

RINGKASAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah aspek penting dalam sebuah organisasi sosial. SDM berkualitas akan mendukung pencapaian tujuan dari organisasi, membangun serta mengembangkan organisasi sosial sesuai dengan cita-citanya. Tantangan yang dihadapi oleh lembaga sosial adalah keterbatasan SDM dan peluang untuk meningkatkan kapasitas karyawan. Fenomena yang terjadi dalam organisasi sosial adalah proses pembelajaran "*learning by doing*" dalam pelaksanaan program. Kurangnya alokasi *budget* yang memberikan tantangan baru bagi lembaga sosial untuk tetap mengupayakan pengembangan SDM.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan studi kasus komparatif pada 2(dua) LKS Yayasan Sosial Bina Sejahtera (YSBS) Mino Martani Banyumas dan LKS Yayasan Kesejahteraan Keluarga Sosial (YKKS) Semarang dengan mengambil judul "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Lembaga Kesejahteraan Sosial (Studi Kasus Komparatif pada Dua LKS di Provinsi Jawa Tengah). Jenis data yang dikumpulkan dan digunakan dalam penelitian ini berupa data kualitatif yang didapatkan dari data primer dan sekunder. Sumber data primer yang digunakan dengan wawancara, observasi dan data sekunder didapatkan dari kedua LKS.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa bagaimana strategi pengembangan SDM yang diterapkan pada LKS YSBS Mino Martani Banyumas dan LKS YKKS Semarang, mengetahui proses perencanaan, implementasi, evaluasi dari proses pengembangan SDM. Informan yang digunakan dalam penelitian ini adalah 3(tiga) orang karyawan yaitu pimpinan proyek dan perwakilan dari karyawan kedua LKS di YSBS Mino Martani Banyumas, YKKS Semarang.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa data yang dilakukan didapatkan hasil bahwa pada proses perencanaan pengembangan SDM pada kedua LKS menggunakan 4(empat) tahapan yaitu: (1) identifikasi kebutuhan pelatihan, (2) prioritas kebutuhan pelatihan, (3) Perencanaan metode pelatihan, (4) perencanaan pengembangan SDM dengan tahapan semester dan tahunan. Implementasi pengembangan SDM pada kedua LKS yaitu dengan metode pelatihan: (1) *On the job training*, dengan menggunakan model *mentoring* dan *coaching*. Model *sharing and learning* menjadi salah satu metode pembelajaran yang dilakukan oleh kedua lembaga, untuk pelatihan yang dapat dilaksanakan secara internal bersifat mendesak dan tidak memiliki budget dana yang besar maka metode yang dipilih; (2) *classroom training*, metode ini lebih banyak digunakan untuk pelatihan yang membutuhkan waktu yang lebih panjang, dengan menggunakan *trainer* dari eksternal dengan model diskusi, *workshop*, simulasi/*role play*; (3) *e-learning*. Sedangkan proses evaluasi pengembangan SDM pada kedua LKS dilakukan dengan memanfaatkan penilaian kinerja/monitoring evaluasi kinerja tahunan, sedangkan untuk monitoring dan evaluasi yang khusus dilakukan untuk melihat secara langsung perkembangan peningkatan pembelajaran SDM belum ditemukan adanya *tools* tersebut pada kedua LKS.

Berdasarkan penelitian ini, dapat disimpulkan kedua LKS telah mengupayakan berbagai strategi dalam pengembangan SDM yang dimilikinya, sehingga pencapaian tujuan organisasi dapat tercapai dengan maksimal. Implikasi strategis yang dapat

dikembangkan oleh kedua LKS untuk menjawab tantangan ini adalah dengan melakukan beberapa cara, yaitu: (1) memaksimalkan peran dan fungsi dari divisi HRD, (2) menciptakan manajemen staf yang profesional, (3) melakukan *funding strategy* sebagai upaya untuk mendapatkan dana yang dapat dialokasikan lebih maksimal pada pengembangan SDM, (4) menciptakan *tools* monitoring dan evaluasi khusus untuk melihat peningkatan kapasitas SDM setelah mendapatkan pelatihan dan pembelajaran.

Kata kunci: Lembaga Kesejahteraan Sosial, Pengembangan Sumber Daya Manusia



SUMMARY

Human resources (HR) is an important aspect in a social organization. Quality human resources will support the achievement of organizational goals, build and develop social organizations in accordance with their goals. Challenges faces by social institutions are limited human resources and opportunities to increase employee capacity. What happens in social organizations is a learning by doing process in program implementation. The lack of budget allocation poses a new challenge for social institutions to keep pursuing human resource development.

This study uses a qualitative approach with a comparative case study on two LKS Yayasan Sosial Bina Sejahtera (YSBS) Mino Martani Banyumas and Yayasan Kesejahteraan Keluarga Soegijapranata (YKKS) Semarang by taking the title of "The strategy of Human resource Development in Welfare Institutions Social (Comparative Case Study in Two LKS in Central Java Province). The types of data collected and used in this study are qualitative data obtained from primary and secondary data. The primary data sources used were interviews, observations and secondary data obtained from both LKS. The purpose of this study was to find out and analysis how the HR development strategy was applied to the LKS YSBS Mino Martani Banyumas and LKS YKKS Semarang, to know the process of planning, implementation, evaluation od HR development process. The informants used in this study were 3(three) employees, namely the project leader and representatives of the two LKS employees at YSBS Mino Martani Banyumas dan YKKS Semarang.

Based on the results of research and data analysis carried out, it was found that the HR used 4(four) stages, namely (1) identification of training needs, (2) priority of training needs, (3) planning of training methods for HR development planning with semeter stages and yearly. Implementation HR development in both LKS is (1) the training methods (on the job training), using the mentoring and coaching model, and the sharing and learning model is one of the learning methods carried out by the two institutions for training that can be carried out internally is urgent and does not have a large budget then the chosen methods, (2) classroom training. This method is mostly used for training that requires a longer time, using an external trainer with a workshop discus model, stimulation/role play, (3) e-learning. Meanwhile, the evaluation process for HR development in the two LKS is carried out by utilizing the annual performance evaluation/monitoring evaluation, while for monitoring and evaluation that is specifically carried out to see directly the progress of improving HR learning, the tools have not been found in the two LKS.

Based on this research, it can be concluded that both LKS have worked on various strategies in developing their human resources so that the achievement to organizational goals can be achieved optimally. The strategic implications that can be developed by the two LKS to answer this challenge are by doing several ways, namely (1) maximizing the role and function of the HRD division, (2) creating professional staff management, (3) conducting a funding strategy as an effort to obtain funds. Which can be allocated more

maximally to human resource development, (4) creating special monitoring and evaluation tools to see increase in HR capacity after receiving training and learning.

Keywords: Social Welfare Institutions, Human Resources Development

