

MODEL PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TENAGA KESEJAHTERAAN SOSIAL DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

Sugiyanto

Sekolah Tinggi Pembangunan Masyarakat Desa “APMD” Yogyakarta

probosugiyanto@gmail.com

Supartini

Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Region III Yogyakarta
Kementerian Sosial RI

Abstract

This research is entitled the model of education and training of social welfare workers (TKS) in the coordinating body for social welfare activities (BK3S) in the Special Region of Yogyakarta (DIY) which was held because of the mandate of Law Number 11 of 2009 and other accompanying regulations, as well as the limited human resources of TKS, in social welfare institutions (LKS). As a result of the problem of limited human resources, LKS is unable to provide services to the Social Welfare Service Needs (PPKS) according to LKS service standards and hinders the LKS accreditation process. The research approach used is descriptive qualitative. The research focus is on the model of TKS education and training, the inhibiting factors and the driving factors for TKS training. Informance was determined by purposive sampling technique as many as 8 informants. Data were collected through interviews, observation and literature study. To ensure the validation and reliability of the data, triangulated methods, sources, time and results, qualitative data analysis using the Creswell 2016 technique. The conclusion of the research shows that the TKS training model organized by BK3S DIY is effective in increasing the capacity of the Management and Managers of Social Welfare Institutions. So that the output of LKS has human resources according to the mandate of Law number 11 of 2009 concerning social welfare, and outcomes for LKS are met with accreditation requirements, the outcomes of training participants can take TKS certification because the training curriculum, time and teachers are in accordance with the training signs set by the social work science education bond, and the Indonesian professional social work association. Limitations of the study, this research needs to be continued by evaluating the first to fifth batch of training alumni and LKS stakeholders, if the results of the positive evaluation of the model held by BK3S DIY can be developed nationally.

Key words: model, education, and training for social welfare worker.

Abstrak

Penelitian berjudul model pendidikan dan pelatihan tenaga kesejahteraan sosial yang diselenggarakan badan koordinasi kegiatan kesejahteraan sosial (BK3S) di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) diklat diselenggarakan atas amanat Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2009 dan peraturan lain yang menyertainya, serta keterbatasan sumber daya manusia TKS di lembaga kesejahteraan sosial (LKS). Dampak problem SDM yang terbatas, LKS tidak mampu memberikan pelayanan kepada Pemerlu Pelayanan Kesejahteraan Sosial (PPKS) sesuai dengan standard pelayanan LKS dan menghambat proses akreditasi LKS. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Fokus penelitian pada model penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan TKS, berupa faktor penghambat dan faktor pendorong diklat TKS. Narasumber ditentukan dengan teknik *purposive sampling* sebanyak 8 orang. Data dikumpulkan melalui *interview*, observasi, dan studi pustaka. Untuk menjamin validasi dan reliabilitas data ditriangulasi metode, sumber, waktu, hasil, serta analisis data kualitatif menggunakan teknik *Creswell* 2016. Simpulan hasil penelitian menunjukkan bahwa model penyelenggaraan diklat TKS yang diselenggarakan BK3S DIY efektif dalam meningkatkan kapasitas Pengelola Lembaga Kesejahteraan Sosial. Dengan demikian; *output* LKS memiliki SDM sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2009 Tentang Kesejahteraan Sosial; dan *outcome* bagi LKS terpenuhi persyaratan akreditasi; serta *outcome* peserta diklat dapat mengikuti sertifikasi TKS karena kurikulum diklat, waktu, dan pengajar sesuai dengan rambu-rambu diklat yang ditetapkan ikatan pendidikan ilmu pekerjaan sosial dan asosiasi pekerjaan sosial profesional Indonesia. Penelitian ini perlu dilanjutkan dengan melakukan evaluasi kepada alumni diklat angkatan pertama sampai dengan angkatan kelima dan *stakeholders* LKS sehingga hasil evaluasi positif model yang diselenggarakan BK3S DIY dapat dikembangkan secara nasional.

Kata kunci: model, pendidikan, dan pelatihan tenaga kesejahteraan sosial.

Pendahuluan

Pembangunan kesejahteraan sosial merupakan usaha yang terencana dan melembaga, meliputi berbagai bentuk intervensi sosial dalam pelayanan sosial untuk memenuhi kebutuhan manusia, mencegah dan mengatasi masalah sosial, serta memperkuat institusi-institusi sosial. Tujuan pembangunan kesejahteraan sosial untuk meningkatkan kualitas hidup manusia secara menyeluruh dengan sasaran utamanya

adalah kelompok-kelompok yang kurang beruntung (*disadvantage groups*). Kelompok *disadvantage groups* dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2009 Tentang Kesejahteraan Sosial disebut sebagai Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS).

Dalam hubungan tersebut, PMKS dapat berupa seseorang, keluarga, atau kelompok masyarakat karena suatu hambatan memperoleh kesulitan atau gangguan tidak bisa melaksanakan fungsi

sosialnya sehingga tidak dapat memenuhi kebutuhan hidupnya secara memadai dan wajar. Hambatan tersebut, baik berupa kemiskinan, ketelantaran, kecacatan, keterbelakangan mental, dan keterasingan maupun terjadinya perubahan lingkungan secara mendadak yang kurang mendukung, seperti korban kekerasan, korban bencana alam, dan korban bencana sosial.

Menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2009 bahwa PMKS yang tidak dapat melaksanakan fungsi sosialnya menjadi tanggung jawab negara. Akan tetapi, pada praktiknya negara mengalami keterbatasan pelayanan sehingga masyarakat diberikan peluang untuk berpartisipasi menolong PMKS. Faktanya di Indonesia ada LKS milik negara dan ada LKS milik masyarakat. Dalam kaitan ini, LKS milik negara tidak masalah karena sumber daya manusia, anggaran operasional, fasilitas dan kebutuhan lain ditanggung oleh negara melalui APBN dan APBD. Secara nasional LKS milik masyarakat memiliki masalah utama pada sumber daya manusia (SDM) yang kurang kompeten, sehingga tidak mampu memberi pelayanan paripurna, sebagai contoh di DIY dari 366 LKS yang memiliki SDM sesuai dengan kompetensinya belum mencapai 10%. Oleh karena itu, fokus penelitian ini mendalami model pendidikan dan pelatihan TKS yang diselenggarakan badan koordinasi kegiatan kesejahteraan sosial (BK3S), dalam rangka memenuhi kebutuhan sumber daya manusia LKS milik masyarakat. Penelitian bertujuan

untuk mengetahui model pendidikan dan pelatihan TKS yang diselenggarakan BK3S DIY dengan menggunakan model empiris. Serta mengetahui faktor pendorong dan faktor penghambat pelaksanaan diklat TKS.

Sebab model pendidikan dan pelatihan TKS belum diselenggarakan oleh BK3S di seluruh Indonesia, sebagai bukti: 1) pada konferensi nasional untuk kesejahteraan sosial (KNKS) yang diselenggarakan Dewan Nasional Indonesia untuk Kesejahteraan Sosial (DNIKS) bekerjasama dengan Kementerian Sosial RI di Propinsi Kalimantan Selatan, BK3S DIY memaparkan kegiatan diklat TKS, semua BK3S seluruh Indonesia memberi apresiasi BK3S DIY. 2) penelitian diklat TKS yang diselenggarakan swasta/masyarakat belum pernah ada, melalui *searching* penelitian terdahulu cenderung diklat Pekerja Sosial Dasar diselenggarakan oleh Kementerian Sosial, berikut empat penelitian terdahulu yang sudah dilakukan: Hairullah (2018), berjudul implementasi model Jigsaw untuk meningkatkan ketrampilan pemecahan masalah dalam diklat manajemen pembangunan kesejahteraan sosial di BBPPKS Kalimantan selatan. Hasil penelitian menunjukkan model pembelajaran Jigsaw lebih menekankan pada keterampilan peserta dalam memecahkan masalah. Model jigsaw merupakan model dalam memberikan kesempatan pada peserta diklat untuk berbagi pengalaman dengan peserta yang lain, sehingga peserta mempunyai banyak kesempatan dalam mengajukan pendapat,

dan memperoleh informasi dalam memperkaya pengalaman peserta diklat dan dapat meningkatkan keterampilan berkomunikasi dengan system kelompok.

Hermawati, (2017), penelitian dengan judul Pengujian Standar Kompetensi Pendamping Sosial Berbasis Sistem Pekerjaan Sosial. Hasil penelitian Peserta pelatihan tidak melihat klien dan lingkungannya sebagai sistem yang pasif dan tidak memiliki potensi apa-apa, mereka dipandang sebagai sistem sosial yang memiliki nilai positif dan berkontribusi bagi proses pemecahan masalah. Dari kualifikasi pendamping, hanya sebagian kecil pendamping program kesejahteraan sosial yang memiliki kualifikasi sebagai pekerja sosial profesional; mayoritas pendamping memiliki pengalaman kerja antara satu hingga lima tahun dan belum pernah mengikuti diklat pementapan tenaga pendamping. Umi Masruro (2006), penelitian berjudul Pengembangan Model Pengelolaan Diklat Berbasis Sumber Daya Manusia (SDM) yang lebih bersifat *income generated*, yaitu mengembangkan manajemen penyelenggaraan diklat agar kapasitas SDM yang ada dapat dimanfaatkan lebih optimal ke dalam pengelolaan diklat dan menjadikan BPMKS diklat yang lebih maju maka perlu model hipotekal dengan harapan akan lebih dari replikasi

Penelitian yang dilakukan Rahmawati et al., (2017), berjudul Tanggapan Peserta Pelatihan Tentang Pelaksanaan Pelatihan Information

Technology Dasar. hasil penelitian menunjukkan, 1) tanggapan peserta pelatihan tentang kesesuaian kurikulum pelatihan di UPT PTKS Malang adalah baik, dibuktikan dengan standar kualifikasi kurikulum nasional Indonesia (SKKNI), dan disesuaikan dengan kebutuhan peserta pelatihan. 2) Tanggapan peserta pelatihan tentang kesesuaian metode pelatihan yang diterapkan di UPT PTKS Malang adalah baik, dengan proporsi penerapan metode pelatihan ceramah 25%, demonstrasi 10%, diskusi 5%, dan praktik 60%. Metode praktik peserta akan lebih menyerap materi pelatihan dengan baik karena materi pelatihan diterapkan secara langsung. 3) Tanggapan peserta pelatihan tentang kesesuaian pemilihan dan penggunaan media pelatihan di UPT PTKS Malang adalah tidak baik, karena pemilihan dan penggunaan media yang kurang tepat, sehingga mengakibatkan peserta pelatihan kurang tertarik untuk mengikuti kegiatan pelatihan. 4) Tanggapan peserta pelatihan tentang kinerja instruktur pelatihan di UPT PTKS Malang adalah baik. 5) Tanggapan peserta pelatihan tentang penyediaan tempat pelatihan di UPT PTKS Malang adalah tidak baik, karena perlengkapan kelas yang kurang memadai. 6) Tanggapan peserta pelatihan tentang kesesuaian alokasi waktu pelatihan baik sesuai standart dari pemerintah yang telah disesuaikan dengan kondisi waktu rata-rata calon peserta. Demikian halnya tanggapan peserta

pelatihan tentang kesesuaian pelaksanaan evaluasi pelatihan adalah baik.

Persamaan penelitian ini dengan empat penelitian sebelumnya terletak pada fokus pada pendidikan dan pelatihan. Perbedaan keempat penelitian sebelumnya dengan penelitian ini antara lain: penelitian yang dilakukan Umi Masruro (2006), mengembangkan manajemen penyelenggaraan diklat agar kapasitas SDM yang ada dapat dimanfaatkan lebih optimal ke dalam pengelolaan diklat dan menjadikan BPMKS diklat yang lebih maju maka perlu model hipotekal dengan harapan akan lebih dari replikasi, sedang penelitian ini fokus pada model diklat TKS dengan model empiris, jadi penelitian ini lebih menciptakan hal yang baru bukan replikasi. Penelitian yang dilakukan Hermawati, (2017), fokus pada pengujian standar kompetensi pendamping sosial berbasis sistem pekerjaan sosial penelitian ini fokus pada penguatan LKS melalui SDM tenaga kesejahteraan sosial, sedang penelitian yang dilakukan Hairullah (2018), fokus pada implementasi model Jigsaw untuk meningkatkan ketrampilan pemecahan masalah dalam diklat manajemen pembangunan kesejahteraan sosial, penelitian ini fokus pada proses pelaksanaan diklat baik teori dan praktik sampai tahap evaluasi. Penelitian yang dilakukan (Rahmawati et al., 2017) fokus evaluasi kurikulum, metode, media pembelajaran, instruktur, waktu dan fasilitas. Penelitian focus pada bagaimana proses menciptakan

ide pelatihan penyusunan kurikulum, penentuan instruktur dan waktu pelaksanaan serta sumber pembiayaan.

Alasan BK3S DIY menyelenggarakan diklat TKS karena Amanah Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2009, bahwa TKS merupakan salah satu SDM profesional yang harus dimiliki oleh LKS. Pada Bab 1 Pasal 1 Ayat 3 disebutkan bahwa TKS adalah seseorang yang dididik dan dilatih secara profesional untuk melaksanakan tugas-tugas pelayanan dan penanganan masalah sosial dan/atau seseorang yang bekerja, baik di lembaga pemerintah maupun di lembaga swasta yang ruang lingkup kegiatannya di bidang kesejahteraan sosial. Kondisi di DIY belum ada pihak swasta yang menyelenggarakan diklat TKS, sehingga BK3S DIY sesuai dengan fungsinya mengembangkan model untuk memperkuat LKS. Pada tahun 2015 di DIY terdapat 366 LKS milik masyarakat, dari 366 LKS ini ternyata 99,9% LKS di DIY belum memiliki SDM TKS, padahal TKS merupakan salah satu syarat akreditasi LKS. Berdasarkan atas data tersebut, BK3S DIY berinisiatif menyelenggarakan diklat TKS.

Salah satu model yang dibangun BK3S DIY adalah model menyelenggarakan diklat TKS. Penelitian model diklat TKS di BK3S DIY menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif Sukmadinata (2007: 72) untuk mendeskripsikan fenomena-fenomena proses pendidikan dan pelatihan TKS di BK3S. Atas dasar itu, penelitian ini akan

melacak bagaimana model penyelenggaraan diklat tersebut, mengingat BK3S bukan lembaga diklat. Seperti apa kurikulumnya, dari mana dan bagaimana kualifikasi pengajarnya, proses pembelajaran, legalitas sertifikat bagi peserta, *input*, proses, *output*, dan *outcome* peserta. Sebab, diklat sangat penting bagi pengembangan SDM (Sumarsono, 2009).

Metode Penelitian

Studi model diklat TKS yang dilakukan BK3S DIY dilakukan dengan pendekatan deskriptif kualitatif untuk mengetahui gambaran dan keadaan proses diklat TKS secara mendalam berdasarkan pada fakta yang ada. Menurut Winartha (2007: 155) metode analisis deskriptif kualitatif adalah menganalisis, menggambarkan, dan meringkas berbagai kondisi, situasi dari berbagai data yang dikumpulkan berupa hasil wawancara dan pengamatan mengenai masalah yang diteliti dan terjadi di lapangan. Langkah-langkah penelitian deskriptif: 1) Mengidentifikasi adanya permasalahan yang signifikan untuk dipecahkan melalui metode deskriptif; 2) Membatasi dan merumuskan permasalahan secara jelas; 3) Menentukan tujuan dan manfaat penelitian; 4) Melakukan studi pustaka yang berkaitan dengan permasalahan.

Studi ini menggunakan model evaluasi Stufflebeam and Coryn (2014) yang lebih dikenal dengan Model CIPP. Model ini akan mengevaluasi 4 aspek, yaitu *context*, *input*, *proces*, dan *product*. Dari

aspek konteks difokuskan pada kelembagaan yang akan me-*review* visi, misi, tugas pokok, dan fungsi lembaga. Selanjutnya mengkaji struktur organisasi, alat kelengkapan organisasi, dan dinamika perubahan kebijakan yang mempengaruhi lembaga, khususnya aspek konteks. Evaluasi input meliputi seluruh masukan, baik berupa bahan, alat, dan seluruh sumber daya, seperti dana, sumber daya manusia, sarana dan prasarana maupun program yang digunakan untuk melaksanakan misi dan mewujudkan visi lembaga. Evaluasi proses melihat seluruh rangkaian kegiatan sebagai wujud pelaksanaan Program Pelatihan TKS. Selain kegiatan, komponen dari proses yang akan dievaluasi adalah metode dan teknik yang digunakan dalam kegiatan pelatihan. Evaluasi produk atau hasil merupakan capaian dari program dan kegiatan pelatihan. *Output* dari kegiatan pelatihan adalah terjadinya perubahan pada TKS, yaitu meningkatnya kompetensi dalam bidang pelayanan kesejahteraan sosial, meliputi pengetahuan, sikap, dan perilaku. Indikator inilah yang akan digunakan untuk menilai keberhasilan pelaksanaan program dari aspek produk.

Dalam penelitian ini peneliti memiliki posisi sebagai pemeran kunci dalam penyelenggaraan diklat TKS, karena peneliti sebagai relawan BK3S DIY, asesor akreditasi LKS, dan menjadi juri setiap lomba LKS; dengan begitu, peneliti dapat bersikap obyektif dalam pengumpulan dan

menganalisa data, serta bukan bersifat pragmatis dan fleksibel (Jupp, 2006).

Pemilihan responden dengan *purposive sampling* sebanyak 8 narasumber dengan kriteria *stakeholders* pengambil kebijakan di tingkat pemerintah daerah, ketua umum BK3S, pengajar, pengguna, peserta diklat TKS, dan pelegal sertifikat diklat TKS. Daftar narasumber disajikan pada tabel 1, berikut ini.

Tabel 1. Daftar Narasumber

No.	Nama	Jabatan
1.	BRAY. Prabukusumo	Ketua Umum BK3S DIY
2.	Untung Sukaryadi	Kepala Dinas Sosial DIY
3.	Sugiyanto	Bidang Diklat BK3S DIY
4.	Nyadi Kasmorejo	Ketua LKKS Kabupaten Sleman
5.	Fery Irawan	Ketua IPSPI DPD DIY
6.	Tomy Hendrawan	Peserta
7.	Anah W	Pengajar
8.	H. Yanto	Pengguna

Sumber: data primer diolah 2020

Data dikumpulkan dengan wawancara, observasi, dan studi pustaka. Dari ketiga sumber data ini, diintegrasikan dalam satu analisis dengan menggunakan teknik konten analisis. Peneliti sengaja memilih informan dengan memperhatikan kriteria-kriteria responden yang dipilih agar dapat memberikan informasi kepada peneliti selengkap mungkin sehingga narasumber penelitian kualitatif cukup kecil tidak perlu

mewakili populasi dan dipilih menurut tujuan Creswell (2016). Validasi data dilakukan uji derajat kepercayaan (*credibility*) melalui berbagai triangulasi, yaitu: a) triangulasi sumber, triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber, yaitu pengambil kebijakan, pimpinan LKS, peserta diklat dan pengajar diklat., b) triangulasi waktu dan lokasi, pengumpulan data dilakukan tidak hanya satu waktu dan satu tempat, tetapi dilakukan berulang kali dan di beberapa tempat baik di LKS, di LKKS dan di forum pertemuan TKS., c) triangulasi teknik, data primer hasil interview dan observasi di croscek dengan data sekunder dari Dinas Sosial DIY dan BK3S serta LKKS kabupaten dan hasilnya dianalisis melalui konten analisis. Dari uji *credibility*, validasi hasil dilanjutkan dengan uji *transferability* (validitas eksternal), artinya hasil penelitian dibaca pihak eksternal, yaitu ketua IPSPI DIY, Dinas Sosial DIY, dan teman sejawat. Pada kenyataannya, pihak eksternal mudah memahami kebenaran proses penelitian dan meyakini kebenaran penelitian sehingga terjadi nilai transfer dan diaplikasikan di tempat lain (Sanafiah, 2007). Hasil penelitian ini akhirnya menjadi rujukan studi banding BK3S Jawa Barat, Kalimantan Barat, Jawa Tengah, Jawa Timur, dan Sumatera Barat.

Uji *dependancybility*, merupakan proses antisipasi bahwa instrumen penelitian

kualitatif adalah peneliti itu sendiri sehingga dimungkinkan terjadi kelelahan atau kejenuhan, oleh karena itu peneliti melakukan pengulangan pengumpulan data sehingga mendapatkan data yang benar-benar sama dan memenuhi kriteria validitasnya. Tahapan yang dilakukan, data dikumpulkan pada diklat berjalan, dikroscek ulang pada saat lomba LKS dan akreditasi LKS sehingga semua data telah melalui proses audit, dengan demikian data menjadi valid, baik data antara fakta yang terjadi di lapangan maupun data yang dilaporkan peneliti.

Uji *conformability*, bahwa hasil penelitian yang berpusat pada data disepakati untuk diterima. Hasil penelitian ini telah dipresentasikan pada KNKS 2017 di Kalimantan Selatan yang diselenggarakan oleh Dewan Nasional Indonesia untuk Kesejahteraan Sosial (DNIKS). Bukti penerimaan beberapa BK3S dari propinsi lain, yakni melakukan studi banding ke BK3S DIY.

Hasil dan Pembahasan

Merujuk rumusan masalah dan tujuan penelitian di atas, maka hasil dan pembahasan penelitian ini akan dibagi menjadi dua bagian. Bagian pertama model diklat TKS yang diselenggarakan BK3S DIY. Bagian kedua faktor pendorong dan faktor penghambat penyelenggaraan diklat TKS di BK3S DIY.

A. Model Pendidikan dan Pelatihan TKS di BK3S DIY

Model adalah representasi dari suatu objek, benda, atau ide-ide dalam bentuk yang disederhanakan dari kondisi atau fenomena alam. Model berisi informasi-informasi tentang suatu fenomena yang dibuat dengan tujuan untuk mempelajari fenomena sistem yang sebenarnya Achmad Mahmud (2008). Jenis model yang dipakai dalam penelitian ini adalah model empiris, dimana model ini dirumuskan berdasarkan fenomena data-data dan saran-saran atau masukan dari kondisi objektif yang ada di lapangan yakni BK3S DIY. Model empiris meliputi *input*, *proses*, *output*, *outcome* dan *impact* hasil penelitian diklat TKS di BK3S DIY dijelaskan sebagai berikut:

1. *Input*

Input merupakan segala sumber daya terstruktur yang diperlukan untuk melakukan suatu kegiatan diklat dan diimplementasikan pada proses pelayanan diklat TKS, seperti SDM, dana, fasilitas, bahan, teknologi, organisasi, dan informasi bermutu. Dalam penelitian ini, *input* terdiri dari ide diklat, asal dan kriteria peserta, pengajar/narasumber, kurikulum, anggaran, fasilitas, teknologi, dan organisasi pendukung.

Pencetus ide diklat adalah ketua bidang diklat BK3S DIY periode 2014-2018. Selanjutnya ide disampaikan pada rapat koordinasi BK3S DIY dengan Dinas Sosial DIY, Dinas Sosial Kabupaten dan Kota, LKKS Kabupaten

dan Kota, serta kepada organisasi profesi Ikatan Pekerja Sosial Profesional Indonesia (IPSPI) DPP dan DPD DIY. Organisasi pendukung sepakat dengan alasan TKS sangat dibutuhkan LKS dan sampai saat ini belum ada pihak swasta yang menyelenggarakan diklat TKS. Di sisi lain, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2009 mengamanatkan BK3S sebagai lembaga koordinasi untuk mengembangkan model pelayanan. Atas dasar itu, diklat TKS sebagai salah satu model pelayanan BK3S DIY dalam memperkuat SDM LKS.

Peserta diklat TKS berasal dari pegawai atau relawan lembaga kesejahteraan sosial. Persyaratan peserta diklat antara lain: karyawan atau relawan LKS minimal sudah berpengalaman 2 tahun, pendidikan serendah-rendahnya SMA/SMK, sehat jasmani dan rohani, mendapat surat tugas dari pimpinan LKS dan mendapat rekomendasi dari LKKS Kabupaten/Kota, serta bersedia mengikuti pelatihan dari awal sampai akhir. Persyarat peserta diklat TKS di BK3S DIY sama dengan diklat pekerja sosial dasar yang diselenggarakan Kementerian Sosial cq. Balai Diklat.

Pengajar diklat TKS yang diselenggarakan BK3S DIY berasal dari akademisi, profesi pekerja sosial dan juga anggota IPSPI DPD DIY serta DPP, praktisi pekerja sosial dari Dinas Sosial DIY, praktisi hukum di bidang kesejahteraan sosial dari unsur BK3S,

dan Widyaiswara dari Kementerian Sosial. Semua pengajar berlatar belakang akademik sesuai dengan mata ajar masing-masing dan minimal berpendidikan pascasarjana. Dengan demikian, semua pengajar kompeten, kreatif, dan professional.

Kurikulum merupakan alat mencapai suatu tujuan dan membutuhkan keandalan penggunaannya (Lubis, 2015). Sebab, kurikulum menjadi dasar bagi pengajar dan lembaga diklat untuk mengembangkan materi diklat. Mengingat peran kurikulum sebagai *instrumental input* yang sangat membantu dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi suatu program pendidikan dan pelatihan sehingga kedudukan kurikulum sangat krusial dan memiliki fungsi untuk pencapaian tujuan diklat bagi peserta diklat. Atas dasar itu, kurikulum diklat TKS dikelompokkan menjadi tiga, yaitu kurikulum inti, kurikulum penunjang, dan kurikulum tambahan. Satu jam pelajaran disepakati 50 menit. Jumlah jam praktikum di LKS minimal 80 jam pelajaran. Nama dan isi mata pelajaran dalam kurikulum diklat TKS diambilkan dari mata kuliah inti pada jurusan ilmu kesejahteraan sosial pada tingkat sarjana dengan 11 mata pelajaran. Total waktu jam pelajaran 222 jam sehingga dibutuhkan waktu tempuh sepuluh minggu. Dengan begitu, semua materi yang tertera dalam kurikulum sudah

sesuai dengan nama mata pelajaran yang diajarkan, dan materi ajar disusun berdasarkan atas pertimbangan kebutuhan serta tujuan (daftar mata pelajaran, jumlah jam pelajaran dan pengajar disajikan pada tabel 3). Kurikulum diklat TKS di BK3S DIY ragam materinya lebih luas dibanding dengan materi yang diklat yang diselenggarakan Kementerian Sosial, demikian pula jam pelajaran diklat pekerja sosial dasar di Kemensos 80 JPL di Bk3S DIY 222 JPL.

Dana diklat TKS angkatan pertama bersumber dari *corporate social responsibility* PT Pertamina (Persero) *Area Manager SME & SR Patnership Program Region Jateng-DIY*. Angkatan kedua dan seterusnya peserta diklat biaya mandiri. Organisasi pendukung terdiri dari Dinas Sosial DIY sebagai penanggung jawab, BK3S DIY sebagai pelaksana, IPSPI sebagai pelegal sertifikat, Dinas Sosial Kabupaten/Kota dan LKKS sebagai pelaksana monitoring, dan LKS sebagai pengguna sehingga pelaksanaan diklat sangat akuntabel dan transparasi karena semua *stakeholder* dilibatkan sesuai dengan kapasitas tupoksinya.

2. Proses

Teknologi diklat menurut Nurmadiyah dan Asmariansi (2019), merupakan kajian dan praktik untuk membantu proses belajar dan meningkatkan kinerja dengan membuat, menggunakan, dan mengelola

proses dan sumber teknologi yang memadai. Istilah teknologi pendidikan sering dihubungkan dengan teori belajar serta pembelajaran, dan tujuan utamanya adalah pemanfaatan teknologi *soft-technology* dan *hard technology* untuk membantu memecahkan masalah belajar dan kinerja manusia. Berpijak dari pengertian teknologi pendidikan di atas, diklat TKS menggunakan beberapa cara yang sistemik dan bukan parsial, melainkan menyeluruh serta integratif dengan melibatkan semua komponen pembelajaran. Dengan demikian, diklat berjalan efektif dan efisien, agar tujuan pembelajaran yang telah ditentukan sebelumnya tercapai. Dalam hal ini, teknologi pendidikan dalam diklat TKS diawali dengan *pre test*, pembelajaran teori dengan menggunakan keragaman metode belajar, termasuk warga belajar dan narasumber sebagai media belajar, latihan pemecahan kasus, prapraktikum, praktikum, responsi hasil praktikum, uji petik, dan diakhiri dengan *pos test*. Perbandingan hasil *pre test* dengan *post test* dari 30 peserta ada kenaikan nilai antara 15% sampai 30%, data hasil kenaikan nilai disajikan pada table 2.

Tabel 2. Data kenaikan nilai antara *pre test* dan *post test*

Kenaikan nilai				
15%	17%	20%	25%	30%
5 peserta	2 peserta	1 peserta	8 peserta	14 peserta

Sumber: data pimer diolah, 2020

Berpijak tabel 2 di atas menunjukkan bahwa semua peserta mengikuti dengan serius, hal ini dibuktikan dengan kenaikan nilai yang diperoleh setiap peserta. Jadi semua kegiatan sistem yang dilakukan melalui proses mengubah *input* menjadi *output* dalam bentuk produk dan/atau jasa berhasil. Proses ini merupakan variabel penting dalam penilaian mutu penyelenggaraan diklat, sebab penilaian terhadap proses melalui evaluasi penyelenggaraan pembelajaran dalam pengelolaan kelas oleh BK3S. Kriteria umum yang digunakan adalah derajat pengelolaan kelas sesuai dengan standard dan harapan-harapan masing-masing proses. Proses terdiri dari: *pre test*, proses pembelajaran teori, prapraktikum, praktikum, monitoring serta evaluasi, penulisan tugas akhir, responsi, *post tes*, penentuan kelulusan, dan penyerahan sertifikat.

Mengingat di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) pada 2015 terdapat 366 LKS, proses merekrut peserta diklat dibatasi 30 peserta dan untuk menentukan peserta BK3S DIY menyerahkan kepada Dinas Sosial Kabupaten/Kota dan LKKS Kabupaten/Kota. Sebab Kabupaten/Kota yang mengetahui akan kebutuhan TKS disetiap LKS yang berada di wilayahnya masing-masing, sehingga jumlah peserta setiap Kabupaten/Kota tidak sama. Perbedaan jumlah peserta tersebut didasarkan pada sebaran LKS di DIY

belum merata, dan jumlah terbesar di Kabupaten Sleman (Sukaryadi, 2014).

Proses penyusunan kurikulum dan modul serta diskusi penyusunan kurikulum diklat TKS dan modul dipimpin oleh ketua bidang diklat dengan menyampaikan kisi-kisi setiap mata ajar, agar memperoleh masukan dari parapengajar. Setelah kisi-kisi mendapatkan kesepakatan dari parapengajar, penyusunan untuk membuat modul diserahkan kepada parapengajar mata ajar dengan ketentuan: jumlah halaman minimal 30 dan maksimal 50, serta isi modul diawali dengan filosofi, teori, dan *case*. Di setiap judul dilengkapi dengan tugas, latihan soal, dan pembahasan kasus.

Pembelajaran diklat TKS dibagi menjadi tiga, yaitu: 1) proses pembelajaran teori, proses pembelajaran teori ini dilaksanakan di aula BK3S DIY setiap Selasa, Rabu, dan Kamis mulai 14.00-19.00. Setiap hari tiga sesi dengan perincian: sesi pertama 14.00-15.30, sesi kedua 15.45-17.15, dan sesi ketiga 17.45-19.15.

Tabel 3. Daftar Mata Pelajaran dan Pengajar Diklat TKS BK3S DIY

No.	Mata Pelajaran	Pengajar	Instansi
	Materi Pengantar		
1.	Kebijakan Pembangunan Kesejahteraan	Untung Sukaryadi	Kepala Dinas Sosial DIY

	Sosial DIY		
2.	Kebijakan CSR & SME <i>Partnership</i> Program JBT PT. Pertamina	Anna Yudhiastuti	PT Pertamina
Materi Inti/Utama			
1.	Pengantar Ilmu Kesejahteraan Sosial	Asep Jahidin	UIN Sunankalijaga
2.	Sistem Usaha Kesejahteraan Sosial	Asep Jahidin	UIN Sunankalijaga
3.	Etika Pekerjaan Sosial	Sugiyanto	STPMD "APMD"
4.	Metode Pekerjaan Sosial	Sugiyanto	STPMD "APMD"
5.	Model-Model Intervensi	Supartini	Widyaiswara Kemensos
6.	Administrasi Usaha Kesejahteraan Sosial	Esther Budi	IPSPI
7.	Teknik Assesmen	Esther Budi	IPSPI
8.	Perundang-Undangan Sosial	Setyoko	BK3S/Praktisi Hukum
9.	Manajemen Kasus dan	Anah Wigati	Pekerja Sosial

	Jaringan		Dinsos DIY
10.	Psikologi Sosial	Ruswahyuningsih	STPMD "APMD"
Materi Praktik			
11.	Pra praktikum Pekerjaan Sosial	Ferry Rahmawan	IPSPI
12.	Praktikum Pekerjaan Sosial	Setiap pengajar membimbing 3-4 peserta	
13.	Penyusunan Laporan Praktikum	Pembimbing Praktikum	
Materi Penunjang			
1.	Kebijakan BK3S DIY	Sugiyanto	Ketua BK3S DIY
2.	Sosialisasi Sertifikasi Pekerja Sosial Profesional dan Tenaga Kesejahteraan Sosial	Ferry Rahmawan	DPP IPSPI DPD IPSPI DIY
3.	<i>Pre Test</i> dan <i>Pos Test</i>	Bidang Diklat	
4.	Responsi Hasil Praktikum	Tim Pengajar	

Keterangan: Materi penunjang dan kebijakan masing-masing diberikan 2JPL, Praktikum 80 JPL, Prapraktikum 6

JPL, dan materi teori masing-masing mata pelajaran 24 JPL.

Berdasarkan tabel 3 di atas pembelajaran teori dibutuhkan waktu tujuh minggu dan praktikum butuh waktu sepeluh minggu, sebab satu hari peserta pelatihan praktikum 3 jam efektif dan sisa waktu untuk bekerja di LKSnya masing-masing. Proses pembelajaran praktikum untuk praktikum pekerjaan sosial dilakukan secara mandiri di LKS masing-masing peserta. Selama praktikum berlangsung peserta dibimbing oleh pengajar sehingga satu kegiatan praktikum mendapatkan tiga hasil: pertama, bagi peserta sekaligus memperbaiki administrasi kelembagaan dan berlatih menyelesaikan masalah klien sesuai dengan SOP dan kebutuhannya; kedua, bagi pembimbing di samping membimbing praktikum di LKS sekaligus melakukan pembinaan LKS, baik pembinaan administrasi dan kelembagaan maupun sekaligus penanganan kasus sesuai dengan SOP dan SOM; ketiga, *output* dan *outcome* pascapraktikum LKS siap mengikuti akreditasi LKS. Dengan demikian, praktikum dilakukan dengan prinsip *learning by doing* sesuai dengan fokus praktikum masing-masing peserta, sebab di dalam pekerjaan sosial terdapat tiga fokus, yakni mikro, mezo, dan makro. Jadi, ketika pembimbing praktikum datang ke LKS, selain membimbing

peserta juga melakukan supervisi LKS dalam rangka persiapan akreditasi LKS, dan secara kebetulan parapengajar sebagian besar adalah asesor akreditasi LKS.

3. *Output*

Pengertian *output* menurut Dinasanti (2019) merupakan hasil jangka pendek yang dicapai dari suatu proses pelatihan. Dalam diklat TKS dengan waktu tiga bulan BK3S DIY menghasilkan SDM TKS yang professional yang mampu mengimplementasikan nilai, teori dan praktek ke LKS masing-masing. Jadi model diklat TKS BK3S DIY menghasilkan keluaran 30 orang sumber daya manusia TKS yang professional karena terdidik dan terlatih terutama pelaksanaan praktikumnya sesuai pada jenjang sarjana. *Output* diklat TKS yang diselenggarakan BK3S DIY akan berpengaruh terhadap *outcome* dan *impact* sebab ketigapuluh TKS tersebut akan bekerja secara professional, sehingga TKS tersebut akan memberi warna pada LKS khususnya akan ada perubahan system pelayanan kepada klien yang diawali dari sistem penerimaan, system pengasuhan, sampai pada system terminasi. Dengan perubahan system berarti organ LKS tidak bisa berperilaku seenaknya sendiri walaupun sebagai pemiliki LKS. Sebab jika di LKS terjadi perilaku organ LKS dan diketahui TKS maka TKS diberi mandate oleh BK3S dan LKKS Kabupaten Kota untuk

mengingatkan, jika sudah diingatkan tetap terjadi pelanggaran maka TKS yang bersangkutan diminta menyampaikan laporan ke LKKS Kabupaten Kota, pada waktunya LKKS Kabupaten Kota akan menindaklanjuti dari laporan tersebut. sehingga berbeda dengan hasil studi Anggraini (2014), yang menyatakan bahwa *output* tidak berpengaruh terhadap *outcome*. Dalam diklat TKS *output* langsung dapat dirasakan oleh peserta karena selama bekerja menolong klien di LKS berdasarkan atas belas kasihan dan insting, dengan diklat mendapatkan ilmu, keterampilan, dan nilai, seperti pernyataan peserta berikut:

“...selama ini saya bekerja hanya berdasarkan atas belaskasihan dan insting, tetapi setelah mengikuti diklat ternyata ada SOP dan SOM yang harus dikerjakan secara berturutan serta ada larangan-larangan yang tidak boleh dilakukan karena diatur di dalam etika profesi pekerjaan sosial, maaf saya lupa, dan sering melanggar hak klien...” (Tomy, 17/12/20).

“... ditempat kami SOP ada tetapi tidak sesuai yang diajarkan dalam diklat TKS, sehingga hasil diklat kami sampaikan pada pimpinan dan harus merubah beberapa SOP yang berkait dengan pelayanan dan tatakelola LKS...” (Debora, Widya dan Akbar, 30/11/2020).

“..... setelah Arif pulang dari diklat LKS kami harus banyak melakukan pembenahan dalam banyak hal. Diklat TKS yang diselenggarakan di BK3S kami akui membawa banyak perubahan yang lebih baik” (Suyanto, 28/11/2020).

Pernyataan informan di atas mendukung hasil studi Fajra (2020), bahwa *output learning* tidak hanya keahlian akademik, tetapi juga keahlian personal dan keahlian sosial. Bentuk *output* diklat TKS membentuk keahlian personal dan keahlian sosial sehingga mendukung studi Diana (2017), yang menyatakan bahwa diklat dapat mengembangkan perilaku sosial. Perilaku sosial TKS dibuktikan dengan bekerja berbasis potensi klien dan keluarga, untuk mengetahui potensi tersebut TKS harus banyak berkomunikasi, sebab dalam berkomunikasi tetap memperhatikan petunjuk yang diatur dalam SOP dan SOM sebagai bukti pemahaman peserta diklat mengerti dan memahami materi diklat. Dengan demikian, SOP dan SOM menjadi media yang sangat penting sebagai pengendali setiap karyawan di LKS, terutama para-TKS sehingga SOP dan SOM mendukung *output* yang dapat dikendalikan dari dalam institusi Mardiasmo (2009).

Output dalam diklat TKS dapat diidentifikasi dari beberapa aspek, yaitu terciptanya kualitas lulusan yang memiliki karakteristik: a) kesadaran, ketika TKS akan menolong klien diawali dengan kontrak, apabila klien tidak

bersedia dibantu maka TKS dengan berbesar hati meninggalkan serta menyerahkannya kepada TKS lain, padahal dulu sebelum diklat TKS setiap klien jika ada masalah langsung dipaksa untuk ditolong; b) pengetahuan, pasca diklat TKS bekerja berdasarkan atas pengetahuan ilmu pekerjaan sosial yang diperoleh selama diklat berlangsung; c) *attitude*, dalam proses pertolongan selalu memperhatikan nilai dan etika pekerjaan sosial, termasuk menjaga kerahasiaan klien kecuali pada saat *case conference*; d) *skill*, keterampilan pendekatan, keterampilan komunikasi, keterampilan membuat laporan, dan keterampilan menjalin relasi sebagai upaya kerja profesional untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi klien; dan e) motivasi, setelah diklat diikuti TKS menemukan jalan keluar setiap ada masalah klien, sebab sebelum diklat sering merasa dirinya sudah *menthok* karena tidak ada teman atau tempat curhat, di dalam diklat ditemukan sahabat-sahabat satu profesi yang dapat saling menguatkan dan saling membantu.

Dengan demikian, TKS akan semakin mahir dan profesional dalam menjalankan tugas melayani klien, hal ini membuktikan bahwa kegiatan diklat mampu membentuk sikap yang memiliki etos kerja tinggi, dan merasa lebih bisa mengontrol dirinya sendiri, serta dari segi perilaku, yakni memandang positif masalah yang terjadi (Putri, 2014)

sehingga TKS akan unggul mampu menjawab tantangan dunia kerja yang semakin kompetitif, dan dampak jangka panjang TKS dapat mengikuti sertifikasi TKS. Bagi LKS memiliki standard pegawai yang unggul, loyal, dan berintegritas sehingga LKS mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif karena memiliki TKS yang sudah memahami kinerjanya dengan baik dan benar, dalam jangka panjang LKS dapat memenuhi standard SDM dan standard kelembagaan sehingga LKS dapat mengajukan akreditasi LKS.

4. *Outcome*

Pengertian *outcome* menurut Dinasanti (2019) luaran hasil jangka menengah dari sebuah program kegiatan, dalam hal ini adalah aktivitas diklat TKS. Menurut Mardiasmo (2009), *outcome* sering dikaitkan dengan tujuan atau target yang hendak dicapai. *Outcome* yang berkaitan dengan tujuan jangka menengah dapat dilacak dari aspek kegiatan yang meliputi aspek perilaku, aspek praktik, dan aspek tatakelola. *Outcome* diklat TKS tidak saja dirasakan bagi TKS tetapi juga dirasakan bagi LKS, LKKS, dan BK3S; seperti berikut: a) bagi TKS, dirinya merasa nyaman karena dapat bekerja secara profesional dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, terutama dalam menyelenggarakan *case conference* dan kemampuan membangun jaringan untuk menemukan PSKS bagi kliennya, di sisi

lain beberapa LKS menghargai keprofesionalannya dengan bukti diberi upah/gaji sesuai dengan peraturan pemerintah; b) bagi LKS, LKS merasa tenang karena memiliki SDM profesional sesuai dengan tuntutan perundang-undangan sehingga ketika ada supervisi, baik dari Dinas Sosial DIY atau Dinas Sosial Kabupaten Kota maupun dari LKKS, pihak LKS mampu menunjukkan ketaatannya terhadap standard nasional LKS; c) LKKS, dengan adanya diklat TKS LKKS Kabupaten/Kota diuntungkan dari sisi kaderisasi SDM yang sudah mendapat bekal ilmu pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan LKKS dan tugas membina LKS merasa dibantu sehingga menjadi ringan; dan d) bagi BK3S DIY, dengan terlaksananya diklat TKS BK3S juga memiliki cadangan kaderisasi pengurus dan memahami peta masalah dan potensi LKS sehingga dalam waktu menengah BK3S DIY dapat menyusun program kegiatan sesuai dengan kebutuhan dan permasalahan LKS. Tindak lanjut dari *outcome* BK3S di minta oleh *stakeholder* untuk menyelenggarakan diklat TKS setidaknya satu tahun sekali dan didukung bantuan dana melalui hibah sebab hasil Diklat dalam waktu menengah LKS di DIY telah memiliki SDM Profesional seperti tuntutan undang-undang.

“...kalua setiap tahun bisa 30 LKS memiliki TKS berarti 5 tahun bisa mencapai 50% LKS memiliki SDM TKS, kalau begitu saya usulkan setahun 2 dua

kali diklat, yang angkatan pertama dengan subsidi APBD melalui hibah yang angkatan kedua mandiri...” (Untung S, Ka Dinas Sosial DIY, 17/12/2020).

Atas keberhasilan diklat TKS angkatan pertama pada 2016 dengan donatur dari PT Pertamina, dan pada diklat angkatan kedua muncul kesadaran pengurus LKS DIY meminta untuk diselenggarakan dengan berbayar diikuti 30 LKS. Pada 2018 diklat TKS BK3S DIY diikuti peserta dari luar DIY, yaitu Jakarta, Bali, Nusa Tenggara Timur, Jawa Barat, Jawa Tengah, dan Jawa Timur. Pada 2019 Pemerintah DIY mulai sadar terhadap pentingnya TKS bagi LKS sehingga diklat 2019 diikuti 30 peserta dari DIY dan diberikan subsidi setiap peserta sebesar Rp 1.500.000,00 (satu juta lima ratus ribu rupiah); pada 2020 diklat TKS ditunda karena situasi pandemi covid-19 hingga saat ini.

5. *Impact*

Menurut Dinasanti (2019) *impact* merupakan hasil atau dampak jangka panjang dan mungkin tidak dapat dicapai dalam satu siklus kegiatan. Merujuk *output* dan *outcome* diklat TKS yang diselenggarakan BK3S DIY ternyata *impact* mampu memberikan berbagai manfaat bagi LKS, LKKS Kabupaten Kota, Dinas Sosial, dan Klien, berikut beberapa pernyataan *informance*:

Menurut ketua umum BK3S, Diklat TKS memiliki dampak jangka panjang bagi BK3S:

”...bagi BK3S hasil diklat TKS menjadi media kaderisasi pengurus LKKS di Kabupaten/Kota dan juga bagi BK3S itu sendiri, sebab sejak 2017 LKKS Kabupaten/Kota dalam pergantian pengurus kaderisasinya sebagian diambilkan person dari lulusan diklat TKS.... Contohnya di BK3S Ketika Musda tahun 2018 ada tiga orang pengurus baru dari alumni diklat TKS angkat pertama” (Prabukusumo, 23/11/2019).

Model penyelenggaraan diklat TKS BK3S DIY menurut Sugiyanto (2020a) sesuai dengan pedoman standard nasional sumber daya manusia penyelenggara kesejahteraan nasional yang diatur dalam Peraturan Menteri Sosial RI Nomor 16 Tahun 2017 Tentang Standard Nasional Sumber Daya Manusia Penyelenggara Kesejahteraan Sosial, khususnya pada standard kualifikasi dan standard pembinaan. Dalam kaitan ini, Sugiyanto (2020) menegaskan bahwa penyelenggaraan diklat TKS, pengurus BK3S DIY bekerja sesuai dengan prosedur internal maupun eksternal, dan pengurus taat pada norma organisasi. Tindakan sosial pengurus BK3S mentaati regulasi negara dan regulasi internal mendukung hasil studi Breen *et al* (2017) tentang interaksi regulasi negara dan regulasi mandiri yang mampu mendorong perubahan organisasi. Diklat TKS sebagai bukti bahwa BK3S lahir berkembang dan dipertahankan oleh *stakeholder*, termasuk

Pemerintah Propinsi DIY, sebab dalam diklat telah terjadi proses organisasional yang menunjukkan peran, dan alokasi sumber daya untuk orang dan kelompok pada organisasi sehingga melahirkan kekuatan struktural dan diperluas fungsi *stakeholder* Pfeffer (1995). Dalam proses ini menunjukkan bahwa *stakeholder* BK3S memiliki kekuatan konstelasi keyakinan, nilai, teknik, dan sebagainya yang dianut bersama-sama oleh anggota dan *community*.

Menurut ketua LKS diklat TKS memiliki manfaat jangka panjang bagi LKS, khususnya pada kaderisasi pengurus LKS dan pelayanan profesional. Pernyataan ketua LKS tersebut sesuai dengan hasil studi Scott (1962) yang mendefinisikan bahwa pelatihan sebagai sebuah kegiatan yang bertujuan mengembangkan pemimpin untuk mencapai keefektifan pekerjaan individual yang lebih besar dan hubungan antarpribadi dalam organisasi yang lebih baik, serta menyesuaikan pemimpin pada konteks seluruh lingkungannya. Dengan ditemukan langkanya SDM TKS di LKS DIY sehingga model diklat TKS yang diselenggarakan BK3S DIY didukung oleh berbagai institusi, dan model diklat ini dalam sejarah LKS DIY secara sadar dibuktikan dengan kerelaan membayar per peserta sebesar Rp 3.500.000,00 (tiga juta lima ratus ribu rupiah).

Menurut Kepala Dinas Sosial DIY dampak jangka panjang Diklat TKS bagi

Dinas Sosial adalah mampu membantu pemerintah dan mengangkat derajat Pemerintah DIY, sebab dengan adanya diklat TKS LKS-LKS di DIY dapat mengikuti akreditasi dengan standard SDM sesuai dengan perundang-undangan sehingga pascadiklat TKS LKS di DIY yang terakreditasi setiap tahun terus meningkat seiring dengan peserta diklat. Pernyataan Kepala Dinas Sosial DIY tersebut, mendukung hasil studi Widiensyah (2018), bahwa Diklat SDM mampu membantu pemerintah dalam pengembangan SDM di era globalisasi dewasa ini, yang semakin meningkat dan mempunyai sikap kreatif dan inovatif serta siap menghadapi ketatnya persaingan, sebab diklat TKS memenuhi standard kualifikasi penyelenggara kesejahteraan sosial.

Oleh karena itu, menurut Prasetyo. A.I dan Relawan. I.N (2017) pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja dan secara tidak langsung melalui kompetensi, hubungan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja lebih banyak dijelaskan secara langsung daripada dibandingkan dengan secara tidak langsung melalui kompetensi karyawan. Hal senada dikatakan Turere (2013), bahwa pendidikan dan pelatihan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan sehingga dianjurkan kepada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey untuk mengembangkan program pendidikan dan pelatihan kepada karyawan, demi meningkatkan kinerja karyawan dalam

usaha mencapai tujuan instansi. Sebab, TKS adalah seseorang yang dididik dan dilatih secara profesional untuk melaksanakan tugas-tugas pelayanan dan penanganan masalah sosial dan/atau seseorang yang bekerja, baik di lembaga pemerintah maupun swasta yang ruang lingkup kegiatannya di bidang kesejahteraan sosial.

Dengan demikian, upaya BK3S DIY dalam menyelenggarakan diklat TKS sebagai upaya yang terarah, terpadu, dan berkelanjutan yang dilakukan bersama Pemerintah Daerah DIY dan masyarakat dalam bentuk pelayanan sosial guna memenuhi berbagai kebutuhan dasar klien dan LKS. Hal ini dibuktikan peserta diklat TKS dapat mengikuti sertifikasi TKS dan LKSnya dapat mengikuti akreditasi LKS, bahkan beberapa TKS dapat mengikuti ujian asesor akreditasi LKS dan asesor sertifikasi TKS.

Menurut ketua LKKS Kabupaten Sleman dampak jangka panjang diklat TKS bagi LKKS antara lain: Diklat TKS untuk meningkatkan pengembangan standard sumber daya manusia penyelenggara kesejahteraan sosial berbasis sistem pekerjaan sosial, mulai dari teori dan praktik, nilai dan etika, serta keterampilan dan pengetahuan; hal ini sesuai dengan Pasal 4 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2009 Tentang Kesejahteraan Sosial pada Bab II Tentang sumber daya manusia (SDM) penyelenggara kesejahteraan sosial adalah Tenaga Kesejahteraan Sosial (TKS), tugas TKS mengorganisasikan dan/atau

memberikan pelayanan sosial, baik langsung maupun tidak langsung meliputi: rehabilitasi sosial, jaminan sosial, pemberdayaan sosial, dan/atau perlindungan sosial, serta penanganan fakir miskin sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, peserta diklat yang dilatih masyarakat yang sudah menjadi relawan/staf/pengasuh di LKS hingga mampu memberikan pelayanan kesejahteraan sosial kepada PMKS di LKS, dan akhirnya dapat mengikuti sertifikasi sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) dikeluarkan oleh Lembaga Sertifikasi Pekerjaan Sosial.

B. Faktor Pendorong dan Faktor Penghambat Penyelenggaraan Diklat TKS di BK3S DIY

Faktor merupakan suatu hal dapat berupa keadaan atau peristiwa yang ikut menyebabkan atau mempengaruhi terjadinya sesuatu (KKBI, 2002). Berpijak pada konsep faktor, maka faktor dapat dikelompokkan menjadi faktor pendorong, faktor penarik, faktor penghambat, faktor antara dan faktor pembatas. Berpijak pada rumusan masalah dan tujuan penelitian ini, maka faktor yang dibahas ada dua yaitu faktor pendorong dan faktor penghambat, dengan tidak menutup kemungkinan faktor yang lain juga berpengaruh terhadap kegiatan diklat TKS.

Faktor pendorong dan faktor penghambat diperoleh dari hasil evaluasi pada saat proses diklat berlangsung dan pasca diklat TKS, mengingat diklat sebagai rangkaian proses untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan seorang

pegawai demi tercapainya tujuan suatu organisasi. Pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi bagi pegawai guna mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dengan tujuan terbatas Andrew (2000) dan Mangkunegara (2007). Evaluasi diklat TKS yang diselenggarakan BK3S DIY mengikuti model evaluasi Stufflebeam and Coryn (2014) dengan Model CIPP, akan mengevaluasi 4 aspek, yaitu *context*, *input*, *proces*, dan *product*, sebagai berikut:

Evaluasi *context* menentukan kebutuhan, masalah-masalah, dan kesempatan untuk menentukan tujuan dan prioritas serta menentukan pentingnya hasil. konteks evaluasi bertujuan untuk membantu administrator merencanakan keputusan dan menentukan program serta merumuskan tujuan program. Diklat TKS merupakan kebutuhan semua *stakeholder*, yaitu kebutuhan peserta untuk meningkatkan kapasitas dalam pelayanan kepada klien sehingga peserta memiliki antusias ditandai dengan angka ijin selama proses diklat 0,6% dari total 22 JPL. Kebutuhan pengelola LKS mengharapkan di LKS memiliki SDM TKS yang professional agar LKSnya mendapat kepercayaan dari berbagai pihak, Bagi LKKS tingkat Kabupaten/Kota dengan dimilikinya SDM TKS professional akan menjadi ladang kaderisasi dan memudahkan dalam berbagai aktivitas lain. Bagi Dinas Sosial dengan adanya diklat TKS mendorong akreditasi LKS di DIY semakin

meningkat dan memenuhi tuntutan payung hukum.

Evaluasi input menentukan pendekatan alternatif, untuk menentukan keputusan sebagai sarana perencanaan program dan mengalokasikan sumber daya. Input evaluation, kegiatan evaluasi ini bertujuan untuk membantu mengatur keputusan, menentukan sumber-sumber, menentukan alternatif yang tepat dalam melaksanakan program, rencana dan strategi untuk mencapai kebutuhan, dan prosedur kerja yang dilakukan untuk mencapainya. Dalam diklat TKS yang diselenggarakan BK3S DIY sesuai dengan prosedur birokrasi sebab semua stakeholder dilibatkan mulai dari Dinas Sosial DIY, Dinas Sosial Kabupaten/Kota, LKKS Kabupaten/Kota, LKS, asosiasi profesi pekerja social dan perguruan tinggi serta CSR. *Stakeholder* tersebut merupakan sumberdaya yang masing-masing memiliki peran dan fungsi untuk mendukung terselenggaranya diklat TKS.

Evaluasi process menilai pelaksanaan rencana untuk mengarahkan kegiatan, kemudian membantu menjelaskan hasilnya. Process Evaluation, kegiatan evaluasi ini bertujuan untuk membantu melaksanakan keputusan. Hasil evaluasi secara keseluruhan berdampak masing-masing *stakeholder* memberikan keputusan yang varian, sebagai berikut: Dinas Sosial DIY dan Dinas Sosial Kabupaten/Kota mendorong untuk dilanjutkan secara rutin diklat TKS dengan memberi subsidi anggaran lewat APBD,

LKKS Kabupaten/Kota memberikan dukungan keputusan pemantauan ke LKS yang LKSnya memiliki TKS, dan peserta memberi keputusan bersedia membentuk forum TKS DIY dan ini telah terbentuk, dan LKS memberi keputusan untuk mengirimkan peserta baru untuk diklat selanjutnya.

Evaluasi product menilai hasil baik yang sesuai dengan yang direncanakan ataupun yang tidak direncanakan serta mengukur keefektifan proses tersebut. Product Evaluation, kegiatan evaluasi ini merupakan produk atau hasil yang ditemukan saat program berlangsung bertujuan untuk membantu keputusan selanjutnya. Evaluasi produk datang dari para pengajar, ketua LKS dan pengurus LKKS Kabupaten/Kota. Delapan pengajar pembimbing praktikum menyatakan dari 30 peserta diklat 28 peserta mengikuti praktikum dengan baik dan hasilnya memuaskan, 2 peserta perlu dimotivasi karena waktu praktikum bersamaan dengan aktivitas ujian sebab dua peserta disamping sebagai relawan LKS mereka sedang melanjutkan studi di PT, tetapi hasil motivasi pengajar dua peserta dinyatakan lulus dengan catatan harus melengkapi jumlah jam praktikum. Pengurus LKS menyatakan sangat diuntungkan dengan memiliki SDM TKS karena saat praktikum berlangsung para peserta menyampaikan banyak hal yang harus diperbaiki di LKS khususnya SOP dan pasca pelatihan mereka membuat beberapa SOP atas bimbingan pengajar. LKKS

Kabupaten/Kota dengan adanya diklat TKS mendorong motivasi LKS mengikuti akreditasi LKS, dan hasil akreditasi dari 30 peserta menunjukkan 18 LKS hasilnya A, dan 12 LKS hasilnya B.

Dari uraian diatas tentang model evaluasi CIPP dapat disimpulkan bahwa model ini sangat tepat dan cocok digunakan untuk mengevaluasi program diklat TKS di BK3S DIY, karena CIPP memiliki kelebihan pada obyek yang komprehensif, sistem kerja yang dinamis, dan pendekatannya holistic. Sehingga mampu memberikan gambaran yang detail dan luas terhadap diklat TKS mulai dari konteks hingga saat proses implementasinya. Tetapi pada saat proses pembelajaran di kelas semua pengajar wajib mengembangkan modifikasi agar tingkat capaiannya maksimal. Bentuk modifikasi pembelajaran di kelas dengan *soft bond*, *game*, *role play*, diskusi dilengkapi dengan berbagai media belajar. Selanjutnya hasil evaluasi disampaikan kepada para pemimpin tingkat atas.

Proses evaluasi selama diklat TKS berlangsung dilakukan beberapa tahap, yaitu: 1) evaluasi proses belajar-mengajar, 2) evaluasi hasil akhir melalui *post test*, 3) evaluasi hasil praktikum, dan 4) evaluasi penyelenggaraan diklat. Ketika peserta melakukan praktikum di LKS masing-masing disupervisi oleh pembimbing, seperti dijelaskan di atas dan peserta juga disupervisi oleh Dinas Sosial Kabupaten/Kota serta LKKS Kabupaten/Kota. Tujuan supervisi Dinas

Sosial dan LKKS fokus pada pertanyaan kesulitan dan manfaat diklat serta masukan apa yang harus disampaikan pada BK3S sebagai penyelenggara diklat. Pertanyaan tersebut juga diberikan kepada pimpinan LKS. Dari 30 peserta dan 30 LKS menyatakan diklat sangat bermanfaat bagi peserta dan juga sekaligus bagi LKS; dalam hubungan ini, masukan dari peserta agar materi diklat ditambah satu, yaitu teknik komunikasi, sebab dalam praktikum keterampilan komunikasi menjadi sangat penting. Sedangkan masukan dari pimpinan LKS, agar diklat ini berlangsung setiap tahun sebab BK3S dapat menyelenggarakannya. Hasil evaluasi tim pengajar terhadap peserta secara keseluruhan dari pembelajaran teori sampai dengan responsi hasil praktikum dari 30 peserta dinyatakan lulus semua, dengan catatan dua peserta sertifikatnya ditangguhkan menunggu perbaikan hasil praktikum. Proses evaluasi secara keseluruhan dalam penyelenggaraan diklat TKS mendukung studi Rojohatin (2017), bahwa evaluasi merupakan upaya perbaikan menuju *input* dan *output* yang berkualitas.

Proses koordinasi menjadi kunci keberhasilan dalam menyelenggarakan diklat TKS. BK3S sebagai pencetus ide diklat telah melakukan koordinasi secara terstruktur, dimulai dari internal pengurus kemudian dilanjutkan koordinasi eksternal ke Dinas Sosial DIY, Dinas Sosial Kabupaten/Kota, LKKS Kabupaten/Kota, Asosiasi Pekerja Sosial profesional, CSR PT

Pertamina, dan peserta. Semua proses koordinasi didukung dengan administrasi sehingga proses penyelenggaraan diklat TKS dapat menjadi bukti bahwa diklat TKS dilaksanakan secara transparansi dan akuntabilitas, baik akuntabilitas ke atas dan ke bawah maupun akuntabilitas ke samping Sugiyanto (2021).

Dari hasil evaluasi di atas dapat disimpulkan bahwa keberhasilan diklat TKS karena factor pendorong lebih dominan dari pada factor penghambat. Secara rinci bentuk factor pendorong dan factor penghambat di jelaskan sebagai berikut:

1. Faktor Pendorong

Faktor pendorong berasal dari kata dasar faktor. Faktor pendorong merupakan hal atau kondisi yang dapat mendorong atau menumbuhkan suatu kegiatan, usaha, atau produksi (KBBI, 2002:385). Beberapa hal yang mendorong berjalanya diklat TKS di BK3S DIY antara lain:

a. Kesadaran *stakeholder* atas tuntutan undang-undang

Pemerintah (Dinas Sosial DIY), menyadari bahwa pemerintah belum mampu menyelenggarakan diklat TKS dengan durasi waktu 222 JPL, sehingga mendorong dan memfasilitasi ide diklat TKS yang diselenggarakan BK3S DIY.

CSR PT Pertamina menyadari menjalankan kewajiban atas perintah UU No. 40 tahun 2007

bahwa setiap perusahaan wajib melakukan kegiatan tanggungjawab sosial dan lingkungan, maka dengan permohonan dana untuk kegiatan diklat TKS PT Pertamina memberikan dukungan finansial. Asosiasi Ikatan Pekerja Sosial Profesional Indonesia (IPSPI) DIY, menyadari bahwa diklat TKS DIY merupakan bagian dari misi IPSPI sehingga bersedia memberi dukungan legalitas sertifikat dan materi pelatihan. LKKS Kabupaten/Kota, memberi dukungan sesuai kemampuan, sebab LKKS Kabupaten/Kota menyadari organisasinya belum mampu menyelenggarakan diklat TKS, sehingga semua tugas yang diberikan BK3S dikerjakan dengan baik. LKS bersedia mengirimkan pegawainya untuk mengikuti diklat, karena selama ini pegawai LKS belum pernah mendapat diklat dari pemerintah dan menyadari TKS professional sebagai salah satu syarat akreditasi LKS.

b. Kebutuhan

LKS butuh memiliki pegawai (SDM) yang professional, sehingga Sebagian LKS rela untuk mengikuti diklat TKS dengan berbayar. Peserta merasa butuh memiliki ilmu tentang pekerjaan social, sebab dari 30 peserta tidak ada satupun yang berlatarbelakang pekerjaan social

atau ilmu kesejahteraan social. IPSPI dan CSR PT Pertamina butuh pengakuan dan putuh Kerjasama Bersama masyarakat dalam mewujudkan visinya, sehingga diklat TKS sebagai salah satu patner yang tepat.

c. Daya tarik peserta

Data motivasi mengapa relawan mau mengikuti diklat TKS, dari 30 peserta ada variasi jawaban, yaitu 40% ingin memberi pelayanan yang benar dan baik, karena selama ini hanya berdasarkan instink dan pengelola LKS tidak pernah memberi diklat secara kusus. 50% ingin menjadi TKS professional dan bisa mengikuti sertifikasi TKS dan 10% agar mampu mengelola LKS dengan baik karena mereka LKS didirikan oleh orang tua/keluarga.

Angkatan pertama diklat TKS, pasca pelatihan dari 30 peserta 50% lulus sertifikasi TKS dan 30 % lulus mengikuti seleksi sebagai asesor akreditasi LKS. Jadi diklat TKS dapat menarik minat seseorang sehingga orang tersebut iklas, senang dan semangat menjalankan proses diklat TKS. Disinilah menunjukan sebagian besar peserta diklat TKS menjadi TKS karena panggilan hati.

2. Faktor Penghambat

Hambatan merupakan halangan atau rintangan (KKBI, 2002: 385). Suatu

tugas atau pekerjaan tidak akan terlaksana dengan baik apabila ada suatu hambatan yang mengganggu pekerjaan tersebut. Baik individua tau organisasi pada umumnya mempunyai hambatan dalam kehidupan sehari-hari, baik dari diri manusia itu sendiri ataupun dari luar manusia, demikian halnya organisasi juga memiliki hambatan dari dalam organisasi maupun dari luar organisasi. Secara umum hambatan cenderung bersifat negatif, Dalam melakukan kegiatan seringkali ada beberapa hal yang menjadi penghambat tercapainya tujuan, baik itu hambatan dalam pelaksanaan program maupun dalam hal pengembangannya.

Beberapa hal yang menjadi hambatan dalam diklat TKS di BK3S DIY antara lain:

- a. Kebijakan protektif ketua LKS terhadap klien yang bertujuan melindungi kepentingan, dampak kebijakan ini juga dapat mempengaruhi hubungan antar LKS sehingga menghambat kerja sama yang harmonis menjadi terganggu, karena ada rasa kekwatiran *owner* LKS merasa disaingi oleh TKS. Situasi yang demikian menjadi pembatas gerak para TKS di LKS.
- b. Perbedaan kepentingan pimpinan LKS, beberapa pimpinan LKS diklat TKS merasa tidak penting , selama ini LKS sudah berjalan tanpa ada TKS professional

“.....begini saja sudah cukup, dadhak reko-reko...” LKS begini saja cukup mengapa harus diklat.

- c. Ambiguitas tinggi, LKS dibawah Yayasan religious sering mengalami ambiguitas contoh jawaban dan data tidak konsisten. Misalnya manajemen pondok pesantren diplikasikan dengan manajemen panti dan sebaliknya. Owner LKS belum sadar bahwa payung hukum LKS dengan pondok pesantren berbeda. Tetapi ada beberapa owner LKS memhami perbedaan payung hukum tetapi sengaja dilakukan dalam hal yang sama.

Kesimpulan

Berpijak pada tujuan penelitian maka kesimpulan penlitian ini dikelompok menjadi dua, yaitu:

1. Model pendidikan dan pelatihan TKS yang diselenggarakan BK3S DIY dengan menggunakan model empiris benar-benar berbeda dengan diklat Pendidikan dasar pekerjaan social dan model ini bersifat original atau baru, karena belum pernah dilaksanakan di BK3S lain sehingga mendapat apresiasi dari berbagai pihak. Hal yang baru diklat TKS di BK3S DIY, antara lain : aspek kurikulum, proses pembelajaran, dan pelaksanaannya melibat *stakeholder* secara lengkap. model evaluasi dengan CIPP sesuai

tetapi dalam proses pembelajaran divariasi dengan Teknik soft bond dengan berbagai metode lain.

2. Faktor pendorong dan faktor penghambat pelaksanaan diklat TKS. Faktor pendorong karena kesadaran stakeholder atas tuntutan undang-undang, kebutuhan bagi pemeran kunci LKS dan ada daya tarik tersendiri bagi peserta. Disamping alumni diklat TKS mampu bekerja secara profesional di LKS. Ada dampak positif lain bagi peserta, yaitu peluang menjadi TKS professional bisa mengikuti sertifikasi, peluang menjadi asesor LKS dan sertifikatnya berlaku secara nasional dan diakui Kemennsos dan asosiasi profesi pekerjaan sosial.

Daftar Pustaka

- Ahmad Mahmud. (2008). *Tehnik Simulasi dan Permodelan*. Universitas Gajah Mada.
- Apriyanti Widiensyah. (2018). Peranan Sumber Daya Pendidikan sebagai Faktor Penentu dalam Manajemen Sistem Pendidikan. *Cakrawala-Jurnal Humaniora*, 18(2), 233.
file:///C:/Users/MYPC~1/AppData/Local/Temp/4347-11972-3-PB.pdf
- Breen., O. B., Dunn, A., & Sidel, M. (2017). Studi Riding the Regulatory Wave: Reflections on Recent Explorations of the Statutory and Nonstatutory

- Nonprofit Regulatory Cycles in 16 Jurisdictions. In *Published January 21, 2017 Research Article*. Cambridge University Press.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1177/0899764019837602>
- Creswell, J. W. (2016). *Educational Research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research*. Upper Saddle River, NJ: Merrill.
- Diana, D., & Waluya, B. (2017). Implementasi Kegiatan Pendidikan Dan Pelatihan Dasar Dalam Mengembangkan Perilaku Sosial Santri. *Sosiolegi. Universitas Pendidikan Indonesia*, 15(2), 40–48.
<file:///C:/Users/MYPC~1/AppData/Local/Temp/8836-17952-1-SM.pdf>
- Dinasanti. (2019, September). Perbedaan Output, Outcome dan Impact. *Bimasatria*, 1.
<https://www.dictio.id/t/apa-perbedaan-antara-output-outcome-dan-impact/120680>
- Faisal, S. (2007). *Format-Format Penelitian Sosial*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
<http://lib.ui.ac.id/detail.jsp?id=70281>
- Fajra, M., Ambiyar, Fahmi Rizal, Oskah Dakhi, & Wakhinuddin Simatupang. (2020). Implementasi Model EKOP pada SMK Keahlian TKJ di Kota Padang. *Cakrawala Jurnal Pendidikan*, 14(1), 8.
<file:///C:/Users/MYPC~1/AppData/Local/Temp/1480-Article Text-4469-1-10-20200701.pdf>
- Hairullah. (2018). IMPLEMENTASI MODEL JIGSAW UNTUK MENINGKATKAN KETERAMPILAN KESEJAHTERAAN SOSIAL Hairullah BBPPKS BANJARMASIN (BBPPKS : Hasil evaluasi peserta terhadap Dalam mengembangkan kualitas Pelaksanaan Diklat dalam proses belajar mengajar dengan interaksi dan komun. *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan*, 8(2), 257–262.
- Hanjar Giri Anggraini. (2014). Analisis Output dan Outcome Bidang Pendidikan Dalam Era Otonomi Daerah Di Jawa Tengah. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dinamika Pendidikan.*, IX(1), 70–82.
<https://media.neliti.com/media/publications/61314-ID-analisis-output-dan-outcome-bidang-pendi.pdf>
- Hermawati, I. (2017). Pengujian Standar Kompetensi Pendamping Sosial Berbasis Sistem Pekerjaan Sosial. *Jurnal PKS*, 16(3), 223–238.
- Jupp, V. (2006). *The Sage Dictionary of Social Research Methods*. London, Sage. <https://doi.org/OI:https://dx.doi.org/10.4135/9780857020116>
- Lubis, A. S. (2015). Merancang Kurikulum Diklat Yang Berkualitas Seperti Apa? *Balai Diklat Keuangan Malang*. <https://bppk.kemenkeu.go.id/content/be>

- rita/balai-diklat-keuangan-malang-merancang-kurikulum-diklat-yang-berkualitas-seperti-apa-2019-11-05-3c15d082/
- Mangkunegara, A. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
<https://pustaka.pu.go.id/biblio/manajemen-sumber-daya-manusia-perusahaan/59BBE>
- Mardiasmo. (2009). *Akuntabilitas Sektor Publik* (4th ed.). Andi Offset.
http://ucs.sulsellib.net/index.php?p=show_detail&id=51613
- Nurmadiyah, & Asmariyani. (2019). Teknologi Pendidikan. *Al_Afkar: For Islamic Studies*, VII(1), 61–88.
<file:///C:/Users/MYPC~1/AppData/Local/Temp/220-Article Text-393-1-10-20190801.pdf>
- Pfeffer, J. (1995). *Producing Sustained Competitive Advantage Through the Effective Management of People*. *Academy Management Executive*. (Vol. 9, Issue 1).
<https://doi.org/DOI:10.5465/ame.1995.9503133495>
- Prasetyo, A. I., & Relawan, I. N. (2017). Analisis Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi (Studi Pada Unit SDM PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung). *Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika*, 1(1).
<https://doi.org/10.31294/jeco.v1i1.1553>
- Putri, A. S. (2014). “*Penyelenggaraan Diklatsar Outbond pada Karyawan Bank BNI Syariah LP2ES Bandung*”.
- Rahmawati, E., Hardika, H., & Sopingi, S. (2017). Tanggapan Peserta Pelatihan Tentang Pelaksanaan Pelatihan Information Technology Dasar. *Jurnal Pendidikan Nonformal*, 10(2), 123–138.
<http://journal2.um.ac.id/index.php/JPN/article/view/664%0Ahttp://journal2.um.ac.id/index.php/JPN/article/download/664/405>
- Rojahatin. (2017). Manajemen Kesiswaan untuk Meningkatkan Kualitas Input dan Output Madrasah Aliyah di Pondok Pesantren. *Al-Iman: Jurnal Keislaman Dan Kemasyarakatan*, 1(2).
<file:///C:/Users/MYPC~1/AppData/Local/Temp/3147-Article Text-8494-3-10-20190907.pdf>
- Scott.G. William. (1962). *Human Relation in Management. A Behavioral Science Approach*, Richard D. Irwin, Inc., Homewood, Illinois. The Irwin series in management) Unknown Binding – January 1, 1962.
<https://www.amazon.com/Human-relations-management-behavioral-philosophy/dp/B0007DLGMQ>
- Sonny Sumarsono. (2009). *Ekonomi Sumber Daya Manusia Teori dan Kebijakan Publik*. Graha Ilmu.
<https://oneseach.id/Record/IOS1.INLIS00000000224328>
- Stufflebeam, D. L., & Chris L.S. Coryn.

- (2014). *Evaluation Theory Model And Applications*. (Second Edi). Jossey-Bass A Wiley Brand.
- Sugiyanto. (2020a). *Tipologi Governance Lembaga Kesejahteraan Sosial*. CV. Magna Raharja Tama, Yogyakarta.
- Sugiyanto. (2020b). *Tipologi Governance Lembaga Kesejahteraan Sosial* (1st ed.). CV. Magna Raharja Tama, Yogyakarta.
- Sukala, A. E. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Bandung.
- Sukaryadi. (2014). *Penyandang Masalah Kesejahteraan dan Potensi Sumber Kesejahteraan Sosial DIY*. Dinas Sosial DIY.
- Sukmadinata Syaodih. (2007). *Metode Penelitian Pendidikan*. Remaja Rosdakarya.
<https://laser.umm.ac.id/catalog-detail-copy/150003893/>
- Turere, V. N. (2013). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey. *Riset Ekonomi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3).
<https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v1i3.1368>
- Umi Masruro. (2006). *Pengembangan model pengelolaan diklat berbasis sumber daya manusia di balai pengembangan manajemen kesejahteraan sosial malang* (Tesis). Universitas Airlangga Surabaya.
- Winartha, M. (2007). *Metodologi Penelitian Sosial Ekonomi*. Andi Offset.