

STRATEGI PENGUATAN SUMBER DAYA MANUSIA: PELATIHAN PENINGKATAN KAPASITAS PEKERJA SOSIAL MASYARAKAT DI DINAS SOSIAL KOTA CIREBON

Fais Viraniar Tandayu¹ ; Candradewini Candradewini²

^{1,2} Departemen Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Padjadjaran,
Bandung, Indonesia
email : ¹fais21001@mail.unpad.ac.id; ²candradewini@unpad.ac.id

Submitted: 07-02-2025; Accepted: 26-03-2025; Published : 07-06-2025

ABSTRAK

Pengembangan sumber daya manusia penting bagi sumber daya manusia dalam organisasi yang sering kali dihadapi ketidakpastian tugas dan tanggung jawab mereka. Pelatihan menjadi salah satu aspek pengembangan sumber daya manusia untuk membantu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kemampuan yang mereka miliki. Pekerja Sosial Masyarakat Dinas Sosial Kota Cirebon menjadi salah satu elemen penting dalam sumber daya manusia yang dimiliki Dinas Sosial Kota Cirebon. Sebagai bagian dari sumber daya manusia Dinas Sosial Kota Cirebon, Pekerja Sosial Masyarakat (PSM) wajib mengikuti pelatihan. Akan tetapi, ditemukan dissimilaritas antara latar belakang pelatihan dengan implementasi pelatihan yang dilakukan oleh Dinas Sosial Kota Cirebon dan juga tidak dilakukannya evaluasi atas pelaksanaan pelatihan tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tahapan pelatihan yang dilakukan oleh Dinas Sosial Kota Cirebon kepada Pekerja Sosial Masyarakat sebagai peserta pelatihan tersebut. Metode yang digunakan melalui pendekatan kualitatif deskriptif dengan mengumpulkan data melalui wawancara secara mendalam, dokumentasi, dan observasi kepada pegawai dan anggota Pekerja Sosial Masyarakat Dinas Sosial Kota Cirebon. Informan dipilih karena terlibat dalam proses dan pelaksanaan pelatihan tersebut. Perolehan data diolah secara triangulasi dan pemaparan data secara non statistik melalui narasi yang memuat makna, pengalaman, dan perspektif subjek penelitian. Hasilnya ditemukan bahwa Dinas Sosial Kota Cirebon belum melakukan pelatihan sesuai tahapan yang komprehensif sehingga hasil pelatihan tidak optimal.

Kata kunci: Pelatihan; pengembangan sumber daya manusia; tahapan pelatihan.

ABSTRACT

Human resource development is important for human resources in organizations that often face uncertainty in their tasks and responsibilities. Training becomes one of the aspects of human resource development to help balance the demands of work and the abilities they possess. Community Social Workers (PSM) at the Cirebon City Social Service are one of the important elements in the human resources of the Cirebon City Social Service. As part of the human resources of the Cirebon City Social Service, Community Social Workers (PSM) are required to undergo training. However, a dissimilarity was found between the background of the training and the implementation of the training conducted by the Cirebon City Social Service, and there was also no evaluation of the training implementation. This research aims to understand the stages of training conducted by the Cirebon City Social Service for Community Social Workers as participants in the training. The method used was a descriptive qualitative approach by collecting data through in-depth interviews, documentation, and observation of the employees and members of the Community Social Workers at the Cirebon City Social Service. Informants were chosen because they were involved in the process and implementation of the training. Data collection was processed through triangulation and non-statistical data presentation via narratives that encompass the meaning, experiences, and perspectives of the research subjects. The results showed that the Cirebon City Social Service had not conducted training according to comprehensive stages, resulting in suboptimal training outcomes.

Keywords: Training; human resource development; steps of training.

PENDAHULUAN

Setiap organisasi memiliki sumber daya manusia yang bervariasi untuk mengelola dan mengembangkan potensi tenaga kerja yang mereka miliki. Sumber daya manusia memiliki peran krusial sebagai aktor utama dalam menjalankan organisasi karena setiap aktivitas dalam organisasi selalu melibatkan dan kontribusi manusia di dalamnya (Hikmah, A., et. al. 2022). Sumber daya manusia sering kali dihadapkan dengan ketidakpastian tugas dan tanggung jawab mereka. Pelaksanaan tugas tersebut memerlukan keterlibatan para ahli dan pengelola organisasi yang memiliki pemahaman mendalam mengenai operasional dalam suatu organisasi (Kettner, 2013 sebagaimana dikutip dalam Sukmana et al., 2023). Untuk itu pengembangan sumber daya manusia menjawab atas tantangan yang dihadapi mereka, terutama melalui pelatihan terarah dan sistematis. Pelatihan dapat membantu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kemampuan sumber daya manusia tersebut. Kegiatan ini bertujuan untuk mengembangkan kapasitas tenaga kerja dengan memperkuat pemahaman mereka terhadap teori, konsep, serta keterampilan teknis yang sesuai dengan tuntutan dan dinamika pekerjaan. Penguatan ini tidak hanya berfokus pada peningkatan kompetensi individu, tetapi juga pada kesiapan Pekerja Sosial Masyarakat di Dinas Sosial Kota Cirebon dalam menghadapi perubahan dan tantangan dalam lingkungan kerja yang terus berkembang. Dengan membekali tenaga kerja dengan pengetahuan konseptual dan keterampilan teknis yang relevan mereka dapat menjalankan tugas secara lebih efektif dan profesional sesuai dengan kebutuhan organisasi (Hasibuan dalam Syukron, 2022:170).

Pelatihan merupakan salah satu upaya strategis yang dilakukan untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia, khususnya dalam tugas-tugas yang belum dikuasai secara optimal. Pelatihan dirancang untuk meningkatkan penguasaan berbagai keterampilan praktis yang dapat dipelajari dan diterapkan dalam jangka waktu relatif singkat. Dengan pendekatan yang sistematis dan berbasis kebutuhan, pelatihan berperan dalam mempercepat proses adaptasi serta meningkatkan efektivitas individu dalam menjalankan perannya (Istiqamah et al., 2023). Langkah ini sebagai preventif yang efektif dalam mengurangi risiko kegagalan dalam menjalankan tanggung jawab kerja, sekaligus meningkatkan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efektif dan efisien. Oleh karena itu, organisasi memiliki tanggung jawab untuk memberikan perhatian serius terhadap aspek pengembangan sumber daya manusia, sebagai bagian dari upaya menciptakan tenaga kerja yang berkualitas dan mampu memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi termasuk yang dilakukan oleh Dinas Sosial Kota Cirebon.

Dinas Sosial Kota Cirebon bertugas melaksanakan urusan pemerintahan dan tugas pembantuan di bidang sosial sesuai dengan Perda Kota Cirebon No. 5 Tahun 2021 dan Perwal No. 22 Tahun 2021 yang mengatur pembentukan, struktur organisasi, tugas, fungsi, serta tata kerjanya. Dinas Sosial Kota Cirebon sebagai penyelenggara pemerintah yang berkualitas ditentukan oleh ketersediaan sumber daya manusia yang tepat. Dalam konteks tersebut, Dinas Sosial Kota Cirebon memerlukan ahli dan pengelola organisasi yang memahami cara menjalankan tugas dan perannya (Kettner, 2013 sebagaimana dikutip dalam Sukmana et al., 2023).

Sumber daya manusia di Dinas Sosial Kota Cirebon yang terlibat dalam menjalankan tugas dan fungsinya, termasuk Pekerja Sosial Masyarakat (PSM). Pekerja Sosial Masyarakat (PSM) Dinas Sosial Kota Cirebon menjadi salah satu elemen penting dalam sumber daya manusia yang dimiliki Dinas Sosial Kota Cirebon dengan jumlah 117 orang. Pekerja Sosial Masyarakat membantu dalam keterbatasan jumlah ASN di Dinas Sosial Kota Cirebon yang berjumlah 35 orang (LKIP Dinsos Kota Cirebon, 2023). Sebagai bagian dari sumber daya manusia Dinas Sosial Kota Cirebon, Pekerja Sosial Masyarakat (PSM) wajib mengikuti pelatihan. Pelatihan menjadi bagian dari pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh Dinas Sosial Kota Cirebon.

Dinas Sosial Kota Cirebon mengadakan pelatihan guna memperkuat kompetensi Pekerja Sosial Masyarakat (PSM) dalam menjalankan perannya. Latar belakang pelatihan tersebut berdasarkan Permensos No. 8 Tahun 2012 tentang Pedoman Pendataan dan Pengelolaan Data Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial dan Potensi dan Sumber Kesejahteraan Sosial. Akan tetapi, dalam pelaksanaan pelatihan terdapat kegiatan *outbound* dan materi terkait peran PSKS. Dismilaritas tersebut memunculkan pertanyaan sendiri terkait bagaimana Pekerja Sosial Masyarakat (PSM) mampu melaksanakan perannya sebagai sumber daya pendukung program kesejahteraan sosial dari Dinas Sosial. Dismilaritas antara latar belakang pelatihan peningkatan kapasitas dengan pematerian untuk peserta pelatihan membawa *output* yang kurang maksimal. Ini diperkuat adanya anggota Pekerja Sosial Masyarakat (PSM) di Dinas Sosial Kota Cirebon sebagai peserta pelatihan masih belum dapat melaksanakan kegiatan teknis secara efektif. Ini berbanding terbalik dengan pernyataan Marayasa (2023) bahwa pelatihan menjadi upaya terstruktur dalam membantu sumber daya manusia memperoleh kompetensi baru untuk dapat melaksanakan tugas secara efektif. Dalam Laporan Kinerja Interim Perangkat Daerah Triwulan I dan Triwulan II pada Dinas Sosial Kota Cirebon menyebutkan bahwa belum maksimalnya peran PSM.

Selanjutnya, peneliti menemukan temuan bahwa belum dilakukannya perencanaan kebutuhan pelatihan secara menyeluruh. Berdasarkan Snell & Bohlander (2010) analisis kebutuhan pelatihan menjadi langkah untuk memastikan relevansi materi dan metode yang digunakan dengan kompetensi yang diperlukan di lapangan. Tanpa dilakukan analisis, akan memunculkan risiko bahwa pelatihan yang diselenggarakan tidak sepenuhnya mampu menjawab tantangan pekerjaan anggota PSM terutama dalam hal menjalankan peran di lingkungan sosial.

Pelatihan merupakan salah satu aspek penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang harus dilaksanakan melalui tahapan yang terstruktur. Menurut Snell dan Bohlander (2010), proses pelatihan yang terencana harus melalui beberapa tahap, yaitu analisis kebutuhan pelatihan, desain pelatihan, implementasi, dan evaluasi. Tahap analisis kebutuhan pelatihan bertujuan untuk mengidentifikasi kesenjangan yang ada, sehingga kebutuhan peserta pelatihan dapat diselaraskan dan dirumuskan dalam desain pelatihan yang sesuai. Desain tersebut berfungsi sebagai panduan selama pelaksanaan pelatihan, sedangkan evaluasi di akhir proses bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas pelatihan dan mengidentifikasi hal yang perlu diperbaiki untuk kegiatan di masa mendatang. Setiap tahapan ini memiliki peranan yang krusial dalam memastikan bahwa proses pelatihan berjalan dengan efektif dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Selanjutnya, dalam Subyantoro et al., (2022) menambahkan bahwa analisis kebutuhan pelatihan mencakup beberapa aspek. Aspek analisis tersebut di antaranya :

1. Analisis evaluasi kinerja. Ini dilakukan dengan memantau dan membandingkan kinerja tenaga kerja dengan standar yang telah ditentukan. Jika ditemukan karyawan dengan kinerja di bawah standar, organisasi perlu mengadakan program pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kompetensi mereka.
2. Analisis kebutuhan kerja dengan memahami keterampilan tenaga kerja yang ada. Ketidakesesuaian antara tugas yang diberikan dan keterampilan yang dimiliki menunjukkan perlunya pelatihan agar tenaga kerja dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan optimal.
3. Analisis organisasi. Ini melalui evaluasi pencapaian tujuan organisasi. Jika target belum tercapai secara efektif, manajemen dapat mempertimbangkan pelatihan sebagai langkah untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.
4. Analisis sumber daya manusia. Ini dengan melibatkan identifikasi masalah dan hambatan yang dihadapi oleh manajemen dan karyawan selama program berjalan. Hal ini bertujuan untuk menentukan langkah-

langkah yang tepat dalam mengatasi masalah tersebut.

Identifikasi kebutuhan pelatihan merupakan langkah krusial dalam memahami keterampilan, sikap, dan pengetahuan yang dimiliki oleh tenaga kerja atau peserta pelatihan, sehingga dapat disesuaikan dengan tujuan pelatihan yang spesifik (Marayasa et al., 2023). Proses ini bertujuan untuk menggali informasi mengenai kompetensi yang sudah ada serta mengidentifikasi kesenjangan antara kompetensi tersebut dan standar yang diharapkan dalam lingkungan kerja. Oleh karena itu, pelaksanaan pelatihan harus dilakukan dengan persiapan yang terstruktur dan sistematis, dimulai dari proses identifikasi kebutuhan. Pendekatan yang terencana dalam identifikasi kebutuhan pelatihan sangat penting, karena hal ini memastikan bahwa program pelatihan tidak hanya relevan dengan kebutuhan operasional organisasi, tetapi juga memberikan dampak yang signifikan dalam peningkatan kapasitas peserta.

Secara keseluruhan, penelitian ini bertujuan untuk menemukan apakah pelatihan peningkatan kapasitas yang dilakukan Dinas Sosial Kota Cirebon ke Pekerja Sosial Masyarakat (PSM) melewati tahapan secara terstruktur. Hal ini karena penerapan tahap-tahap dalam pelatihan dapat memastikan relevansi pelatihan dengan kebutuhan operasional PSM dan memberikan dampak kepada peserta pelatihan agar kegiatan pelatihan yang telah dilaksanakan tidak akan sia-sia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif deskriptif yang dapat mengidentifikasi permasalahan dalam pelaksanaan pelatihan peningkatan kapasitas Pekerja Sosial Masyarakat (PSM) yang diselenggarakan oleh Dinas Sosial Kota Cirebon dengan mengamati fenomena yang muncul dalam data yang diperoleh, kemudian menyajikan secara deskriptif secara menyeluruh dan akurat berdasarkan temuan lapangan. Ini artinya peneliti berfokus pada pengumpulan data dan informasi dari informan yang relevan mengenai kegiatan pelatihan. Metode ini dilaksanakan melalui wawancara mendalam kepada informan yang ditentukan melalui teknik *purposive sampling* atau informan yang berkaitan dengan pelatihan peningkatan kapasitas yang diselenggarakan oleh Dinas Sosial Kota Cirebon untuk Pekerja Sosial Masyarakat (PSM). Tujuan dari wawancara ini adalah untuk memberikan gambaran deskriptif yang komprehensif tentang pelatihan peningkatan kapasitas Pekerja Sosial Masyarakat di Dinas Sosial Kota Cirebon.

Fokus utama dari penelitian ini adalah tahapan pelatihan peningkatan kapasitas Pekerja Sosial Masyarakat (PSM) di Dinas Sosial Kota Cirebon. Teknik pengumpulan data yang digunakan

adalah sumber data primer dan *natural setting* dengan menggunakan metode *in-depth interview* yang dilakukan kepada pelaksana dan peserta pelatihan. Data ini nantinya berfungsi sebagai sumber data primer yang tidak ditemukan dalam observasi dan dokumentasi. Wawancara dilakukan secara tatap muka di Kantor Dinas Sosial Kota Cirebon, menggunakan pedoman wawancara yang telah disusun khusus untuk memandu informan yang diwawancarai. Informan yang terlibat meliputi staf Dinas Sosial yang berperan dalam program peningkatan kapasitas, serta anggota Pekerja Sosial Masyarakat (PSM) yang mengikuti pelatihan.

Selain wawancara, penelitian ini juga mengumpulkan data melalui observasi dan dokumentasi, termasuk pengumpulan dokumen resmi dari Dinas Sosial Kota Cirebon. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis menggunakan teknik non-statistik karena data lapangan yang diperoleh berbentuk deskriptif dan narasi yang termuat makna dan perspektif yang diungkapkan subjek penelitian. Data tersebut diolah menggunakan teknik triangulasi. Triangulasi dilakukan dengan membandingkan hasil

dari observasi, dokumentasi, dan wawancara dengan informan untuk mengevaluasi keadaan serta perspektif yang relevan terkait pelatihan peningkatan kapasitas. Dengan teknik ini, peneliti dapat mengumpulkan data sekaligus memastikan keabsahannya dengan menerapkan berbagai metode pengumpulan data terkait pelatihan yang dilakukan Dinas Sosial Kota Cirebon kepada Pekerja Sosial Masyarakat (PSM).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Dinas Sosial Kota Cirebon

Dinas Sosial Kota Cirebon merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kota Cirebon yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan urusan wajib pemerintahan di bidang sosial. Dinas ini terletak di Jl. Brigjend Dharsono No. 4 Kecamatan Kesambi, Kota Cirebon. Dalam mendukung upaya pencapaian misi Kota Cirebon, Dinas Sosial Kota Cirebon merumuskan dalam sasaran strategis dan kebijakannya berupa:

Misi	Tujuan	Sasaran	Kebijakan
Mewujudkan kualitas sumber daya Kota Cirebon yang berdaya saing, berbudaya, dan unggul dalam segala bidang	Menurunkan jumlah masyarakat miskin	Peningkatan penanganan permasalahan sosial yang lebih luas	Meningkatkan layanan kepada penyandang masalah kesejahteraan sosial (PMKS), baik secara kualitas dan kuantitas.
		Peningkatan kapasitas, potensi, dan sumber kesejahteraan sosial (PSKS)	Peningkatan pembinaan secara berkelanjutan
Meningkatkan kualitas sarana dan prasarana umum yang berwawasan lingkungan	Meningkatkan kesiapsiagaan penanggulangan bencana	Peningkatan penanganan korban bencana	Meningkatkan kemampuan TAGANA dan masyarakat terhadap penanggulangan bencana

Tabel 3. 1 Misi, tujuan, sasaran, dan kebijakan Dinas Sosial Kota Cirebon

Sumber : LKIP Dinas Sosial Kota Cirebon 2023

Dinas Sosial Kota Cirebon memiliki tanggung jawab utama dalam menyelenggarakan berbagai tugas di bidang sosial, termasuk pelaksanaan program kesejahteraan sosial yang ditujukan untuk masyarakat. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, peran sumber daya manusia (SDM) di Dinas Sosial sangat penting. Sumber daya manusia di Dinas Sosial Kota Cirebon tidak hanya terdiri dari pegawai negeri sipil, tetapi juga mencakup beragam tenaga kerja lainnya, termasuk Pekerja Sosial Masyarakat (PSM) yang merupakan komponen penting dalam struktur sumber daya manusia di Dinas Sosial Kota Cirebon. Saat ini, Dinas Sosial Kota Cirebon memiliki total 32 pegawai negeri sipil, sementara jumlah anggota Pekerja Sosial Masyarakat mencapai 117 orang. Keberadaan Pekerja Sosial Masyarakat sangat membantu Dinas Sosial Kota

Cirebon dalam menjalankan tugas-tugasnya. Hal ini karena mereka berfungsi sebagai jembatan antara pemerintah dan masyarakat dalam upaya pemenuhan kebutuhan sosial dan kesejahteraan. Dengan kombinasi antara pegawai negeri dan PSM, Dinas Sosial Kota Cirebon diharapkan dapat memberikan pelayanan yang lebih efektif dan responsif terhadap permasalahan sosial yang dihadapi oleh masyarakat, serta mendorong keterlibatan masyarakat dalam program-program kesejahteraan yang ada.

Tabel 3. 2 Jumlah pegawai Dinas Sosial Kota Cirebon

No.	Eselon	Jumlah
1	Eselon II/b	1
2	Eselon III/a	1
3	Eselon III/b	2
4	Eselon IV/a	3

5	Eselon IV/b	3
6	Jabatan Fungsional Umum	11
7	Jabatan Fungsional Khusus	11
Total		32

Sumber : LKIP Dinas Sosial Kota Cirebon 2023

Tabel 3. 3 Jumlah Pekerja Sosial Masyarakat di Dinas Sosial Kota Cirebon

No.	Tahun	Jumlah
1	2022	110 orang
2	2023	110 orang
3	2024	107 orang

Sumber : Data diolah penulis 2024

Sebagai komponen penting dalam sumber daya manusia di Dinas Sosial Kota Cirebon, Pekerja Sosial Masyarakat (PSM) memiliki peran strategis yang tidak hanya berfungsi sebagai penghubung antara Dinas Sosial dan masyarakat, tetapi juga dalam memperluas jangkauan pelayanan sosial agar dapat lebih tepat sasaran. Pekerja Sosial Masyarakat (PSM) bertugas untuk menjembatani komunikasi antara pemerintah dan masyarakat, sehingga kebutuhan dan permasalahan sosial dapat teridentifikasi dan diatasi dengan lebih efektif.

Dalam upaya untuk meningkatkan kualitas dan profesionalitas Pekerja Sosial Masyarakat, Dinas Sosial Kota Cirebon melaksanakan program pelatihan yang dirancang khusus untuk meningkatkan kemampuan teknis dan profesional Pekerja Sosial Masyarakat (PSM). Pelatihan ini bertujuan untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan yang relevan, sehingga Pekerja Sosial Masyarakat (PSM) dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan teori pelatihan yang dikemukakan oleh Bohlander dan Snell (2010), pelatihan yang ideal terdiri dari empat tahap penting, yaitu analisis kebutuhan, desain, pelaksanaan, dan evaluasi. Setiap tahap ini memiliki peran strategis dalam memastikan bahwa pelatihan dapat memenuhi kebutuhan peserta secara efektif serta mendukung pencapaian tujuan organisasi. Namun, temuan penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang telah dilaksanakan oleh Dinas Sosial Kota Cirebon bagi Pekerja Sosial Masyarakat (PSM) belum sepenuhnya mengikuti tahapan yang sistematis.

Analisis Kebutuhan Pelatihan

Analisis terhadap kebutuhan pelatihan merupakan aspek penting yang harus diperhatikan. Dengan menyusun program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan individu dan organisasi, setiap anggota dapat mengembangkan potensinya secara optimal. Langkah ini tidak hanya meningkatkan kapasitas individu, tetapi juga kontribusinya dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif. Oleh karena itu, analisis kebutuhan pelatihan menjadi

tahap krusial dalam menyelaraskan kebutuhan sumber daya manusia dengan kebutuhan organisasi. Pelatihan yang dirancang secara terarah dapat membuat individu merasa dihargai serta didukung dalam pengembangan potensi mereka dalam menyelesaikan tugas. Analisis ini menjadi langkah awal dalam pelaksanaan pelatihan, yang meliputi analisis pada tingkat organisasi, tugas, dan individu (Snell & Bohlander, 2010).

Peneliti menemukan bahwa tidak ada analisis kebutuhan pelatihan secara komprehensif. Menurut teori pelatihan tahap pertama adalah analisis kebutuhan pelatihan yang meliputi analisis kebutuhan organisasi, individu, dan tugas. Ditemukan bahwa Dinas Sosial Kota Cirebon hanya berfokus pada misi dan isu strategis nasional. Dinas Sosial Kota Cirebon melakukan kegiatan pelatihan dengan merujuk pada isu strategis nasional contohnya terkait pemutakhiran data dan keluhan masyarakat tentang DTKS. Analisis kebutuhan pelatihan yang dilakukan Dinas Sosial Kota Cirebon perlu mengidentifikasi kesenjangan kompetensi yang dimiliki Pekerja Sosial Masyarakat (PSM) dengan tuntutan di lapangan, baik di tingkat individu dan tugas. Analisis kebutuhan individu dan analisis kebutuhan tugas menjadi aspek krusial dalam memahami pekerjaan yang menjadi fokus pelatihan, sekaligus mengidentifikasi tuntutan kerja serta keterampilan yang diperlukan. Sejalan dengan hal tersebut, Candradewini (2017) menyatakan bahwa kemajuan organisasi bergantung pada kemampuannya dalam mengelola dan mempertahankan sumber daya manusia secara efektif. Salah satu cara untuk mencapainya adalah dengan memperhatikan kebutuhan, keinginan, minat, bakat, serta keterampilan yang dimiliki setiap individu. Dengan memperhatikan aspek ini, organisasi tidak hanya dapat menjembatani kesenjangan kompetensi melalui pelatihan yang tepat sasaran, tetapi juga memotivasi sumber daya manusia untuk bekerja secara optimal yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas kerja serta pencapaian tujuan organisasi.

Analisis kebutuhan yang melibatkan tugas dan individu dapat menentukan pelatihan yang harus diprioritaskan dengan tujuan agar program pelatihan selaras dengan kebutuhan organisasi. Proses analisis kebutuhan ini tidak hanya berfokus pada identifikasi kesenjangan antara kinerja aktual dan kinerja yang diharapkan, tetapi juga mempertimbangkan faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas pelatihan, seperti tujuan strategis organisasi, karakteristik peserta, serta tugas-tugas di lingkungan kerja. Pelatihan peningkatan kapasitas Dinas Sosial Kota Cirebon berlandaskan isu nasional yang relevan dengan tugas dan fungsi mereka mencerminkan keputusan didasarkan pada kebutuhan makro dan prioritas kelembagaan. Hal ini menunjukkan kesadaran Dinas Sosial terhadap pentingnya menyelaraskan program pelatihan dengan kebijakan dan arah strategis nasional dalam bidang

kesejahteraan sosial. Meskipun Dinas Sosial Kota Cirebon telah melakukan analisis kebutuhan, mereka belum sepenuhnya mengkaji aspek kebutuhan individu dan tuntutan spesifik tugas setiap anggota Pekerja Sosial Masyarakat (PSM) yang mereka miliki. Kekurangan dalam hal ini berpotensi mengakibatkan ketidaksesuaian antara materi pelatihan yang disampaikan dan kompetensi yang sebenarnya dibutuhkan oleh Pekerja Sosial Masyarakat (PSM) di lapangan. Tanpa memahami secara mendalam kebutuhan individu dan spesifikasi tugas yang diemban, pelatihan yang diberikan mungkin tidak mampu memaksimalkan potensi setiap Pekerja Sosial Masyarakat (PSM), serta menghambat pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, perlu ada penekanan pada pentingnya melakukan analisis kebutuhan yang lebih komprehensif.

Desain Pelatihan

Desain pelatihan dapat dipahami sebagai suatu rencana sistematis untuk program pelatihan yang disusun berdasarkan analisis kebutuhan yang telah dilakukan sebelum tahap implementasi. Fokus utama dari desain pelatihan mencakup penetapan tujuan yang ingin dicapai, evaluasi kesiapan dan motivasi peserta, serta penerapan prinsip-prinsip pembelajaran yang relevan, yang mencakup materi dan kurikulum yang akan disampaikan. Hal ini penting untuk mengkaji kesiapan dan motivasi peserta dalam proses perancangan pelatihan dengan mempertimbangkan latar belakang kemampuan serta keterampilan yang dimiliki oleh peserta. Aspek motivasi menjadi kunci untuk mendorong peserta memahami nilai dan manfaat dari pelatihan yang diselenggarakan oleh organisasi, sehingga mereka dapat berpartisipasi secara aktif dalam proses belajar.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, terungkap bahwa pengetahuan dan kemampuan anggota Pekerja Sosial Masyarakat (PSM) dalam mengidentifikasi dan memberikan bantuan kepada masyarakat yang mengalami permasalahan sosial sangat diperlukan. Hal ini mencakup pemahaman yang mendalam tentang berbagai jenis masalah sosial, prosedur dalam pemberian bantuan, dan aspek-aspek lain yang berhubungan dengan kesejahteraan sosial. Pernyataan dari salah satu pegawai Dinas Sosial Kota Cirebon menggarisbawahi bahwa peningkatan kapasitas ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan Pekerja Sosial Masyarakat (PSM) dalam menangani permasalahan sosial yang ada, serta respons yang tepat terhadap situasi, seperti pelaporan dan tindakan lain yang relevan.

Pemahaman yang baik akan berpengaruh positif terhadap pelaksanaan tugas Pekerja Sosial Masyarakat (PSM) dalam memberikan layanan terkait kesejahteraan sosial. Menguasai alur pelayanan bantuan bagi masyarakat yang menghadapi permasalahan kesejahteraan sosial

menjadi hal yang krusial bagi Pekerja Sosial Masyarakat (PSM). Hal ini mengingat peran mereka sebagai penghubung antara masyarakat Pemerlu Pelayanan Kesejahteraan Sosial (PPKS) dengan Dinas Sosial Kota Cirebon.

Dalam teori tahapan pelatihan terdapat penekanan pada prinsip pembelajaran, di mana materi dan kurikulum berperan sebagai pedoman dalam proses pelatihan. Kurikulum harus dirancang secara sistematis dan terstruktur untuk tidak hanya memenuhi kebutuhan peserta, tetapi juga untuk mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi. Oleh karena itu, integrasi antara unsur teori dan praktik yang relevan menjadi krusial dengan memastikan bahwa pelatihan tidak hanya bersifat teoritis tetapi juga aplikatif dalam konteks pekerjaan nyata. Namun, hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa Dinas Sosial Kota Cirebon tidak melakukan penyusunan materi dan kurikulum pelatihan secara internal. Sebaliknya, materi dan kurikulum berasal dari pihak eksternal, yakni Balai Besar Penyelenggaraan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPKS) dalam penyusunan materi pelatihan. Menurut pernyataan Sub Koordinator Pengembangan Kesejahteraan Sosial, tim eksternal bertanggung jawab atas perancangan materi pelatihan, sedangkan tema atau topik pelatihan ditetapkan oleh tim internal Dinas Sosial Kota Cirebon. Ketergantungan pada kurikulum eksternal tanpa penyesuaian yang berdasarkan analisis kebutuhan internal dapat memunculkan kemungkinan ketidaksesuaian antara materi pelatihan yang diberikan dengan kebutuhan spesifik Dinas Sosial Kota Cirebon dan Pekerja Sosial Masyarakat (PSM).

Kegagalan dalam menyusun kurikulum yang relevan sering kali menjadi salah satu penyebab utama mengapa pelatihan tidak dapat mencapai tujuannya secara optimal. Materi pelatihan yang tidak sesuai dengan konteks dan kebutuhan lokal dapat mengurangi efektivitas pelatihan dan mengakibatkan kurangnya motivasi serta partisipasi aktif dari peserta. Hal ini menekankan pentingnya pelibatan tim internal dalam proses perancangan kurikulum, di mana analisis kebutuhan harus dilakukan secara menyeluruh untuk memastikan bahwa materi yang disampaikan benar-benar mencerminkan tantangan dan permasalahan yang dihadapi oleh Pekerja Sosial Masyarakat (PSM) di lapangan. Oleh karena itu, Dinas Sosial Kota Cirebon perlu mengembangkan kurikulum yang bersifat adaptif dan berbasis kebutuhan yang nyata guna memastikan bahwa pelatihan yang dilaksanakan dapat memberikan hasil yang optimal. Pengembangan kurikulum yang responsif terhadap kebutuhan peserta akan memperkuat kemampuan Pekerja Sosial Masyarakat (PSM) dalam menjalankan tugas sosial mereka, serta meningkatkan kapasitas dan efektivitas yang dilakukan di masyarakat. Dengan pendekatan yang sistematis dan partisipatif dalam penyusunan kurikulum, diharapkan pelatihan dapat lebih relevan

dan berdampak positif dalam meningkatkan kualitas layanan kesejahteraan sosial yang diberikan kepada masyarakat.

Implementasi Pelatihan

Pelatihan dilaksanakan setelah proses identifikasi kebutuhan pelatihan dilakukan dan desain pelatihan disusun secara sistematis. Dalam tahap ini, kegiatan pelatihan dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, mencakup penyampaian materi, penerapan metode pelatihan yang tepat, serta keterlibatan aktif dari peserta. Keberhasilan pelatihan yang efektif sangat bergantung pada tujuan yang ingin dicapai serta jenis materi yang disampaikan, terutama dalam hal pengembangan pengetahuan, keterampilan, dan sikap peserta. Jika materi yang disampaikan bersifat teoritis, maka metode ceramah di dalam kelas menjadi pilihan utama untuk mencapai tujuan tersebut. Implementasi pelatihan ini merupakan langkah dalam memastikan bahwa setiap aspek dari desain pelatihan terlaksana dengan baik. Selain penyampaian materi, penerapan metode pelatihan yang relevan menjadi sangat penting untuk mendukung pemahaman peserta. Keterlibatan aktif peserta dalam proses pelatihan juga tidak kalah penting, karena dapat memperkuat penguasaan materi yang diajarkan. Dengan demikian, pelatihan yang dirancang dengan baik harus mampu menyesuaikan pendekatan metode dengan karakteristik materi, serta mempertimbangkan cara-cara yang dapat mendorong partisipasi aktif peserta.

Berdasarkan temuan penelitian, pelatihan peningkatan kapasitas Pekerja Sosial Masyarakat (PSM) yang diselenggarakan oleh Dinas Sosial Kota Cirebon melibatkan narasumber eksternal yang memberikan materi mengenai peran Pekerja Sosial dalam Kesejahteraan Sosial (PSKS) dalam konteks program kesejahteraan sosial. Pelatihan ini mengadopsi metode *Off The Job Training* yang dilaksanakan di Lembang, yang memungkinkan peserta untuk lebih fokus pada materi pelatihan tanpa adanya gangguan dari rutinitas sehari-hari. Dalam pelaksanaan pelatihan, *feedback* atau umpan balik menjadi elemen penting bagi peserta dalam menerima pengetahuan yang diterima saat materi disampaikan (Nurul & Candradewini, 2023). Hal ini menjadi semakin penting mengingat sebagian besar peserta pelatihan yaitu anggota Pekerja Sosial Masyarakat (PSM) yang sebagian besar terdiri dari individu lansia membutuhkan pendekatan pembelajaran yang lebih adaptif. Narasumber yang bertanggung jawab dalam penyampaian materi telah berhasil menciptakan suasana pelatihan yang santai dan interaktif, dengan menerapkan komunikasi dua arah yang efektif. Pendekatan ini tidak hanya membuat peserta merasa lebih nyaman, tetapi juga meningkatkan pemahaman mereka terhadap materi yang disampaikan.

Dalam pelaksanaan pelatihan, penting untuk menyesuaikan penyampaian materi dengan

karakteristik peserta, khususnya mengingat mayoritas peserta berusia lanjut. Oleh karena itu, desain pelatihan harus dirancang dengan teliti agar materi dapat disampaikan dengan cara yang mudah dipahami oleh peserta. Dalam konteks pelatihan peningkatan kapasitas Pekerja Sosial Masyarakat (PSM), narasumber mengintegrasikan elemen kegiatan yang menyenangkan tanpa mengabaikan tujuan utama pelatihan. Selain itu, kegiatan *outbound* yang melibatkan kerja kelompok berperan dalam memperkuat kerja sama tim dan hubungan interpersonal di antara peserta pelatihan. Dalam implementasi pelatihan, penilaian menunjukkan bahwa pelatihan berhasil menyampaikan materi secara menarik dan relevan, sambil menciptakan lingkungan pelatihan yang menyenangkan dan mendukung pembelajaran berbasis pengalaman. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan kompetensi peserta, tetapi juga memperkuat kerja sama tim, membangun budaya kerja yang positif, dan memberikan motivasi bagi Pekerja Sosial Masyarakat (PSM) dalam menjalankan peran mereka sebagai relawan sosial. Dengan demikian, pelatihan ini memiliki dampak signifikan dalam pengembangan kapasitas individu dan kolektif dalam konteks kesejahteraan sosial di masyarakat.

Evaluasi Pelatihan

Dari rangkaian pelatihan, evaluasi merupakan tahap yang sangat penting untuk mengukur keberhasilan program secara menyeluruh. Sayangnya, berdasarkan pernyataan informan, pelatihan peningkatan kapasitas Pekerja Sosial Masyarakat (PSM) yang telah dilaksanakan belum diikuti dengan proses evaluasi. Evaluasi ini seharusnya mencakup penilaian yang komprehensif terhadap berbagai aspek, termasuk materi yang disampaikan, metode pelatihan yang digunakan, serta relevansi pelatihan dengan kebutuhan spesifik peserta yang masih terbatas. Tanpa adanya evaluasi yang memadai, sulit untuk mengidentifikasi kelemahan dalam pelatihan dan merencanakan perbaikan untuk pelatihan yang akan datang.

Evaluasi memainkan peran yang sangat penting dalam menilai efektivitas pelatihan. Tanpa adanya evaluasi yang dilakukan setelah pelaksanaan pelatihan, pemahaman mengenai dampak pelatihan terhadap peningkatan kompetensi peserta dapat terhambat, dan upaya perbaikan program di masa mendatang akan menjadi sulit. Evaluasi yang sistematis tidak hanya berfungsi untuk mengukur sejauh mana pelatihan memberikan manfaat, tetapi juga menyediakan data yang berharga yang dapat digunakan untuk merumuskan strategi pelatihan yang lebih efektif dan responsif terhadap kebutuhan peserta. Melalui proses evaluasi yang komprehensif, Dinas Sosial Kota Cirebon dapat mengidentifikasi aspek-aspek yang perlu diperbaiki dalam program pelatihan yang telah dilaksanakan. Data yang diperoleh dari evaluasi ini dapat memberikan

wawasan tentang kekuatan dan kelemahan program pelatihan, sehingga pengelola pelatihan dapat melakukan penyesuaian yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas pelatihan di masa depan. Dengan demikian, evaluasi tidak hanya menjadi alat untuk menilai hasil, tetapi juga berfungsi sebagai landasan untuk perbaikan berkelanjutan dalam pengembangan kapasitas peserta, yang pada akhirnya akan mendukung keberhasilan tujuan organisasi secara keseluruhan.

Dengan menerapkan evaluasi, Dinas Sosial Kota Cirebon dapat memastikan bahwa program pelatihannya memberikan dampak positif yang berkelanjutan, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal. Evaluasi yang efektif dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia dan pelayanan sosial di Kota Cirebon. Dalam konteks ini, evaluasi bukan hanya sebagai alat untuk menilai hasil, tetapi juga sebagai mekanisme untuk terus meningkatkan proses pelatihan dan menyesuaikan dengan dinamika serta tantangan yang dihadapi oleh Pekerja Sosial Masyarakat (PSM) dalam menjalankan perannya di masyarakat.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan peneliti atas pelatihan peningkatan kapasitas yang dilakukan oleh Dinas Sosial Kota Cirebon kepada Pekerja Sosial Masyarakat (PSM), ditarik kesimpulan bahwa pelatihan tersebut kurang optimal karena belum sepenuhnya memenuhi prinsip pelatihan yang sistematis. Analisis kebutuhan yang dilakukan masih bersifat umum dan belum mempertimbangkan kebutuhan spesifik individu maupun tugas dari Pekerja Sosial Masyarakatnya secara mendalam, sehingga kesenjangan kompetensi tidak teridentifikasi secara menyeluruh. Selain itu pada tahapan desain pelatihan, materi pelatihan cenderung mengandalkan sumber dari pihak eksternal tanpa adanya penyesuaian yang selaras dengan tantangan yang dihadapi PSM di lapangan, ini berpotensi menyebabkan ketidaksesuaian antara kurikulum dengan kebutuhan nyata. Hal baiknya, pihak Dinas Sosial dan tim eksternal dari penyelenggaraan pelatihan peningkatan kapasitas kepada Pekerja Sosial Masyarakatnya berhasil mengadopsi pendekatan yang interaktif sehingga peserta yang berusia lanjut dapat memahami materi dengan lebih optimal. Sementara itu, tahapan evaluasi tidak dilakukan secara sistematis. Padahal evaluasi dapat menjadi tahapan tindak lanjut untuk mengetahui efektivitas pelatihan dan mengetahui kekurangan-kekurangan atas kegiatan yang telah mereka lakukan untuk menjadi bahan perbaikan pada kegiatan di masa mendatang. Secara keseluruhan, kegiatan tersebut masih memiliki kelemahan dalam aspek perencanaan, pelaksanaan, dan tindak lanjut yang akan berpotensi memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Oleh sebab itu, Dinas Sosial Kota Cirebon

seharusnya dapat mengadopsi pendekatan yang berbasis kebutuhan sebagian besar individu, tugas, dan organisasi dan komprehensif agar pelatihan dapat memberikan dampak pada Pekerja Sosial Masyarakat sebagai bagian dari sumber daya manusia Dinas Sosial Kota Cirebon dalam memberikan layanan kepada masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- A., Setiawan, Z., & Simarmata, N. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Kumpulan Teori & Contoh Penerapannya*. <https://www.researchgate.net/publication/371256092>
- Basriani, A., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Bunda, P. (2023). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau*. 4(1).
- Candradewini. (2017). The Analysis Of Job Characteristics Of Medium Scale Industries In Baros Subdistrict, Sukabumi City, West Java. In *Jurnal AdBispreneur* (Vol. 2, Issue 3).
- Fardina, E. (2019). *Manajemen Pengembangan SDM Dalam Peningkatan Mutu dan Daya Saing Sekolah (Studi Kasus SDIT AL-Hilmi Dompur) T. 11*.
- Firdausijah, R. T., Alaslan, A., Mustanir, A., Sunariyanto, A., Fauzan, R., Sagena, U., Putra, A., & Amane, O. (2023). *Manajemen Sektor Publik*. www.globaleksekutifteknologi.co.id
- Ganyang. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: Konsep dan Realitanya by Ganyang Machmed*.
- Hidayat, R., & Anwar, S. A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Study Kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun)*. <https://doi.org/10.62515/staf>
- Hikmah, A., Candradewini, C., & Miradhia, D. (2022). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Penerapan Sistem Knowledge Management Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi DKI Jakarta*. JANE – Jurnal Administrasi Negara, 13 (2). <https://doi.org/10.24198/jane.v13i2.37701>
- Istiqamah, N., Habibah, S., Jurusan Administrasi Pendidikan, W., & Pettarani Kota Makassar, J. A. (2023). *Implementasi Program Pendidikan Dan Pelatihan Bagi Guru Di SMK Negeri 6 Kota Makassar*.
- LKIP Dinsos Kota Cirebon. (2023). *LKIP DINAS SOSIAL 2023*.
- Marayasa, I. S. Endang, S. R. (2023). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. www.dewanggapublishing.com
- Nurul, R., & Candradewini. (2023). *Pelatihan Kurikulum Merdeka Di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Kecamatan Guguak Kabupaten Lima Puluh Kota*. JANE – Jurnal Administrasi Negara.

- <https://jurnal.unpad.ac.id/jane/article/view/48863/20542>
- Sembiring, B. N. (2022). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai pada protokol sekretariat daerah Kota Binjai (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Setyadharma, I., Nurasa., & Karlina, N. (2024). *Perencanaan Program Peningkatan Kualitas Dan Produktivitas Tenaga Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat (Studi Pada Pelatihan Kerja Mandiri)*. JANE – Jurnal Administrasi Negara, 16 (1). <https://doi.org/10.24198/jane.v16i1.28706>
- Snell, S., & Bohlander, G. (2010). *Principles of Human Resource Management* (15e ed.).
- Subyantoro, A., Tri Mardiana, D., Zulfikar, M. S., & Hasan, M. (2022). *Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*.
- Sukmana, D., Nulhaqim, S. A., & Apsari, N. C. (2023). Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Organisasi Pelayanan Sosial Untuk Penyandang Disabilitas (Studi Kasus Pada Yayasan Biruku Indonesia). *Jurnal Ilmu Administrasi*, 14(1).
- Supriadi, A., Ani Kusumaningsih, C., Kohar, M., Andri Priadi, M., Andi Yusniar Mendo, M., Lisda Asi SPd, M. L., Robiyati Podungge, Ms., Afriyana Amelia Nuryadin, M. H., Agus Hakri Bokingo, M., & Fiesty Utami, Ms. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Syukron, Muhammad. H. Susi. M. Y. (2022). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pariwisata Provinsi Riau*. 170.
- Vintya, A., Fakultas, P., Dan, E., Universitas, B., Malang, B., & Malang, J. M. T. H. (2012). *Pengaruh Dimensi Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan*.
- Wibowo, S., Ningrum, S., & Setiawan, T.. (2023). *Evaluasi Pelatihan Vokasi Kementerian Ketenagakerjaan Selama Periode Pandemi COVID-19 (2021)*. JANE – Jurnal Administrasi Negara, 14 (2), 641-656.

Peraturan-Peraturan

- Peraturan Daerah Kota Cirebon No. 5 Tahun 2021*. (n.d.).
- Peraturan Menteri Sosial No 10 Tahun 2019 tentang PSM*. (n.d.).
- Peraturan Walikota Cirebon No. 22 Tahun 2021*. (n.d.).