

Share: Social Work Jurnal	VOLUME: 10	NOMOR: 1	HALAMAN: 18 - 28	ISSN: 2339-0042 (p) ISSN: 2528-1577 (e) DOI: 10.24198/share.v10i1.25663
---------------------------	------------	----------	------------------	---

PEKERJAAN SOSIAL UNTUK PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Budi Muhammad Taftazani¹, Fitri Hajar Purnama², Santoso T. Raharjo³

¹ Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Padjadjaran

^{2, 3} Pusat Studi CSR, Kewirausahaan Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat, Universitas Padjadjaran

Korespondensi : fitri16009@mail.unpad.ac.id

ABSTRAK

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu bidang kerja dari pekerjaan sosial okupasi atau disebut juga dengan pekerjaan sosial industri. Kajian ini bertujuan untuk menggambarkan bagaimana pekerjaan sosial berperan dalam bidang pengembangan SDM di dunia kerja. Metode kajian menggunakan studi literatur terhadap sumber-sumber yang relevan, yaitu yang terkait dengan pekerjaan sosial okupasi dan pengembangan SDM. Sumber kajian terdiri dari buku, artikel, dan jurnal terpublikasi yang terseleksi dan dianalisis secara kualitatif. Hasil kajian menunjukkan bahwa pengembangan SDM sejalan dengan perspektif kekuatan (strength based) yang digunakan dalam pekerjaan sosial yang memberi perhatian khusus pada sisi kekuatan dari manusia sehingga profesi ini dalam praktiknya terlibat dalam upaya mengubah dan mengembangkan perilaku manusia untuk mencapai kualitas hidup yang diharapkan baik secara personal maupun sosial. Pekerjaan sosial okupasi memaksimalkan potensi manusia dan memelihara adaptasi optimal antara individu dan lingkungan kerjanya. Pekerja sosial melaksanakan tugasnya agar orang-orang di lingkungan kerja memiliki kualitas hidup yang baik sehingga kepuasan konsumen, keuntungan perusahaan, produktivitas dan kepuasan karyawan dapat tercapai.

Kata kunci: pekerjaan sosial, tempat kerja, pengembangan SDM

ABSTRACT

Human resource development (HR) is one of the occupational social work fields or also known as industrial social work. This study aims to describe how social work plays a role in the field of human resource development in the world of work. The study method uses literature studies of relevant sources, namely those related to occupational social work and human resource development. The study sources consisted of books, articles and published journals that were selected and analyzed qualitatively. The results of the study show that human resource development is in line with the strength-based perspective used in social work which pays special attention to the strength of humans so that in practice this profession is involved in changing and developing human behavior to achieve a well-expected quality of life personally. and social. Occupational social work maximizes human potential and maintains optimal adaptation between individuals and their work environment. Social workers carry out their duties so that people in the work environment have a good quality of life so that customer satisfaction, company profits, productivity and employee satisfaction can be achieved.

Keywords: social work, workplace, HR development

Share: Social Work Jurnal	VOLUME: 10	NOMOR: 1	HALAMAN: 18 - 28	ISSN: 2339-0042 (p) ISSN: 2528-1577 (e) DOI: 10.24198/share.v10i1.25663
---------------------------	------------	----------	------------------	---

Pendahuluan

Pekerjaan sosial memiliki tujuan untuk menciptakan keberfungsian sosial manusia dan memperbaiki kondisi sosial agar warga masyarakat dapat menjalankan fungsinya. Dalam tugasnya menciptakan keberfungsian sosial pekerja sosial melakukan tiga bentuk aktivitas yang sesuai dengan keadaan atau kebutuhan pengguna layanan yaitu bisa berupa bantuan sosial, penyembuhan (*treatment*), dan tumbuh kembang manusia atau yang disebut juga sebagai pelayanan pengembangan. Pada pelayanan pengembangan pekerja sosial bekerja dengan orang-orang yang tidak teridentifikasi masalah keberfungsian sosial, namun memiliki kebutuhan atau aspirasi untuk dapat memaksimalkan potensi dalam diri mereka. Pekerja sosial menggunakan berbagai pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan beragam kebutuhan klien.

Kajian ini mendeskripsikan bagaimana perkerjaan sosial terlibat dalam bidang pengembangan SDM di dunia kerja. Aktivitas pekerjaan sosial yang terkait dengan pengembangan SDM merupakan bagian dari intervensi pengembangan.

Seperti juga pelayanan-pelayanan tradisional pekerjaan sosial yang berorientasi pemecahan masalah atau penyembuhan, pekerja sosial yang berkerja pada layanan pengembangan juga menerapkan metode yang terkait dengan pengembangan aspek personal seperti perubahan kognitif, perilaku, menggunakan persepektif humanistik, spiritual, dan berbagai pendekatan, metode serta teknik olah fikir dan energi. Selain itu pekerja sosial juga menerapkan berbagai pengetahuan dan keterampilannya dalam meningkatkan efektifitas kerja organisasi. Kemungkinan antara satu pekerja sosial dengan pekerja sosial lainnya memiliki pendekatan dan metode yang berbeda dalam pengembangan potensi dan perilaku manusia, tergantung pada tingkatan pendidikan dan pengalaman pelatihannya.

Pelayanan tumbuh dan kembang manusia berdasar pada kepercayaan tentang kekuatan klien baik yang aktual maupun potensial.

Dengan demikian model pelayanan pengembangan sejalan dengan perspektif kekuatan (*strength based*) dalam pekerjaan sosial. Fokus kepada pemahaman bahwa keadaan individu tergantung kepada keadaan lingkungannya tentu menjadi landasan praktik pekerjaan sosial yang bekerja dalam intervensi pengembangan ini. Pengguna layanan pada model pengembangan merentang mulai dari kebutuhan berdasarkan tahapan perkembangan manusia, pertumbuhan organisasi, pencegahan masalah, sampai pengembangan SDM di dunia kerja.

Pekerjaan sosial yang bekerja di bidang pengembangan SDM di dunia kerja perlu memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan terkait dengan pengembangan kapasitas intelektual dan emosional, rekrutmen, observasi dan pencatatan kinerja, regulasi ketenagakerjaan, jaminan dan perlindungan tenaga kerja, *networking*, termasuk mengidentifikasi tren atau arah bergerak dunia kerja. Pada dasarnya pengetahuan dan keterampilan terkait pengembangan potensi sumber daya manusia relevan dengan kompetensi pekerjaan sosial yang dipelajari di pendidikanpekerjaan sosial-yang di Indonesia disebut studi kesejahteraan sosial.

Diantara mata kuliah yang relevan dengan pengembangan SDM dan menjadi bagian dari kurikulum pendidikan kesejahteraan sosial adalah *Human Behavior and social environment (HBSE)*, berbagai metode dan teknik yang terkait dengan perubahan dan pengembangan perilaku manusia serta lingkungannya, organisasi dan manajemen pelayanan manusia (*human service organization/HSO*), riset dan supervisi. Asosiasi Pendidikan Pekerjaan Sosial/ Kesejahteraan Sosial Seluruh Indonesia (ASPEKSI) telah menetapkan mata kuliah-mata kuliah tersebut sebagai mata kuliah wajib yang harus ada di dalam kurikulum pendidikan pekerjaan sosial/kesejahteraan sosial yang diselenggarakan perguruan tinggi di Indonesia. Selain itu terdapat pula mata kuliah yang relevan dengan pengembangan SDM dan dunia kerja dari bidang praktik pekerjaan sosial yaitu

Share: Social Work Jurnal	VOLUME: 10	NOMOR: 1	HALAMAN: 18 - 28	ISSN: 2339-0042 (p) ISSN: 2528-1577 (e) DOI: 10.24198/share.v10i1.25663
---------------------------	------------	----------	------------------	---

mata kuliah pekerjaan sosial industri atau pekerjaan sosial di dunia kerja/okupasi (*occupational social work*) dan *personal development*.

Tentu di setiap perguruan tinggi yang menyelenggarakan pendidikan kesejahteraan sosial/pekerjaan sosial pada tingkat tertentu ada variasi *course* yang relevan dengan arena pengembangan SDM, misalnya di program studi Kesejahteraan Sosial Universitas Padjadjaran, pekerjaan sosial industri atau *occupational social work* merupakan mata kuliah pilihan, begitu pula dengan mata kuliah *personal development*.

Di Indonesia kajian tentang pekerjaan sosial okupasi masih sangat jarang, sementara di dalam pekerjaan sosial sendiri terdapat konsep, pendekatan, atau *framework* pekerjaan sosial okupasi dan gambaran praktiknya yang terus berkembang. Di negara-negara industri maju, profesi pekerjaan sosial terlibat dalam dunia industri untuk mengatasi berbagai masalah dan kebutuhan yang berhubungan dengan isu personal maupun sosial karyawan serta pengembangan organisasi perusahaan. Salah satu area praktik dari pekerjaan sosial industri adalah terkait dengan pengembangan SDM. Dengan semakin berkembangnya dunia industri dan model-model pengelolaannya di Indonesia maka kajian pekerjaan sosial di bidang pengembangan SDM menjadi penting untuk memberikan gambaran bagaimana peran dan kontribusi profesi pekerjaan sosial pada arena okupasi atau industri dalam konteks pengembangan sumberdaya manusianya.

Sejauh pengembangan SDM merupakan sebuah proses edukasi yang melibatkan perubahan *mindset*, pembiasaan perilaku, kemampuan memodifikasi lingkungan, dan pengembangan jaringan, maka semua aspek tersebut bukanlah sesuatu yang asing dalam lapangan praktik pekerjaan sosial.

Pada kajian *occupational social work* (OSW), pengembangan SDM merupakan salah satu bagian dari praktik pekerjaan sosial okupasi, seperti yang disebutkan Googins & Godfrey (1987), *another arena for social*

workers lies in human resource departments...creating, shaping, and monitoring work environment. Motivation, interpersonal relations, healthy and productive work forces and environments are now the concern of human resource management. Pekerja sosial yang terlibat dalam bidang okupasi menjalankan beberapa peran yang relevan termasuk konselor, edukator atau trainer, konsultan dan peneliti.

Metode

Metode yang digunakan dalam kajian ini adalah *literature review* terhadap sumber-sumber yang terkait dengan pekerjaan sosial okupasi dan pengembangan sumber daya manusia. Sumber kajian terdiri dari buku, artikel, dan jurnal terpublikasi. Sumber-sumber tersebut diseleksi dan ditinjau berdasarkan kebutuhan yang relevan.

Pekerjaan Sosial Okupasi dan Pengembangan SDM

Pada dasarnya bekerja merupakan aktivitas dari setiap orang dewasa dalam rangka memenuhi kebutuhan dari yang paling dasar sampai kebutuhan tertinggi seperti aktualisasi diri. Karena bekerja tidak sekedar usaha untuk mencari uang atau memenuhi kebutuhan dasar, maka aspek-aspek sosial dan kemanusiaan perlu disertakan dalam dunia kerja.

Kebutuhan manusia yang melampaui kebutuhan dasar inilah yang menyebabkan dunia kerja atau okupasi memiliki kompleksitas yang perlu dikelola. Dunia kerja mulai menjadi arena praktik pekerjaan sosial ketika di dalamnya muncul berbagai kebutuhan kemanusiaan dan sosial. Smith (1988), menyebutkan bahwa lapangan praktik yang melibatkan profesional pekerjaan sosial dengan orang yang bekerja (*person as worker*) dan orang di dunia kerja (*person in work*) disebut dengan *occupational social work* atau *industrial social work*. istilah ini mencakup bidang yang luas terkait dengan berbagai aktivitas, peran, sistem sasaran dan beragam bentuk bantuan.

Sementara itu Suharto (2009), menjelaskan, pekerja sosial industri merupakan

Share: Social Work Jurnal	VOLUME: 10	NOMOR: 1	HALAMAN: 18 - 28	ISSN: 2339-0042 (p) ISSN: 2528-1577 (e) DOI: 10.24198/share.v10i1.25663
---------------------------	------------	----------	------------------	---

lapangan praktik pekerjaan sosial yang secara khusus menangani kebutuhan-kebutuhan kemanusiaan dan sosial di dunia kerja melalui berbagai intervensi dan penerapan metoda pertolongan yang bertujuan untuk memelihara adaptasi optimal antara individu dan lingkungannya terutama lingkungan kerja.

Pekerja sosial di tempat kerja melaksanakan tugasnya agar orang-orang di lingkungan kerja dapat memiliki kualitas hidup yang baik sehingga kepuasan konsumen, keuntungan perusahaan dan kepuasan karyawan dapat tercapai.

Lambert 1993; Root 1993 (dalam Akabas & Kurzman, 2005) menyebutkan bahwa para manajer dan investor berkepentingan dengan produktivitas para karyawan yang berkontribusi pada organisasi (perusahaan). Mereka memikirkan pelayanan dan program yang bermanfaat untuk mendorong produktivitas karyawan yang akan memaksimalkan keuntungan perusahaan.

Pekerja sosial yang terlibat di manajemen sumber daya manusia akan bekerja pada beberapa isu yang berkaitan dengan meningkatkan atau mempertahankan produktivitas para karyawan. Dengan persepektif *person in environment*, pekerja sosial mengidentifikasi masalah dan potensi, membuat rencana intervensi, dan memberi penanganan pada aspek personal karyawan dan juga lingkungan yang mempengaruhi performa mereka dalam bekerja.

Suharto (2009), menyebutkan bentuk praktik dari pekerja sosial industri adalah melakukan intervensi (pemberian pelayanan) kepada pegawai dan keluarganya, manajemen perusahaan, serikat buruh dan masyarakat yang ada di sekitar. Itulah pengguna layanan pekerjaan sosial di dunia industri yang berfokus pada bidang sumber daya manusia. Kebutuhan pelayanan pekerjaan sosial di bidang pengembangan SDM paling tidak dapat dibagi berdasarkan kepada dua keadaan. Pertama, pelayanan pada kondisi karyawan yang bermasalah seperti stress, kecanduan, konflik intrapersonal dan interpersonal. Kedua, pekerja sosial industri juga melakukan intervensi untuk

pengembangan dan peningkatan kapasitas karyawan. Wibowo, (2017) menjelaskan, konsentrasi dari pengembangan sumber daya manusia adalah pada optimalisasi potensi dan kapasitas individu di perusahaan.

Diantarabentuk praktik pekerja sosial industri dalam upaya pengembangan kapasitas adalah pelatihan karyawan dan pengembangan organisasi. DuBois & Miley (2005), menjelaskan pekerja sosial okupasi memfasilitasi perubahan baik pada pekerja maupun pada organisasi tempat bekerja. Pekerjaan sosial okupasi memiliki cakupan kerja yang luas.

Sementara pelayanan pekerja sosial okupasi pada bidang pengembangan sumber daya manusia meliputi praktik dalam bentuk layanankonseling, training peningkatan kapasitas baik untuk pencapaian kualitas kerja, relasi atau kerjasama, rekrutmen, evaluasi kinerja, pengembangan karir, persiapan pensiun, dan peningkatan resiliensi pekerja untuk mencapai kualitas kesehatan mental.

Peter Dean dalam Googins & Godfrey (1987), menguraikan sejumlah keterampilan yang dimiliki pekerja sosial dalam bidang pengembangan SDM yaitu :

1. Memiliki pemahaman mengenai perilaku individu dan kelompok
2. Keterampilan berkomunikasi
3. Kemampuan untuk mengelola perubahan organisasi
4. Kemampuan memecahkan masalah, mediasi, dan melakukan perencanaan.

Perpektif Kekuatan dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pekerjaan sosial adalah profesi yang bekerja menggunakan perspektif kekuatan (Wibhawa, 2015). Perspektif ini memfokuskan pandangannya pada sisi kekuatan yang ada pada penyandang masalah, bukan pada kekurangannya (Ishartono & Raharjo, 2016). Dengan kata lain melalui perspektif ini pekerja sosial membantu seseorang untuk berpijak pada potensi atau kekuatan yang dimiliki.

Dalam pelayanan pengembangan manusia, persepektif kekuatan sangatlah

Share: Social Work Jurnal	VOLUME: 10	NOMOR: 1	HALAMAN: 18 - 28	ISSN: 2339-0042 (p) ISSN: 2528-1577 (e) DOI: 10.24198/share.v10i1.25663
---------------------------	------------	----------	------------------	---

penting karena mengasumsikan bahwa manusia adalah mahluk pembelajar yang dapat terus tumbuh dan berkembang. Pekerjaan sosial memiliki perhatian khusus pada kekuatan manusia ketika profesi ini terlibat dalam usaha mengubah dan mengembangkan perilaku manusia untuk mencapai kualitas hidup yang diharapkan baik secara personal maupun sosial, seperti yang diungkapkan Smalley :

The underlying purpose of all social work effort is to release human power in individuals for personal fulfillment and social good, and to release social power for the creation of the kinds of society, social institutions, and social policy which make self-realization most possible for all men[or women]. Two values which are primary in such purposes are respect for the worth and dignity of every individual and concern that he [or she] have the opportunity to realize his [or her] potential as an individually-fulfilled, socially contributive person. (dalam Weick dkk, 1989).

Pekerjaan sosial memiliki tujuan membantu mengungkapkan atau mengeluarkan kekuatan yang dimiliki manusia sehingga mereka dapat merealisasi diri untuk mencapai tujuan kehidupan pribadi dan sosial. Hal ini juga sesuai dengan nilai yang dinjunjung oleh pekerja sosial yaitu penghormatan terhadap martabat setiap individu, bahwasannya setiap orang diakui dan diberi kesempatan untuk merealisasikan potensinya sebagai individu yang dapat berkontribusi secara sosial.

Kesadaran dalam penggunaan kekuatan klien adalah bagian dari dasar teori dan praktik pekerjaan sosial. Dalam melakukan praktiknya pekerja sosial memiliki peran dalam upaya peningkatan potensi baik yang dimiliki oleh individu, kelompok, maupun masyarakat. Peningkatan potensi dan kekuatan tersebut dilakukan untuk pemenuhan pribadinya dan menghadapi tantangan-tantangan dalam hidupnya. Setiap orang memiliki beragam bakat, kemampuan, kapasitas, keterampilan, sumber daya dan aspirasi. Tidak peduli seberapa sedikit atau seberapa banyak yang dapat diekspresikan namun keberadaan kapasitas ini yaitu untuk sebuah pertumbuhan

yang berkelanjutan dan peningkatan kesejahteraan dengan mengakui potensi dan kekuatan yang dimiliki setiap individu (Weick dkk, 1989).

Untuk mengembangkan potensi yang dimiliki klien, pekerja sosial harus terlebih dulu mengenali atau mengidentifikasi potensi dan kekuatan yang dimiliki klien kemudian bekerja sama dengan mereka agar dapat mengoptimalkan kekuatannya sendiri dalam menyelesaikan tugas-tugas kehidupannya. Dengan memberi penekanan pada kapasitas positif yang sudah terwujud dari seorang individu, individu tersebut akan lebih mungkin untuk melanjutkan pengembangan pada kekuatan tersebut.

Prinsip yang mendasari perspektif kekuatan ini adalah bahwa "individu-individu akan berperilaku baik di masa depan ketika mereka dibantu untuk mengidentifikasi, mengenali dan menggunakan kekuatan-kekuatan dan sumber daya-sumber daya yang tersedia dalam diri mereka sendiri dan dalam lingkungan mereka" (Graybeal, Moore, & Cohen, 1995 dalam Ishartono & Raharjo, 2016).

Persepektif kekuatan sangat relevan dengan praktik pengembangan sumber daya manusia pada pekerjaan sosial okupasi. Berdasarkan prinsip ini maka praktik pengembangan sumber daya manusia diarahkan kepada identifikasi dan optimalisasi kekuatan yang ada pada karyawan. Selain itu perlu pula mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan potensi dan kekuatan para karyawan tidak muncul atau "tertidur". Pengembangan dan optimasi potensi ditujukan untuk meningkatkan atau memunculkan performa kerja dari para karyawan.

Aktivitas yang dilakukan oleh bagian pengembangan sumber daya manusia di dalam organisasi atau perusahaan adalah program pelatihan dan pengembangan. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berarti berkaitan dengan mengubah, meningkatkan, dan mengajarkan sikap, perilaku, dan keterampilan yang semuanya berdasarkan pada

Share: Social Work Jurnal	VOLUME: 10	NOMOR: 1	HALAMAN: 18 - 28	ISSN: 2339-0042 (p) ISSN: 2528-1577 (e) DOI: 10.24198/share.v10i1.25663
---------------------------	------------	----------	------------------	---

asumsi bahwa manusia memiliki kekuatan yang dapat dilatih dan dimaksimalkan.

Pengembangan Sumber Daya Manusia di Organisasi

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat berperan dalam menjamin keberlangsungan suatu organisasi. Menurut Sutrisno (2010 dalam Basnawi, 2017), sumber daya manusia dapat diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi. Dari definisi tersebut dapat dijelaskan bahwa pada dasarnya setiap manusia memiliki potensi dan kekuatannya masing-masing. Begitupun dengan para karyawan yang bekerja di sebuah organisasi atau perusahaan.

Setiap orang memiliki beragam bakat, kemampuan, kapasitas, keterampilan, sumber daya dan aspirasi. Tidak peduli seberapa sedikit atau seberapa banyak yang dapat diekspresikan namun keberadaan kapasitas ini adalah untuk sebuah pertumbuhan yang berkelanjutan dan peningkatan kesejahteraan dengan mengakui potensi dan kekuatan yang dimiliki setiap individu (Weick dkk, 1989). Dengan memberi penekanan pada kapasitas positif yang sudah terwujud dari seorang individu, individu tersebut akan lebih mungkin untuk melanjutkan pengembangan pada kekuatan tersebut.

Berdasarkan penjelasan tersebut didapatkan bahwa setiap orang berhak untuk dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya termasuk di tempatnya bekerja. Oleh karena itu organisasi atau perusahaan harus menyediakan pelayanan bagi karyawannya agar dapat mengembangkan dirinya dan mencapai puncak karirnya. Pengelolaan kelembagaan atau organisasi memerlukan pemahaman khusus tentang manajemen atau lebih khusus lagi manajemen sumber daya manusia (Wibowo, 2017). Kajian ini menguatkan arus utama yang berlaku yaitu bahwa konsentrasi pengembangan aset perusahaan adalah pada optimalisasi potensi individu di perusahaan. Penjelasan ini menegaskan pandangan bahwa manusia

adalah aktor utama dan pengendali utama dari semua unsur organisasi sehingga pengembangan sumber daya manusia merupakan hal yang penting dilakukan.

Proses pengembangan sumber daya manusia merupakan bidang praktik dari pekerja sosial khususnya yang bergerak di industri. Berangkat dari pendekatan *strength based perspective* pekerja sosial berperan melakukan pengembangan baik kepada individu maupun kelompok diperusahaan dengan berbagai metode yang dapat dilakukan dan salah satunya adalah melalui program pelatihan dan pengembangan.

Secara umum Lall & Sharma, 2009 (dalam Wibowo, 2017) menyebutkan tujuan dari program pelatihan dan pengembangan adalah sebagai berikut:

1. Tujuan Individual (mendorong karyawan dalam mencapai tujuan pribadinya, dimana pada gilirannya, dapat meningkatkan kontribusinya pada organisasi)
2. Tujuan Organisasi (membantu kemajuan organisasi, dengan mendorong efektivitas kerja dari masing-masing individu)

Kemudian Schermerhorn (1996), menyebutkan bahwa pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang menyediakan kesempatan untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan yang terkait dengan pekerjaan. Aktivitas ini dilakukan berupa pelatihan awal bagi karyawan (baru) dan untuk meningkatkan atau menambah keterampilan terkait dengan perubahan kebutuhan pekerjaan.

Program pelatihan dan pengembangan yang dilakukan oleh perusahaan merupakan upaya untuk mempengaruhi kinerja karyawan (Kettner, 2002). Menurut Gilley & Egglund, 1989 (dalam Kettner, 2002), pelatihan adalah sebagai kegiatan pengembangan pengetahuan atau keterampilan yang dirancang untuk memungkinkan karyawan meningkatkan kinerja di pekerjaan. Pengembangan adalah istilah yang didefinisikan secara lebih luas yang mengacu pada pengalaman belajar yang dirancang untuk meningkatkan pertumbuhan

Share: Social Work Jurnal	VOLUME: 10	NOMOR: 1	HALAMAN: 18 - 28	ISSN: 2339-0042 (p) ISSN: 2528-1577 (e) DOI: 10.24198/share.v10i1.25663
---------------------------	------------	----------	------------------	---

pribadi dan profesional tetapi tidak selalu terkait langsung dengan pekerjaan.

Oleh karenanya untuk meningkatkan performa dari karyawan di perusahaan diperlukan adanya program pelatihan dan pengembangan tersebut. Sebagai profesi yang berfokus pada peningkatan keberfungsian sosial seseorang maka pekerja sosial memiliki peran dalam proses pengembangan sumber daya manusia di perusahaan. Dengan berlandaskan *strength based perspective*, sumber daya manusia merupakan salah satu potensi yang dimiliki oleh perusahaan yang harus dikembangkan. Menurut Skidmore (1983 dalam Patra dkk, 2016) terdapat Sembilan bentuk metode pembelajaran dalam pengembangan kapasitas yaitu :

1. Perkuliahan (lectures)
2. Bermain peran (Role Playing)
3. Pengembangan Diri (Self-development Programs)
4. Penggunaan media kelompok (Group Work)
5. Permainan Pelatihan (Games Exercises)
6. Fasilitas Perpustakaan (Library Facilities)
7. Melanjutkan Pendidikan (Continuing Education)
8. Pertukaran (Exchange)

Manajemen Personalia

Pekerja sosial okupasi terlibat dengan berbagai proses pengelolaan karyawan di organisasi atau perusahaan berdasarkan kepada kebutuhan dan aturan yang berlaku. Pekerja sosial harus memiliki pemahaman yang memadai terkait dengan pengelolaan karyawan tersebut mulai dari level makro seperti regulasi terkait ketenagakerjaan dan perlindungan sosial, sampai level mikro yang berhubungan dengan bagaimana merancang program untuk peningkatan kapasitas karyawan.

Tata Personalia (Personnel Management)

Pekerjaan terkait pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya sebatas pada isu-isu personal yang dihadapi karyawan, melainkan

juga mencakup sistem membuat tata kelola perusahaan yang terkait dengan karyawan. Googins & Godfrey (1987), menyebutkan pekerjaan manajer personalia terkait dengan tanggung jawab seperti mengelola penggajian yang sesuai dengan keahlian karyawan dan pekerjaan, keuntungan, pelatihan, dan pengembangan karyawan.

Pekerja sosial juga mengarahkan pekerjaannya pada isu keterampilan kolaborasi para karyawan yang duduk pada divisi yang berbeda sehingga menjadi lebih sinergi, serta pengembangan kepemimpinan sebagai keterampilan yang harus dimiliki karyawan.

Mengembangkan deskripsi tugas dan penempatan karyawan juga merupakan bagian yang dilakukan pekerja sosial okupasi di tata personalia. Pada tugas ini pekerja sosial bekerja dengan para manajer di perusahaan untuk merumuskan kriteria personalia yang dibutuhkan sesuai dengan jenis pekerjaan sehingga ditentukan apa kompetensinya, fungsinya, peran dan tugasnya, serta parameter keberhasilannya.

Pekerja sosial pada pengelolaan personalia juga membantu menangani masalah-masalah personal yang dihadapi karyawan saat bekerja, serta mengidentifikasi berbagai sumber yang dapat membantu menyelesaikan masalah. Pekerja sosial menjalankan peran sebagai manajer dalam mengembangkan karyawan di tempat kerja dan memberikan pelayanan kepada karyawan tersebut baik sebagai individu maupun sebagai orang-orang yang sedang berkarir di tempat kerjanya.

Pengembangan Karyawan Dan Edukasi

Salah satu tugas pekerja sosial okupasi yang paling dekat dengan peran tradisional mereka adalah pada pengembangan perilaku. Pengetahuan dan keterampilan tentang pengembangan keahlian erat kaitannya dengan model-model pembelajaran keterampilan baik yang bersifat *hard skills* maupun *soft skills*.

Keterampilan teknis spesifik yang perlu ditingkatkan karyawan memerlukan aktivitas *brokering* dengan mengikutsertakan karyawan pada kursus-kursus atau pendidikan lanjutan.

Share: Social Work Jurnal	VOLUME: 10	NOMOR: 1	HALAMAN: 18 - 28	ISSN: 2339-0042 (p) ISSN: 2528-1577 (e) DOI: 10.24198/share.v10i1.25663
---------------------------	------------	----------	------------------	---

Banyak perusahaan yang menyelenggarakan pelatihan sendiri ataupun menyediakan skema pembiayaan untuk pelatihan peningkatan kapasitas karyawannya.

Program pendidikan lanjut ini seringkali terkait dengan promosi jabatan atau perencanaan karir dari karyawan yang terpilih. Selain kemampuan teknis, perusahaan atau organisasinya juga membutuhkan pengembangan kemampuan karyawan pada sisi *soft skills* terutama untuk promosi jabatan yang membutuhkan kemampuan mengelola manusia dan mengembangkan jaringan kerja, meskipun seringkali bentuk edukasi seperti ini diberikan juga di tahap awal bagi karyawan yang baru sebelum memasuki pekerjaannya.

Pendidikan *soft skills* ini merupakan upaya terkait dengan perubahan atau pengembangan perilaku yang bagi para pekerja sosial merupakan salah satu kompetensi penting mereka. Program yang terkait dengan pengembangan karyawan merupakan bagian dari program asistensi karyawan yang dalam pekerjaan sosial okupasi atau industri dikenal dengan *Employee Assistance Program (EAPs)*. Zastrow (2010) menyebutkan bahwa EAPs melibatkan dua areana yaitu pertama, membantu karyawan dalam mengembangkan dan mencapai karir. Kedua, membantu karyawan untuk belajar menghadapi situasi tekanan. Yang kedua ini merupakan pelayanan yang ditujukan kepada karyawan yang memiliki hambatan atau masalah. lebih jauh akan diuraikan pada bagian berikutnya.

Terkait dengan pengembangan kemampuan karyawan, Zastrow menyebutkan cakupan EAPs termasuk melakukan saringan atau tes kemampuan dan bakat, membantu karyawan memahami proses promosi dan peluang-peluang untuk kemajuan karir di dalam perusahaan. EAPs membantu karyawan terlibat dalam program edukasi yang dapat meningkatkan keterampilan mental dan personal karyawan dalam bekerja. Kemampuan karyawan yang ditingkatkan di antaranya keterampilan komunikasi, kemampuan memahami diri dan menyesuaikan diri, kepemimpinan, dan keterampilan memecahkan masalah.

Googins & Godfrey (1987) mencontohkan seorang pekerja sosial okupasi yang bekerja pada isu peningkatan keterampilan sosial di kalangan manajer yang berlatar belakang teknik. Perusahaan dengan orientasi kerja berteknologi tinggi namun dalam pendekatan sumber daya manusianya masih konservatif dan tradisional. Sedikitnya pemahaman para manajer tentang perilaku manusia dan betapa kurangnya pelatihan bagi mereka pada bidang keterampilan interpersonal.

Perusahaan-perusahaan seperti ini menghadapi keadaan bentrokan budaya organisasi yang mengganggu yang diakibatkan dari gaya manajemen tradisional di satu sisi, dan motivasi kerja karyawan yang diarahkan pada tujuan kepuasanbekerja di sisi yang lain. Pekerja sosial kemudian perlu memasukan dimensi manusia pada gaya manajemen perusahaan yang berorientasi teknologi tersebut. Kemampuan para manajer diperluas terkait pengetahuan mereka tentang manusia dan aspek keterampilan interpersonal di dalam manajemen.

Pengelolaan Gaya Hidup Dan Kesehatan Karyawan

Gaya hidup dan kesehatan seringkali tidak bisa dipisahkan. Banyak orang yang mengalami gangguan kesehatan disebabkan karena gaya hidup yang tidak sehat. Pekerja sosial okupasi terlibat dengan reedukasi pola perilaku yang dapat menghasilkan kualitas hidup yang baik. Organisasi atau perusahaan memiliki kepentingan dengan keadaan kesehatan para karyawannya karena hal ini terkait dengan performa atau kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Sebaliknya bagi karyawan sendiri mereka akan mencapai kepuasan kerja yang maksimal atas performa fisik mereka yang sehat.

Program pemeliharaan kesehatan karyawan akan sangat dipertimbangkan oleh perusahaan untuk dilakukan. Usaha pencegahan agar karyawan tidak sakit akan lebih baik mengingat biaya perusahaan untuk penggantian dan pembinaan karyawan baru tidaklah sedikit. Selain itu orang dengan keadaan sakit tentu tidak akan produktif dan

Share: Social Work Jurnal	VOLUME: 10	NOMOR: 1	HALAMAN: 18 - 28	ISSN: 2339-0042 (p) ISSN: 2528-1577 (e) DOI: 10.24198/share.v10i1.25663
---------------------------	------------	----------	------------------	---

membutuhkan biaya yang besar untuk pengobatan. Dengan demikian mempertahankan dan memelihara kesehatan karyawan sudah tentu merupakan sebuah investasi bagi perusahaan.

Pekerja sosial okupasi membantu memberi edukasi kepada karyawan mengenai bagaimana mengelola gaya hidup yang sehat. Beberapa isu terkait gaya hidup ini diantaranya adalah penggunaan alkohol, obat-obatan dan merokok, pola makan dan nutrisi, waktu istirahat yang kurang, olah raga, dan mengelola stres.

Sementara terkait keadaan kesehatan, karyawan juga perlu memiliki keputusan terkait bagaimana cara mereka melakukan proses penyembuhan saat sakit. Kapan mereka harus pergi ke dokter, apa yang harus dikonsultasikan, bagaimana mengikuti nasihat kesehatan menurut dokter. Jika karyawan lebih memilih cara tradisional untuk penyembuhan atau pemeliharaan kesehatan, mereka harus memahami bagaimana cara yang tepat dan sesuai menggunakan pengobatan tersebut menurut standar riset maupun pengalaman di bidang pengobatan tradisional.

Jenkins (1988), menyebutkan tiga aspek terkait bagaimana peran individu dalam hal ini karyawan dan perusahaan dalam upaya meningkatkan kualitas kesehatan. Pertama bahwa penentuan status kesehatan setiap individu merupakan tanggung jawab personal. Setiap hari orang menentukan keputusan terkait keadaan kesehatan mereka. Kedua, tempat kerja menyediakan keadaan ideal untuk karyawan agar dapat dukungan psikologis dan berbagai sumber sehingga mereka bisa meningkatkan kemampuan memilih gaya hidup yang lebih sehat.

Ketiga, adalah terkait dengan pertimbangan pemilihan antara biaya dan keuntungan. Perusahaan kemungkinan akan mempertimbangkan dengan ketat pada pembiayaan program peningkatan kesehatan ini terutama jika tidak ada informasi terkait evaluasi dan efektivitas program pemeliharaan kesehatan inidibanding dengan biaya yang harus dikeluarkan.

Kerangka teori yang mendukung program peningkatan kesehatan di tempat kerja ini didasarkan pada terdapatnya hubungan langsung antara gaya hidup individu dan cara menangani kesehatan mereka dengan keadaan kesehatan dan kemampuannya menjadi pekerja yang produktif (Jenkins, 1988). Namun nampaknya untuk memperkuat posisi pentingnya program promosi kesehatan ini diperlukan riset lebih jauh terkait efektivitas program beserta penggunaan anggarannya.

Penanganan Karyawan yang Bermasalah

Seperti wilayah sosial lainnya tempat bekerja merupakan tempat yang di dalamnya terdapat sejumlah manusia. Dimanapun tempatnya, selama manusia ada maka selama itu pula akan muncul berbagai dinamika sosial dan perilaku sebagai akibat dari aktivitas yang manusia lakukan. Perilaku manusia dalam bekerja dipengaruhi oleh baik faktor personal maupun lingkungannya, sehingga pada situasi ada masalah saat bekerja, diperlukan penanganan dengan memperhatikan kedua faktor tersebut (*dualistic approach*). Pekerja sosial okupasi atau industri tentu sudah memahami perseptif ini sesuai dengan fokusnya pada *person in environment*.

Pekerja sosial dalam mengatasi pekerja atau karyawan yang bermasalah bisa melakukan tugas konseling, *brokering* atau *networking* dengan sistem sumber pendukung. Kemampuan penting yang dimiliki oleh pekerja sosial adalah melakukan asesmen khususnya asesmen perilaku dan kualitas relasi karyawan. Diperlukan deteksi dini kecendrungan karyawan yang diperkirakan bermasalah. Hal ini dapat dilihat dari perilaku aktual yang bisa diamati dari karyawan dan performa kerja mereka.

Winkelplack & Smith (1988), memberi panduan simptom karyawan bermasalah yang digunakan pekerja sosial okupasi yang terdiri dari lima simptom yaitu:

1. Keselamatan dan resiko keamanan: sembrono, mengalami kecelakaan-kecelakaan kecil, sikap tidak memperdulikan keselamatan dan resiko, mengabaikan peringatan untuk keselamatan.

Share: Social Work Jurnal	VOLUME: 10	NOMOR: 1	HALAMAN: 18 - 28	ISSN: 2339-0042 (p) ISSN: 2528-1577 (e) DOI: 10.24198/share.v10i1.25663
---------------------------	------------	----------	------------------	---

2. Kualitas kerja: sering lupa, mengabaikan detail, jorok, kualitas kerja yang tidak konsisten, produktivitas menurun, membuang pekerjaan sebelumnya, melewatkan *deadline*, kesalahan-kesalahan kerja, kemampuan menilai yang rendah, tidak ada inisiatif, gangguan pikiran obsesif dengan pekerjaan.
3. Sikap: tidak peduli, tidak ada antusias, tindakan yang berlebihan, perubahan mood yang lebar (mood swing), mencari kambing hitam dengan menyalahkan orang lain, pasif – agresif, marah-maraha, murung, kehilangan energi,
4. Kehadiran dan Partisipasi: sering tidak hadir (khususnya hari Senin dan Jumat), terlambat bekeja, pulang lebih awal, penggunaan waktu makan siang yang lama, menghilang dalam pekerjaan, melewatkan pertemuan, tidak bisa diandalkan, mengisolasi/mengasingkan diri, memberi alasan tidak jelas (samar) untuk keadaan sakit,
5. Relasi: menghindari orang-orang, tidak bisa bersama-sama, tidak kooperatif, berganti-ganti teman, ada komplain dari karyawan yang lain.

Sumber masalah selain dari faktor personal kemungkinan juga bisa dari faktor eksternal karyawan yaitu berasal dari lingkungan terdekat mereka. Dengan demikian pekerja sosial okupasi dapat bekerja dengan keluarga karyawan jika mereka teridentifikasi menjadi bagian dari sumber masalah yang dihadapi karyawan.

Bekerja dengan keluarga karyawan merupakan hal yang mungkin dilakukan saat menurunnya performa kerja karyawan disebabkan oleh stress yang bersumber dari keluarga mereka. Beberapa isu terkait masalah keluarga diantaranya adalah konflik antar anggota keluarga, masalah pengasuhan saat bekerja, karyawan dan keluarganya terpisah jauh secara geografis dan tidak tinggal bersama untuk jangka waktu yang lama. Pekerja sosial menggunakan berbagai model dan metode intervensi yang relevan untuk membantu kondisi seperti ini. Terapi *cognitive behavioral*,

model yang berpusat pada tugas (*task centered*), teknik *mindfulness*, *networking* dan *brokering*, *family therapy* adalah diantara beragam metode yang bisa digunakan oleh pekerja sosial dalam membantu karyawan yang memiliki masalah.

KESIMPULAN

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) di perusahaan merupakan salah satu bidang pekerjaansosial yang bergerak di industri atau okupasi. Pengembangan sumber daya manusia sejalan dengan tujuan dari semua upaya pekerjaan sosial yaitu untuk mengeluarkan segenap kekuatan individu agar dapat mencapai tujuan personal dan sosialnya, dan juga untuk menciptakan kondisi sosial yang memungkinkan setiap orang dapat merealisasi diri. Dengan menggunakan perspektif kekuatan pekerja sosial yang terlibat di dunia kerja atau okupasi mengasumikan bahwa para karyawan merupakan manusia pembelajar yang dapat terus tumbuh dan berkembang.

Pekerja sosial melaksanakan tugasnya di dunia kerja agar orang-orang yang berkerja dapat mencapai kualitas hidup yang baik sehingga mereka bisa produktif, berkontribusi pada tercapainya kepuasan pengguna atau pelanggan dan keuntungan perusahaan.

Dalam hal pengembangan SDM, pekerja sosial melakukan tugasnyadalam tiga bentuk. Pertama, tugas yang berkaitan dengan pengembangan dengan target individu karyawan dan organisasi. Pelatihan dan edukasi peningkatan kapasitas, pengelolaan gaya hidup dan kesehatan, meningkatkan efektivitas organisasi adalah diantara bentuk tugas pengembangan. Kedua, menyangkut tata personalia (*personnel management*), ketiga, terkait dengan penanganan personel yang bermasalah.

Pekerja sosial okupasi atau industri menggunakan berbagai pendekatan dan metode yang sesuai dengan tuntutan, kebutuhan dan masalah yang dihadapi dunia kerja. Mereka menerapkan berbagai metode dan teknik untuk pengembangan dan perubahan perilaku, melakukan *networking*,

Share: Social Work Jurnal	VOLUME: 10	NOMOR: 1	HALAMAN: 18 - 28	ISSN: 2339-0042 (p) ISSN: 2528-1577 (e) DOI: 10.24198/share.v10i1.25663
---------------------------	------------	----------	------------------	---

brokering, mediasi, konseling, ataupun *family therapy*.

DAFTAR PUSTAKA

- Akabas, Sheila H & Kurzman, Paul A (2005). *Work and The Workplace : Resource for Innovative Policy and Practice*.
- Ashari Utomo Patra, Soni A. Nulhaqim, Rudi Saprudin Darwis . (2016). *Pengembangan Kapasitas Relawan Pada Organisasi Pelayanan Sosial*. Bandung: Unpad Press.
- Basnawi, C. (2017). *Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia Dalam Pengelolaan Keuangan Daerah Melalui Clinic Center Oleh Unit Pelaksana Teknis Laboratorium Pengelolaan Keuangan Daerah (UPT-LPKD) Jawa Timur . Kebijakan dan Manajemen Publik , 1-9*.
- DuBois, Brenda & Miley, Karla Krogsrud (2005). *Social Work An Empowering Profession*. Pearson Education, Inc.
- Googins & Godfrey (1987). *Occupational Social Work*. Prentice-Hall, Inc. Englewood Cliffs, New Jersey
- Ishartono, Santoso Tri Raharjo. (2016). *Perspektif Kekuatan dalam Pekerjaan Sosial . EMPATI : Jurnal Kesejahteraan Sosial , 1-10*.
- Jenkins, James L. (1988). *Health Enhancement Programs : Balanced Lifestyles, Physical Fitness, Smoking Cessation, Stress Management, and Weight Control*, in Gary M. Gould & Michael L. Smith. *Social Work in the Workpace*. Springer Publishing Company, Inc.
- Kettner, P. M. (2002). *Achieving Excellence in The Management of Human Service Organization*. Boston: Allyn & Bacon.
- Nugraha, S. (2017). *Pengembangan Kapasitas Pegawai Dalam Meningkatkan Profesionalisme Kerja Pada Kantor Camat Puuwatu Kota Kendari*. Skripsi.
- Schermerhorn, John R, Jr ,(1996). *Management*. John Wiley & Sons, Inc
- Smith, Michael L (1988). *Social Work in the Workplace : An Overview*, In Gary M Gould & Michael L Smith (Eds). *Social Work in the Workplace*. Springer Publishing Company, Inc.
- Suharto, E. (2009). *Pekerjaan Sosial di Dunia Industri . Bandung: Alfabeta .*
- Wibowo, H. (2017). *Praktik Bekerja Bersama Kelompok Untuk Penguatan Program Pelatihan Dan Pengembangan*. Share : *Social Work Jurnal*, 102-108.
- Weick, Ann., Charles Rapp, W.Patrick Sullivan, Walter Kisthardt. (1989). *A Strength Perspective For Social Work Practice*. *Social Work , 350-354*.
- Wibhawa, Budhi., Santoso Tri Raharjo, Meilany Budiarti S. (2015). *Pengantar Pekerjaan Sosial*. Bandung : Unpad Press.
- Winkelplack, Judy & Smith, Smith Michael Lane (1988). *Identifying and Referring Troubled Employees to Counseling, in Social Work in the Workplace*. Springer Publishing Company, Inc.
- Zastrow, Chales (2010). *Iintoduction to Social Work and Social Welfare : Empowering People*. Brooks/Cole, Cengage Learning