelitian kuantitatif ini tidak menguji hipotesis (statistik inferensial), karena peneliti menggunakan populasi dijadikan sample. Penelitian ini berupaya mendeskripsikan dan menganalisis mengenai hubungan hasil pelatihan dasar pekerja sosial dengan kinerja pegawai. Sampel dalam penelitian merupakan pegawai berjumlah 30 orang yang tersebar di 6 wilayah kerja BBPPKS Bandung. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner (angket) dan studi dokumentasi. Analisis data yang digunakan guna mendukung penelitian ini adalah *rating scale*, analisis persentase, kecenderungan umum skor responden dan analisis deskriptif.

D. Hasil Dan Pembahasan

Hasil penelitian yang dipaparkan berdasarkan data dari studi dokumentasi dan hasil angket yang telah disebar kepada pegawai. Hasil penelitian dan pembahasan ini akan dituangkan ke dalam bentuk deskripsi dan statistik deskriptif. Bentuk statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul dengan penyajian data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram, median, mean, serta perhitungan statistik lainnya yang sesuai dengan penelitian berdasarkan pada angket yang telah disebar.

Karakteristik peserta yang mengikuti program pendidikan dan pelatihan dasar pekerja sosial sebagian besar adalah laki-laki dan 60% atau sebagian besar berada dalam usia madya yaitu > 41 tahun. Jika dilihat latar belakang pendidikan, sebagian besar atau 77% merupakan lulusan S1 dan seluruh peserta diklat memiliki status marital sudah menikah dan berkeluarga.

1. Hasil Pelatihan Dasar Pekerja Sosial

Hasil pelatihan dasar pekerja sosial yang diperoleh dalam penelitian ini merupakan hasil akumulasi nilai evaluasi yakni *pre-post test*, yang kemudian dihitung melalui uji kecenderungan rata-rata. Perhitungan hasil pelatihan tersebut dilakukan berdasarkan delapan materi diklat yang dibelajarkan terhadap peserta diklat yakni terdiri dari kebijakan penyelenggaraan kesejahteraan sosial, pengetahuan tentang pembangunan sosial, kesejahteraan sosial dan pekerjaan sosial, masalah serta potensi dan sumber kesejahteraan sosial, kontribusi disiplin ilmu sosial, keterampilan dasar pekerjaan sosial, metode dan teknik pekerja sosial serta proses pertolongan pekerja sosial.

Nilai awal yang memiliki rata-rata dari seluruh responden mendapatkan 12,6, dan pada nilai akhir rata-rata dari seluruh responden mendapatkan 16,9. Berdasarkan pengolahan data hasil *post test* diperoleh skor tertinggi 23 dan skor terendah 11, dan dengan skor rata-rata 16,97. Nilai tersebut berdasarkan hasil perhitungan kecenderungan rata-rata dan merupakan hasil akumulasi dari kedelapan materi diklat yang dibelajarkan serta diperolehnya skor yang menunjukkan keberadaan pada kategori sedang.

Temuan lainnya yakni hasil pelatihan dasar pekerja sosial yang diperoleh peserta di kelompokkan berdasarkan karakteristik peserta pelatihan. Hasil pelatihan responden yang memperoleh rata-rata nilai tinggi dilihat dari jenis kelamin ialah perempuan yang lebih tinggi tingkat kemampuannya. Sedangkan, dilihat dari usia rata-rata hasil pelatihan tertinggi terdapat pada rentang usia 30-40 tahun. Hal itu membuktikan bahwa pada usia yang sudah matang ini peserta mampu mengikuti dan membuktikan diri dapat meraih hasil pelatihan yang baik pula. Selanjutnya hasil pelatihan responden yang memperoleh rata-rata tinggi dilihat dari tingkat pendidikan terdapat pada lulusan S2. Artinya bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin tinggi pula tingkat penguasaan terhadap kegiatan diklat dasar pekerja sosial.

Berdasarkan pemaparan hasil pelatihan pada diklat dasar pekerja sosial terungkap bahwa terdapat peningkatan pemahaman peserta pelatihan sesudah dilakukannya pembelajaran. Hal ini tidak lepas dari peran pelatih (*widyaiswara*) dan prinsip metode pendidikan dan pelatihan yang didasarkan pada prinsip pendidikan dan pelatihan menurut Sastradipoera (2007, hlm. 91) prinsip pelatih (*widyaiswara*) adalah sejumlah pelatih yang terpilih, karena mereka yang memenuhi kriteria kompetensi dan kualifikasi profesional yang dapat mengembangkan dan melatih sumber daya manusia atau pegawai, sedangkan prinsip metode pendidikan dan pelatihan adalah penggunaan metode pada suatu program pendidikan dan pelatihan yang disesuaikan dengan tujuan dan jenis pelatihannya.

Adanya peningkatan hasil pelatihan dilihat berdasarkan nilai evaluasi yang dilakukan yakni melalui *pre-test* dan *post-test*. Tujuan dari penyelenggaraan diklat tersebut pun sesuai dengan pemaparan dari Nitisemito (dalam Farida, 2010, hlm. 39) "Pendidikan dan pelatihan adalah suatu kegiatan yang diselenggarakan oleh perusahaan atau lembaga pelatihan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan. Akan tetapi hasil pelatihan diatas terdapat perbedaan pencapaian nilai pada setiap individunya, hal tersebut dikarenakan beberapa faktor diantaranya pengalaman, cara berpikir, dan kemampuan.

Pada setiap penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan tidak terlepas dari adanya evaluasi. Evaluasi menurut Wilbur Harris (dalam Kamil, 2012, hlm 53) adalah proses penetapan secara sistematis tentang nilai, tujuan, efektifitas atau kecocokkan sesuatu sesuai dengan kriteria dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Berkaitan dengan evaluasi ada beberapa aspek program pendidikan dan pelatihan yang dievaluasi salah satunya yaitu hasil belajar peserta pelatihan. Menurut Slameto (2008, hlm. 8) hasil belajar adalah sesuatu yang diperoleh dari usaha setelah melakukan kegiatan belajar yang dapat diukur, hasil

belajar diukur dengan rata-rata hasil tes yang diberikan atau tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh peserta dengan tujuan mengukur kemajuan belajar peserta. Hasil pelatihan yang diterima oleh setiap peserta akan lebih bermakna apabila nilai tersebut memiliki kriteria penilaian sehingga peserta pelatihan maupun evaluator dapat memahami arti nilai tersebut. Sejalan dengan pendapat Scriven (dalam Arifin, 2014, hlm. 6) bahwa dalam pemberian nilai perlu adanya pengkategorian sehingga nilai yang dihasilkan bermakna. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Slameto dan Arifin, peneliti mengukur hasil pelatihan dari rata-rata hasil tes belajar pada seluruh responden dan mengelompokkannya kedalam rentang nilai dan karakteristik responden sehingga memudahkan pembaca dalam menafsirkan hasil pelatihan.

Evaluasi pembelajaran dilakukan untuk melihat ketercapaian tujuan pembelajaran dan tingkat penguasaan materi diklat dan keterampilan para peserta diklat selama mengikuti kegiatan pelatihan. Adanya evaluasi menjadi informasi untuk melihat efektifitas kegiatan pelatihan yang telah dilakukan dan memberikan gambaran hasil keberhasilan peserta serta hambatan-hambatan yang ada.

2. Hasil Kinerja Pegawai

Hasil penelitian mengenai kinerja pegawai ini ditemukan bahwa tingkat kinerja pegawai secara keseluruhan selama periode 12 bulan setelah mengikuti kegiatan diklat dasar pekerja sosial adalah tinggi. Menurut Rivai, Basri (dalam Sinambela, 2012, hlm. 6) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan dan telah disepakati. Berikut gambaran peningkatan kinerja pegawai selama periode 12 bulan kembali bekerja setelah mengikuti kegiatan diklat dasar pekerja sosial dengan menggunakan tingkat kecenderungan, yang peneliti bagikan kedalam tujuh aspek yaitu kualitas kerja, disiplin, kerjasama, komunikasi, keterampilan, pelayanan, dan motivasi kerja. Ketujuh aspek tersebut didasarkan pada konsep indikator kinerja menurut Mangkunegara dan Husain Umar Aspek pertama yakni kualitas kerja, peneliti membagi ke dalam dua indikator yaitu menunjukkan ketelitian kerja dan menunjukkan hasil kerja secara keseluruhan rata-rata pada aspek ini pegawai memperoleh skor 87,3 yang memiliki kriteria tinggi. Artinya pada aspek kualitas setelah mengikuti kegiatan diklat ini pegawai menghasilkan pekerjaan yang baik sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Aspek kedua yakni disiplin, secara keseluruhan aspek ini memperoleh rata-rata nilai 91,7 yang memiliki kriteria sangat tinggi. Artinya setelah pegawai mengikuti kegiatan diklat ini mereka memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi dengan berusaha datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan, serta mematuhi peraturan yang ada di lembaga tersebut.

Aspek ketiga yakni kerjasama, secara keseluruhan aspek ini rata-rata memperoleh nilai 90,2 yang memiliki kriteria sangat tinggi. Artinya pegawai mampu bekerja sama dengan internal dan eksternal. Pihak internal terdiri dari pimpinan, dan rekan kerja. Sedangkan pihak eksternal meliputi pihak klien serta keluarganya, dan profesi lain dalam memberikan pertolongan kepada klien.

Aspek keempat yakni komunikasi, yang peneliti bagi kedalam tiga indikator yaitu komunikasi dengan pimpinan, komunikasi dengan rekan kerja dan komunikasi dengan klien dan keluarganya. Secara keseluruhan aspek ini memperoleh rata-rata nilai 89 yang memiliki kriteria tinggi. Artinya setelah mengikuti kegiatan diklat ini pegawai dapat mengimplementasikan dengan baik kemampuan komunikasinya terlebih kepada komunikasi dengan klien serta keluarganya.

Aspek kelima yakni keterampilan, yang peneliti bagi kedalam dua indikator yaitu perancangan instrumen identifikasi kebutuhan klien dan pencatatan dan pelaporan kasus. Secara keseluruhan aspek ini memperoleh rata-rata nilai 79 yang memiliki kriteria tinggi. Artinya materi yang didapatkan pada saat diklat dapat diimplementasikan dengan baik melalui penyusunan instrumen identifikasi kebutuhan, pencatatan kasus dan pelaporan kasus.

Aspek keenam, yakni pelayanan secara keseluruhan aspek ini memperoleh rata-rata nilai 93 yang memiliki kriteria sangat tinggi. Artinya materi yang didapatkan pada saat diklat dapat diimplementasikan dengan baik melalui pemberian pelayanan kepada klien sesuai dengan kode etik pekerja sosial.

Aspek terakhir atau ketujuh, yakni motivasi kerja yang peneliti bagi kedalam dua indikator yaitu fasilitas kerja dan lingkungan kerja. Secara keseluruhan hasil rata-rata pegawai memperoleh nilai 86 yang memiliki kriteria tinggi. Artinya setelah mengikuti kegiatan diklat kinerja pegawai meningkat dengan adanya motivasi kerja yang terdiri dari fasilitas kerja dan lingkungan kerja.

Temuan lainnya yakni kecenderungan rata-rata hasil kinerja pegawai yang didasarkan pada karakteristik sampel penelitian. Pada karakteristik jenis kelamin peneliti menemukan bahwa responden dengan berjenis kelamin laki-laki lebih cenderung memiliki hasil kinerja yang tinggi artinya reputasi dan intensitas kinerja laki-laki dalam hal ini jauh lebih baik dibandingkan dengan perempuan. Jika dilihat dari usia hasil kinerja pada rentang usia >41 tahun memiliki hasil rata-rata kinerja yang tinggi. Artinya bahwa dengan usia yang tidak muda lagi mampu memberikan kontribusi yang baik untuk lembaganya. Jika dilihat dari tingkat pendidikan peserta dengan latar belakang pendidikan lulusan S1 cenderung lebih tinggi. Artinya, semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin tinggi pula kinerja seseorang.

Menurut Donnely, Gibson dkk (dalam Farida, 2010, hlm.18) Kinerja ialah merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang ditemukan, bahwa selain dari pada hasil kinerja berdasarkan perhitungan yang tidak menunjukkan adanya hasil terendah para peserta diklat pun berhasil melaksanakan atau mengimplemantasikan hasil pelatihan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pendidikan dan pelatihan menurut Nitisemito (dalam Farida, 2010, hlm. 39) adalah suatu kegiatan yang diselenggarakan oleh perusahaan atau lembaga pelatihan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan dari para pegawai sesuai dengan keinginan dari perusahaan yang bersangkutan. Berdasarkan pernyataan tersebut sesuai dengan tujuan dari diklat dasar pekerja sosial yaitu memberikan pemahaman dasar pekerjaan sosial sehingga meningkatkan kualitas pelayanan kesejahteraan sosial. Berdasarkan hasil peningkatan kinerja yang dipaparkan sebelumnya bahwa dapat disimpulkan diklat dasar pekerja sosial memberikan pengalaman kepada peserta pelatihan untuk meningkatkan keterampilan, tingkah laku, dan pengetahuan.

3. Hubungan Hasil Pelatihan Dasar Pekerja Sosial Dengan Kinerja Pegawai (Studi Deskriptif Pada Alumni Diklat Dasar Pekerja Sosial di BBPPKS Regional II Bandung)

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dengan menggunakan *Crosstabs* (tabulasi silang), maka hasil pelatihan dengan kinerja pegawai menunjukkan adanya kecenderungan hubungan antar variabel. Hasil pelatihan dasar pekerja sosial dengan kinerja dikatakan kecenderungan hubungan karena setelah mengikuti kegiatan diklat sebagian besar responden memiliki kinerja yang sedang dan sebagian lainnya memiliki kinerja tinggi serta tidak terdapat pegawai yang memiliki kinerja rendah. Maka dapat

disimpulkan bahwa, pelatihan dasar pekerja sosial tersebut ternyata mampu meningkatkan pengetahuan serta keterampilan pegawai yang ditunjukkan dengan meningkatnya intensitas kinerja mereka.

Berdasarkan hasil diatas sesuai dengan pendapat Rivai (2004, hlm. 226) “pendidikan dan pelatihan adalah sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan diluar sistem pendidikan dalam waktu relatif singkat yang bertujuan meningkatkan kinerja pegawai saat ini dan kinerja dimasa mendatang”. Berdasarkan hasil temuan bahwa hasil pelatihan dengan kinerja memiliki kecenderungan berhubungan hal tersebut dikarenakan dalam tingkat tinggi atau rendahnya kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi hasil pelatihan melainkan juga dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor lain, menurut Armstrong dan Baron (dalam Sedarmayanti, 2011 hlm. 223) yaitu sebagai berikut :

- a. *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
- b. *Leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan bimbingan, dan dukungan yang dilakukan oleh manajer dan *team leader*.
- c. *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan rekan sekerja.
- d. *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem dan fasilitas yang diberikan organisasi.

Jika meninjau kembali dari pemaparan diatas, peneliti pun dapat menyimpulkan bahwa hasil pelatihan dengan kinerja pegawai sebagai peserta pelatihan setelah diikutinya diklat tersebut menunjukkan adanya kecenderungan hubungan satu sama lain. Hasil kinerja tersebut pun tidak hanya dipengaruhi oleh hasil pelatihan semata melainkan dari beberapa faktor lainnya yang telah disebut sebelumnya. Dengan hasil demikian, diklat dasar bagi pekerja sosial tersebut dapat dikatakan berhasil dalam menghasilkan lulusan/alumni yang mumpuni dibidangnya masing-masing ataupun pekerjaannya masing-masing. Ke depannya, hasil penelitian ini pun dapat menjadi tolok ukur, baik bagi BBPKS Regional II Bandung sendiri selaku penyelenggara, atau bagi lembaga/instansi/organisasi lain yang ingin menyelenggarakan pelatihan serupa.

E. Simpulan

Berdasarkan hasil penyebaran angket, studi dokumentasi, pengolahan data dan pembahasan, maka simpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah Hasil pelatihan peserta dasar pekerja sosial mengalami peningkatan. Dilihat dari rata-rata nilai akhir peserta diklat secara keseluruhan termasuk kedalam kategori sedang. Hasil pelatihan terdiri dari indikator kognitif, Afektif, dan psikomotor berdasarkan delapan materi diklat yang dibelajarkan terhadap peserta diklat yakni terdiri dari kebijakan penyelenggaraan kesejahteraan sosial, pengetahuan tentang pembangunan sosial, kesejahteraan sosial dan pekerjaan sosial, masalah serta potensi dan sumber kesejahteraan sosial, kontribusi disiplin ilmu sosial, keterampilan dasar pekerjaan sosial, metode dan teknik pekerja sosial serta proses pertolongan pekerja sosial. Hasil pelatihan dari jenis kelamin perempuan memiliki tingkat kemampuan yang lebih tinggi, responden pada rentang usia 31-40 memiliki hasil pelatihan yang tinggi, serta tingkat pendidikan responden yang memiliki hasil pelatihan yang tinggi pada lulusan S2. Sehingga peserta yang memiliki jenjang pendidikan tinggi dan dengan usia yang tidak lagi muda tersebut ternyata mampu membuktikan diri bahwa hasil yang didapatkan sepadan dengan apa yang mereka miliki.

Kinerja pegawai selama 12 bulan setelah mengikuti diklat dasar pekerja sosial adalah tinggi. Hasil tersebut merupakan hasil akumulasi yang didapat berdasarkan tujuh aspek, yaitu kualitas, disiplin, kerjasama, komunikasi, keterampilan, pelayanan, motivasi kerja.

Nilai tertinggi diperoleh pada aspek pelayanan, aspek ini meliputi pegawai menghargai hak klien, mengutamakan kepentingan klien, menjaga kerahasiaan informasi klien, bersikap objektif dalam memberikan pelayanan, bertanggungjawab atas pekerjaannya, terbuka menerima kritikan dan saran, serta bertingkah laku sopan dengan klien. Nilai terendah diperoleh pada aspek keterampilan, yang meliputi penyusunan rancangan instrumen identifikasi masalah dan kebutuhan klien, penyusunan pedoman wawancara, melakukan pencatatan kasus dan menyusun laporan kasus, serta melaksanakan konferensi kasus. Peserta diklat dengan usia > 41 tahun memiliki rata-rata hasil kinerja yang tinggi. Temuan lainnya adalah jenis kelamin laki-laki memiliki hasil kinerja yang tinggi, serta responden yang berlatar belakang pendidikan S1 memiliki hasil kinerja yang tinggi.

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa hasil pelatihan dengan kinerja pegawai menunjukkan adanya suatu kecenderungan hubungan antar variabel. Hasil pelatihan dasar pekerja sosial dengan kinerja dikatakan kecenderungan berhubungan karena setelah mengikuti kegiatan diklat sebagian besar responden memiliki kinerja yang sedang dan sebagian lainnya memiliki kinerja tinggi namun tidak terdapat pegawai yang memiliki kinerja rendah. Selain itu responden memiliki sikap, pengetahuan dan keterampilan yang meningkat dibandingkan sebelum mengikuti diklat tersebut. Hal tersebut pun ditunjukkan dengan perolehan kinerja yang sebagian besar baik dari peserta dalam melakukan pekerjaan atau tugas di lembaganya masing-masing.

F. Daftar Pustaka

- Astri, H. (2013). *Pengaturan Praktik Pekerja Sosial Profesional Di Indonesia*. Pusat Pengkajian, Pengolahan Data dan Informasi (P3DI) Sekretariat Jenderal DPR RI: jurnal.dpr.go.id, hlm. 157.
- Arifin, Z. (2014). *Evaluasi Pembelajaran (Prinsip, Teknik, dan Prosedur)*. Bandung: Rosdakarya.
- Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional II Bandung. (2015). *Modul Diklat Dasar Pekerja Sosial*. Bandung: BBPPKS Regional II Bandung.
- Farida, I. (2010). *Manajemen Pengembangan Pegawai (Perspektif Gender dalam Meningkatkan Kinerja)*. Bandung: UNPAD Press.
- Husna, N. (2014). Ilmu Kesejahteraan Sosial dan Pekerjaan Sosial. *Jurnal Al Bayan*, 20 (29): id.portalgaruda.org, hlm. 11.
- Kamil, M. (2012). *Model Pendidikan dan Pelatihan (Konsep dan Aplikasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A. A. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Ocktilia, H. (2013). *Kompetensi dan Permasalahannya (Suatu Telaahan tentang Kinerja Pekerja Sosial Fungsional dalam Melaksanakan Pembagunan Kesejahteraan Sosial Di Indonesia)*. *Jurnal pekerja sosial*, 12 (2): jurnal.stks.ac.id, hlm 128.
- Sastradipoera, K. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Fungsi Operatif*. Bandung: Kappa Sigma.
- Sedarmayanti. (2011). *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja untuk Meraih Keberhasilan*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Organisasi*. Jakarta: Bumi Akasara.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Slameto. (2008). *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.

- Sudjana. (2008). *Evaluasi Program Pendidikan Luar Sekolah*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Suradi. (2015). *Intervensi Pekerjaan Sosial Berbasis Profesi (Peluang SDM Kesos Sebagai Pegawai Pemerintah Perjanjian Kerja Berdasarkan UU No 5 Tahun 2014)*. [Online]. Diakses dari: <http://puslit.kemensos.go.id>.
- Veithzal, R. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*.