

Career Development Bagi Praktik Pekerjaan Sosial Dalam Organisasi Pelayanan Sosial

Djulaiha Sukmana¹, Soni Akhmad Nulhaqim², Nurliana Cipta Apsari³

^{1,2,3} Ilmu Kesejahteraan Sosial, Universitas Padjadjaran, Bandung, Indonesia

E-mail correspondence: djulaiha007@mail.unpad.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penulisan adalah untuk menggambarkan pentingnya pengembangan karir (*career development*) bagi praktik pekerjaan sosial yang bekerja di organisasi pelayanan sosial. Pekerja sosial harus memperoleh kegiatan peningkatan sumber daya manusia (SDM) untuk mendukung pengembangan karirnya sebagai praktisi profesional, dan pekerja sosial memiliki peran penting dalam memastikan bahwa layanan yang diberikan sudah sesuai dengan prosedur dan membantu meningkatkan keberfungsian sosial penerima manfaat. Metode penulisan menggunakan studi *literatur review* yakni melakukan penelaan terhadap 18 (delapan belas) artikel ilmiah maupun buku yang berkaitan dengan topik yang dipilih. Pencarian sumber literatur menggunakan basis data akademik diantaranya *google scholar*, *researchgate*, *research rabbit* untuk mendapatkan kajian yang kredible dari sumber yang terpercaya. Adapun hasil telaah yang dilakukan bahwa terdapat beberapa upaya untuk pengembangan karir bagi pekerja sosial yakni diantaranya *self-development program* dengan mengikuti pelatihan atau workshop, mengikuti kegiatan sertifikasi profesional pekerja sosial yang diselenggarakan oleh LSPS, peningkatan keterampilan atau *softskills*, kemampuan manajerial, peningkatan penelitian dan penulisan yang mampu mendorong produktivitas pekerja sosial. Dengan adanya pengembangan karir (*career development*) tidak hanya memberikan pengaruh positif bagi pekerja sosial saja melainkan juga bagi lembaga atau organisasi penyelenggara pelayanan sosial, diantaranya yakni meningkatkan kualitas layanan, tentu juga meningkatkan kepuasan kerja bagi pekerja sosial, mendorong adanya inovasi bagi pekerja sosial dalam mengembangkan karir, serta mampu menjawab tantangan yang kompleks.

Kata Kunci: Pengembangan karir, Pekerja sosial, Organisasi pelayanan sosial

ABSTRACT

The purpose of this writing is to describe the importance of career development for social work practitioners working in social service organizations. Social workers must obtain human resource (HR) improvement activities to support their career development as professional practitioners, and social workers have an important role in ensuring that the services provided are in accordance with procedures and help improve the social functioning of beneficiaries. The

writing method uses a literature review study, namely reviewing 18 (eighteen) scientific articles and books related to the selected topic. Search for literature sources using academic databases including Google Scholar, Researchgate, Research Rabbit to obtain credible studies from trusted sources. The results of the studies carried out show that there are several efforts to develop careers for social workers, including self-development programs by attending training or workshops. , taking part in social worker professional certification activities organized by LSPS, improving skills or soft skills, managerial abilities, increasing research and writing which can encourage social worker productivity. With career development, it not only has a positive influence on social workers but also on institutions or organizations providing social services, including improving the quality of services, of course also increasing job satisfaction for social workers, encouraging innovation for social workers in developing career, and able to answer complex challenges.

Keywords: *Career development, Social workers, Human service organizations*

1. PENDAHULUAN

Human Services Organization (HSO) merupakan organisasi yang berfokus pada pemberian pelayanan kepada masyarakat atas dasar nilai-nilai kemanusiaan, solidaritas, kedermawanan dan kebersamaan. Organisasi layanan manusia dibentuk untuk membantu masyarakat agar dapat memenuhi kebutuhannya, dengan demikian terdapat sejumlah program layanan kesejahteraan sosial yang telah disusun secara sistematis untuk mempermudah proses pelayanan dan mencapai tujuan yang tepat sasaran, sehingga organisasi layanan manusia memiliki peranan penting dalam kehidupan masyarakat (Kinasih (2022) dalam Nurwahyuliningsih et al., (2022)). Adapaun program layanan tersebut terdiri dari pendidikan, perawatan kesehatan, dan perumahan (HHS, 2017). Organisasi pelayanan sosial atau pelayanan kemanusiaan memiliki bidang yang sangat luas dalam memberikan dukungan kepada masyarakat, diantaranya fokus terhadap individu, keluarga, dan komunitas.

Untuk mendukung berjalannya kegiatan di organisasi pelayanan sosial

dibutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang mumpuni. Sumber daya manusia adalah komponen yang sangat penting dalam sebuah organisasi pelayanan sosial karena berfungsi sebagai penyangga utama dan penggerak roda organisasi dalam upaya mewujudkan visi, misi, dan tujuan organisasi (Azhar, 2007). Dalam hal ini, profesi pekerjaan sosial dapat dilihat sebagai subbagian dalam bidang organisasi pelayanan sosial yang lebih luas, seperti halnya pada tingkat paling dasar pekerja sosial berfokus pada meringankan penderitaan yang dialami oleh masyarakat, memperjuangkan keadilan sosial dan meningkatkan kehidupan individu maupun komunitas. Menurut Taftazani et al., (2020) Pekerja sosial berusaha meningkatkan keberfungsian sosial seseorang dan memperbaiki kondisi sosial sehingga anggota masyarakat dapat melakukan fungsinya, dan untuk mencapai tujuan ini pekerja sosial melakukan tiga bentuk aktivitas yang sesuai dengan kondisi atau kebutuhan pengguna layanan antara lain bantuan sosial, penyembuhan (terapi), dan pertumbuhan manusia yang juga dikenal sebagai pelayanan pengembangan.

Penting bagi pekerja sosial yang bekerja di organisasi pelayanan sosial untuk memperoleh kegiatan peningkatan SDM guna mendukung pengembangan karirnya sebagai praktisi profesional. Pekerja sosial memiliki peran yang krusial dalam memastikan bahwa pelayanan yang diberikan sudah sesuai dengan prosedur dan membantu dalam meningkatkan keberfungsian sosial penerima manfaat. Selain itu, tentunya secara keseluruhan pengembangan karir bagi pekerja sosial akan memberikan dampak positif seperti meningkatkan efektivitas, relevansi dari layanan yang dilakukan terhadap klien. Menurut Skidmore (1983) dalam Patra, dkk (2016) yang dikutip oleh Taftazani et al., (2020) terdapat delapan metode yang digunakan dalam pengembangan kapasitas pekerja sosial untuk mendukung perkembangan karir diantaranya 1). Perkuliahan (*lectures*); 2). Bermain peran (*role playing*); 3). Pengembangan diri (*self development programs*); 4). Penggunaan media kelompok (*group work*); 5). Permainan pelatihan (*hems exercises*); 6). Fasilitas perpustakaan (*library facilities*); 7). Melanjutkan pendidikan (*continuing education*); 8). Pertukaran (*Exchange*).

Menurut Arifah et al., (2015) pengembangan SDM menjadi penting dalam meningkatkan produktivitas pegawai dalam menunjang keberlangsungan karir dan mencapai tujuan yang ingin dicapai untuk kemajuan organisasi pelayanan sosial. Lebih lanjut, bahwa iklim organisasi dan pengembangan karir berdampak pada kepuasan kerja dan kualitas pelayanan (Hermawan, 2020). Selanjutnya

penelitian yang dilakukan oleh Ratna Gumilang, (2022) tentang peran sumber daya manusia dalam perencanaan dan pengembangan karir pada organisasi nirlaba yakni perencanaan dan pengembangan karir adalah aktivitas formal dan berkelanjutan yang merupakan upaya organisasi untuk mengembangkan dan memperkaya sumber daya manusia dengan menyelaraskan kebutuhannya dengan kebutuhan organisasi.

Kajian ini fokus terhadap pengembangan karir bagi pekerja sosial di organisasi pelayanan sosial, aktivitas tersebut menjadi bagian dari pengembangan SDM. Mengingat pekerja sosial merupakan profesi profesional yang melaksanakan tugasnya untuk memberikan pertolongan kepada penerima manfaat (individu, kelompok maupun komunitas) agar dapat mencapai keberfungsian sosial atau kualitas hidup yang baik dengan demikian juga mampu mencapai tujuan organisasi. Kajian ini memberikan manfaat yang signifikan dalam bidang Ilmu Kesejahteraan Sosial yakni membantu memperdalam pemahaman mengenai dinamika pengembangan karir pekerja sosial serta peningkatan kualitas layanan sosial. Berdasarkan pemaparan di atas, rumusan masalah dalam kajian ini bagaimana pengembangan karir bagi pekerja sosial dalam lembaga pelayanan sosial. Adapun tujuan dari penulisan ini adalah untuk mendeskripsikan pengembangan karir bagi praktik pekerjaan sosial yang bekerja di organisasi pelayanan sosial.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Human Services Organizations **(Organisasi Pelayanan Sosial)**

Menurut Hasenfeld, (2010) organisasi pelayanan manusia merupakan organisasi yang memiliki fungsi utama untuk melindungi, memelihara, atau meningkatkan kesejahteraan individu dengan cara merumuskan, membentuk atau merubah sifat pribadi tersebut. Dipaparkan oleh Suharto, (1997) bahwa organisasi formal yang fungsi utamanya menyelenggarakan pelayanan kesejahteraan sosial yang ditunjukkan untuk memecahkan masalah dan memenuhi kebutuhan masyarakat. Organisasi Pelayanan Sosial menyelenggarakan kegiatan untuk terciptanya kesejahteraan sosial maka segala permasalahan sosial yang ada di masyarakat menjadi fokus perhatian dalam kegiatan dan pelayanannya. Di Indonesia banyak organisasi pelayanan sosial yang dibentuk oleh masyarakat dan berkegiatan di sentra masing-masing, seperti organisasi sosial yang memperhatikan perlindungan anak, perlindungan dan pemberdayaan perempuan, permasalahan lansia, termasuk permasalahan sosial penyandang disabilitas.

Menurut Kettner, (2002) mengelola organisasi pelayanan sosial menggunakan pendekatan teori manajemen saja tidak cukup, melainkan juga harus dilengkapi dengan pengetahuan kesejahteraan sosial, menjelaskan bahwa model praktik dalam manajemen organisasi pelayanan sosial dibangun dalam konsep "*excellence organization*" dan "*internal consistency*". Konsep *excellence* ini terkait dengan manajemen dalam

organisasi tersebut, karena ketika kita berbicara tentang organisasi maka harus juga berbicara tentang komponen-komponen yang membangun organisasi tersebut, pada saat melakukan perencanaan dan implementasinya, yaitu antar sistem dan sub sistem yang dapat berkontribusi pada produktifitasnya. Sub sistem yang dimaksud dapat berarti juga fungsi-fungsi manajemen dalam suatu organisasi.

Menurut Blau & Scott (1962) yang dikutip oleh Furman et al., (2018), terdapat empat jenis organisasi dalam layanan manusia dilakukan, sebagai berikut: (1) Organisasi yang saling menguntungkan yang diciptakan oleh sekelompok orang yang ingin menyediakan layanan untuk keanggotaannya (seperti gejera, serikat pekerja, dan kelompok sipil); (2) Organisasi pemerintah atau publik, didirikan dan didanai oleh masyarakat umum untuk melakukan layanan yang bermanfaat bagi semua orang; (3) Organisasi layanan, didirikan sebagai lembaga sosial non pemerintah, nirlaba dan sukarela; (4) Organisasi bisnis atau wirausaha, termasuk organisasi nirlaba dan swasta yang mana praktiknya berbasis non-agensi.

Konsep Dasar Praktik Pekerja Sosial

Pekerjaan sosial adalah aktivitas profesional untuk menolong individu, kelompok dan masyarakat dalam meningkatkan atau memperbaiki kapasitas mereka agar berfungsi sosial dan menciptakan kondisi-kondisi masyarakat yang kondusif untuk mencapai tujuan tersebut (Zastrow, 1999

dalam Sukoco (1991) dikutip oleh (Helly Ocktilia, 2013)). Menurut *The National Association of Social Work* (NASW) mendefinisikan pekerjaan sosial sebagai kegiatan profesional membantu individu, kelompok, atau masyarakat meningkatkan atau mengembalikan kapasitas mereka untuk fungsi sosial dan menciptakan kondisi sosial yang menguntungkan untuk tujuan ini (Bustamar & Lestari, 2019). Pekerja sosial memiliki fokus membantu mengembalikan keberfungsian sosial klien (individu, keluarga maupun kelompok) dalam menjalankan peranannya di lingkungan masyarakat.

Menurut *The National Association of Social Work* (NASW) dikutip oleh Fahrudin (2014) Profesi pekerja sosial memiliki misi utama untuk meningkatkan kesejahteraan manusia (*human well-being*) dalam membantu memenuhi kebutuhan-kebutuhan dasar manusia dengan perhatian khusus terhadap kebutuhan kelompok rentan. Pekerja sosial berusaha untuk memperkuat keberfungsian sosial dan meningkatkan efektivitas lembaga-lembaga pelayanan sosial dalam masyarakat yang menyediakan sumber-sumber serta kesempatan bagi warganya menyumbang kepada kesejahteraan masyarakat. Lebih lanjut, bahwa misi pekerja sosial telah diterjemahkan menjadi tujuan praktik pekerjaan sosial, diantaranya sebagai berikut.

1. Meningkatkan kemampuan orang untuk memecahkan masalah, mengatasi (*coping*), perkembangan.
2. Menghubungkan orang dengan sistem-sistem yang memberikan kepada mereka sumber-sumber,

pelayanan-pelayanan, dan kesempatan-kesempatan.

3. Memperbaiki keefektifan dan bekerjanya secara manusiawi dari sistem-sistem yang menyediakan orang dengan sumber-sumber dan pelayanan-pelayanan.
4. Mengembangkan dan memperbaiki kebijakan sosial (dalam Zastrow, 2008).

Sejalan dengan misi dan maksud pekerjaan sosial, maka pada organisasi pelayanan sosial membutuhkan SDM yang berasal dari bidang keilmuan kesejahteraan sosial, yang ahlinya kita kenal dengan pekerja sosial. Orang yang menekuni bidang ini seyogyanya adalah orang yang memiliki keluhuran budi pekerti karena mereka yang berada di dalamnya harus senantiasa ikhlas dan sabar. Seorang pekerja sosial harus memiliki kerangka pengetahuan yang meliputi *body of knowledge*, *body of skill*, dan *body of value*. Ketiga kerangka ini digunakan sebagai dasar dalam menjalankan tugasnya layaknya seorang professional. Sebagai orang yang ahli dibidang kesejahteraan sosial, tentu profesi ini menghadapi berbagai tantangan yang cukup besar seperti bagaimana pekerja sosial dapat menangani dan menyelesaikan permasalahan sosial yang ada di masyarakat dengan menggunakan berbagai keahlian, kemampuan serta pengetahuan yang dimilikinya (Astri, 2013).

Menurut Suharto, (2008) terdapat beberapa *setting* pekerjaan yang dapat diperhatikan oleh pekerja sosial dalam memberikan proses pertolongan kepada klien, diantaranya sebagai berikut:

1. Keluarga dan pelayanan anak, menjadi salah satu fokus praktik pekerjaan sosial dengan kegiatan yang dilakukan seperti penguatan keluarga, konseling keluarga, pemeliharaan anak dan adopsi, perawatan harian, pencegahan penelantaran, dan kekerasan dalam rumah tangga.
2. Kesehatan dan rehabilitasi, kegiatan ini dapat dilakukan dengan pendampingan terhadap pasien di rumah sakit, pengembangan kesehatan masyarakat, kesehatan mental, rehabilitasi vokasional, rehabilitasi terhadap pecandu narkoba, pendampingan ODHA, *harm reduction programmes*.
3. Pengembangan masyarakat, menjadi *setting* makro pada praktik pekerjaan sosial dengan beberapa kegiatan diantaranya perencanaan sosial, pengorganisasi masyarakat, revitalisasi ketetanggan, perawatan lingkungan hidup, ketahanan sosial, penguatan modal sosial dan ekonomi kecil.
4. Pelindungan sosial, kegiatan yang dilakukan berupa: skema asuransi sosial, bantuan sosial, social fund, jaring pengaman sosial.
5. Pelayanan kedaruratan. Kegiatan yang dilakukan berupa: pengorganisasian bantuan, manajemen krisis, informasi dan rujukan, integrasi pengungsi, pengembangan peringatan dini masyarakat.
6. Pekerjaan sosial sekolah. kegiatan yang dilakukan berupa: konseling penyesuaian sekolah, manajemen perilaku pelajar, manajemen tunjangan biaya pendidikan, pengorganisasian makan siang murid, peningkatan partisipasi keluarga dan masyarakat dalam pendidikan.
7. Pekerjaan sosial industri. Kegiatan yang dilakukan berupa: program bantuan pegawai, penanganan stres dan burn-out, penempatan dan relokasi kerja, perencanaan pensiun, tanggung jawab sosial perusahaan.

Setting keluarga dan pelayanan anak menjadi salah satu ranah pekerja sosial dalam mengimplentasikan ilmu dan kemampuan yang dimiliki untuk memberikan pertolongan kepada klien. Dalam hal ini, pekerja sosial yang bekerja di organisasi pelayanan manusia, seperti di organisasi yang fokus terhadap pemberian layanan kepada anak berkebutuhan khusus. Pengembangan karir bagi praktik pekerjaan sosial menjadi hal yang krusial untuk memungkinkan profesi ini memberikan layanan yang prima kepada masyarakat atau klien dengan cara meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan pemahaman tentang isu-isu sosial dan teknik intervensi yang efektif. Dengan demikian, melalui pengembangan karir mampu mendorong pekerja sosial meningkatkan kualitas layanan dan pengembangan jaringan dan kolaborasi terhadap berbagai pihak.

Pengembangan Karir

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. Maka dari itu pengelolaan kelembagaan atau organisasi memerlukan pemahaman khusus tentang manajemen atau lebih khusus lagi manajemen sumber daya manusia (Wibowo, 2017).

Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Motivasi kerja adalah dorongan yang berasal dari diri pegawai. Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Menurut Setiyawan dan Waridin (2006: 68), tentang kinerja pegawai adalah merupakan hasil atau prestasi kerja yang dinilai baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Tentu saja berdasarkan standar kerja dan sesuai dengan kriteria yang ada yang ditentukan oleh pihak organisasi.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai. Karir adalah semua pekerjaan yang dimiliki seseorang semasa hidupnya (Werther Davis, 1996). Karir juga dipandang sebagai pengalaman kerja yang dimiliki seseorang secara terus-menerus sepanjang masa (Milkovich & Boudreau, 1997). Dari definisi tersebut dapat terlihat bahwa karir dapat

dipandang dari sudut individu maupun dari sudut organisasi. Kombinasi kebutuhan, nilai, dan bakat akan bertindak sebagai ‘pemandu’ seseorang pada satu atau beberapa jenis karir yang berhubungan.

Seorang manajer SDM yang baik harus dapat melihat jauh ke depan, oleh sebab itu, pada tahap ini perhatian terhadap pengembangan karir menjadi hal yang prioritas dalam jangka panjang, karena ini juga merupakan bagian dari pengembangan terhadap SDM. Kebutuhan untuk merencanakan dan mengembangkan karir muncul baik dari sisi organisasi maupun dari sisi karyawan. Dengan mempersiapkan program pengembangan karir berarti organisasi tersebut telah mempersiapkan sumber daya manusia yang andal untuk memenuhi kebutuhan organisasai dalam jangka panjang.

Kemudian, organisasi tidak perlu tergantung terhadap proses rekrutmen apabila ada posisi kosong yang harus segera diisi. Karena setidaknya dengan pengembangan karir SDM yang ada bisa membantu mengambil alih pekerjaan /membantu selama proses rekrutmen. Tidak adanya perhatian yang memadai dari pihak organisasi terhadap pengembangan karir karyawan akan menimbulkan berbagai masalah dan yang paling utama akan menurunkan kinerja SDM tersebut. Pengembangan karir adalah suatu proses, yang melalui proses tersebut seseorang menjadi lebih perhatian terhadap atribut yang berkaitan dengan karir dan tahapan yang memberikan kontribusi terhadap pencapaian karir ke tingkat puncak (Dessler, 2003).

Pengembangan karir juga terdiri dari tindakan atau langkah yang diambil oleh individu untuk mencapai tujuan karir (Werther-Davis, 1997). Dari definisi tersebut diketahui bahwa program pengembangan karir adalah suatu program yang formal dan terstruktur yang dilakukan perusahaan. Dilihat dari sudut pandang perusahaan, pengembangan karir memiliki tiga tujuan, sebagai berikut untuk:

1. Memenuhi kebutuhan akan SDM sekarang dan dimasa yang akan datang;
2. Menginformasikan jalur karir yang ada di perusahaan;
3. Mengintegrasikan program SDM yang ada dengan rencana perusahaan.

Manajemen karir, terutama program pengembangan karir, juga terkait dengan program SDM lainnya sebagai berikut.

1. Internal *staffing*, karyawan perusahaan mendapat prioritas pertama untuk mengisi posisi kosong yang ada di perusahaan. Salah satu dampak positif dari internal staffing adalah meningkatnya motivasi kerja karyawan karena mereka merasa dihargai oleh perusahaan dengan diberikan peluang untuk mengembangkan karir.
2. Manajemen kinerja merupakan dasar dari program pengembangan karir. Tanpa adanya penilaian kinerja karyawan, program pengembangan karir tidak dapat dilaksanakan karena perusahaan memutuskan untuk memberikan promosi atau mutasi terhadap seseorang atas dasar kinerjanya.

3. Program pelatihan dan pengembangan karyawan.
4. Manajemen kompensasi karena peningkatan karir seseorang tidak hanya diikuti oleh peningkatan tanggung jawab dan wewenang tetapi juga penyesuaian atau peningkatan kompensasi.

Namun, pada kenyataannya masih terdapat beberapa masalah yang biasa dihadapi suatu organisasi dalam melaksanakan program pengembangan karir, diantaranya:

1. Tidak adanya manajemen kinerja atau sistem penilaian kinerja karyawan yang merupakan dasar dari program pengembangan karir.
2. Ada sistem penilaian kinerja karyawan tetapi dalam pelaksanaannya terjadi banyak bias atau penyimpangan sehingga tidak dapat mengukur kinerja karyawan yang sebenarnya.
3. Organisasi tidak mempunyai visi ke depan untuk mengembangkan keahlian dan keterampilan karyawannya yang tercermin dari tidak adanya program pelatihan karyawan.
4. Tidak adanya suatu manajemen kompensasi yang baik.

Pengembangan karir akan membantu untuk proses suatu mencapai kepentingan jangka panjang baik bagi individual maupun untuk organisasi. Jangan menghalangi minat pengembangan karir SDM karena hanya akan mengakibatkan SDM yang tidak bahagia karena merasa bahwa organisasi tidak mendukung rencana karirnya.

Sebaliknya, ketika staf merasa didukung dalam tujuan karir mereka, semangat kerja cenderung baik dan staf cenderung menunjukkan kinerja pada tingkat tinggi.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode studi *literature review* sebuah metode yang sistematis, eksplisit dan reproduisibel untuk melakukan identifikasi, evaluasi dan sintesis terhadap karya-karya hasil penelitian dan hasil pemikiran yang sudah dihasilkan oleh para peneliti dan praktisi (Ulhaq, Z. Syambani., & Rahmayanti, M., (2020)).

Adapun langkah yang dilakukan dalam menyusun kajian ini menggunakan studi literatur review diantaranya: 1). Terlebih dahulu melakukan identifikasi terkait dengan topik penelitian yang akan dikaji; 2). Pencarian sumber literatur menggunakan basis data akademik diantaranya *google scholar*, *researchgate*, *research rabbit* untuk mendapatkan kajian yang kredible dari sumber yang terpercaya; 3). Seleksi literatur, yakni setelah menemukan berbagai sumber literatur yang relevan maka penulis melakukan seleksi untuk menentukan sumber mana saja yang akan disertakan dalam kajian ini, adapun penulisan ini menelaah 18 (delapan belas) sumber referensi yang terdiri dari artikel ilmiah dan buku serta sumber artikel online; 4). Pengumpulan data, melakukan analisa dengan data yang telah diperoleh kemudian mencatat berbagai informasi penting terkait dengan temuan utama dalam literatur, metode penelitian dan kesimpulan dari setiap sumber; 5). Mengorganisasi dan menganalisa informasi yang telah diperoleh kemudian

memetakan sesuai dengan tema atau konsep yang akan digunakan, adapun kategori tersebut antara lain 1) Pekerja Sosial; 2) *Human Services Organization*; 3) *Career Development*; 6). Melakukan sintesis dan intrerpretasi yakni dengan membuat kesimpulan yang komprehensif terkait dengan kajian ini, sehingga dapat memberikan saran untuk peneliti selanjutnya; 7). Penulisan naskah, ketika semua tahapan di atas telah dilakukan maka tahap selanjutnya yakni menulis naskah dengan menyajikan informasi dengan jelas, sistematis dan struktur yang tepat.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, hal tersebut merupakan kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pengembangan karir merupakan kegiatan yang dilakukan untuk memelihara, meningkatkan dan memperbaharui kualitas pekerjaan atau kinerja. Dengan kata lain, jika karir meningkat maka tentu saja pengakuan lembaga yang menaunginya juga meningkat yang salah satunya dibuktikan dengan peningkatan gaji yang diterima dan tentunya hal ini akan membuat lebih merasa senang dan nyaman bekerja. Untuk mencapai hal itu, idealnya SDM harus mengetahui tentang tingkatan-tingkatan karir dan konsekuensi dari tingkatan karir tersebut bagi dirinya baik berupa tanggung jawab/kewajiban maupun ganjaran yang akan diperoleh.

Sumber daya manusia dalam organisasi harus dipekerjakan secara

efektif, efisien dan manusiawi. Setiap organisasi mengalami dinamika tersendiri dan dalam perkembangannya tidak selalu mulus dan lancar, kadang juga mengalami permasalahan tenaga kerja. Oleh karenanya pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara professional oleh departemen tersendiri yang khusus menangani SDM yaitu *Human Resource Departement (HRD)*. Organisasi yang baik dan sehat akan memiliki citra positif di mata masyarakat dan tentunya akan memiliki perhatian khusus dan tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas SDM-nya. Salah satu bagian dari pengembangan SDM adalah pengembangan karir.

Pembinaan karir tidak dapat dilepaskan dengan kegiatan perencanaan SDM, rekrutmen, dan seleksi dalam rangka pengaturan staf (*staffing*). dari kegiatan-kegiatan manajemen SDM tersebut, harus diperoleh sejumlah tenaga kerja yang potensial dengan kualitas terbaik. Tenaga kerja seperti itulah yang harus diberi kesempatan untuk mengembangkan karirnya, agar dengan kemampuannya yang terus meningkatkan sesuai dengan tuntutan lingkungan bisnis, tidak saja mampu mempertahankan eksistensi organisasi, tetapi juga mampu mengembangkan dan memajukan. Maka dari itu, penulis berusaha untuk mengkaji lebih jauh mengenai pengembangan karir.

Menurut Setiyawan dan Waridin (2006), kinerja pegawai merupakan hasil atau prestasi kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak

organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran tergantung pada sumber daya manusianya. Di antara indikator penentu kepuasan kerja dan prestasi kerja, pengembangan karir dipandang sebagai salah satu indikator penting. Disisi lain dalam rangka peningkatan kinerja pegawai, maka pengembangan karir yang baik harus di tumbuhkan sehingga diharapkan akan mampu mendorong pegawai untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga pada akhirnya akan mampu mencapai kinerja pegawai yang baik sesuai dengan harapan dan tujuan organisasi.

Tercapainya tujuan organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia dan kompetensi dari anggotanya agar dapat terciptanya tujuan organisasi sesuai yang diharapkan. Pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi karir pegawai, dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut. Untuk dapat mendorong pengembangan karir bagi pekerja sosial maka perlu dilakukan pelatihan yang hakikatnya merupakan proses pembelajaran. Schermerhorn (2004), menyebutkan bahwa pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang menyediakan kesempatan untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan yang terkait dengan pekerjaan. Menurut Gilley & Egglund, 1989, (dalam Kettner, 2002), pelatihan adalah sebagai kegiatan pengembangan pengetahuan atau keterampilan yang

dirancang untuk memungkinkan karyawan meningkatkan kinerja dalam pekerjaannya. Jika tujuan karir telah ditetapkan dan komitmen untuk mencapainya telah dibuat maka beberapa tindakan untuk pengembangan karir menurut Dessler, (2003) sangat diperlukan, yaitu sebagai berikut:

1. *Job performance* merupakan langkah penting untuk pengembangan karir karena tanpa kinerja yang baik tujuan karir tidak akan tercapai.
2. *Exposure* yang berarti dikenal oleh atasan atau orang yang membuat keputusan tentang promosi, transfer, dan peluang karir lain. Tanpa exposure, seseorang yang memiliki kinerja yang baik mungkin tidak mendapatkan peluang untuk mencapai tujuan karirnya.
3. *Networking* merupakan exposure yang didapatkan dari luar perusahaan. Ketika seseorang merasa bahwa karirnya tidak berkembang atau mengalami layoff maka networking dapat membantu memberikan peluang kerja yang lebih baik.
4. *Resignation* atau pengunduran diri, mungkin dapat menjadi satu-satunya cara untuk mencapai tujuan karir ketika ada peluang karir yang lebih baik di luar perusahaan. Jika dilakukan dengan benar dan efektif, resignation akan diikuti dengan promosi, peningkatan kompensasi, serta menambah pengalaman dengan mempelajari hal-hal baru karena resignation merupakan bagian dari strategi karir.
5. *Mentor*, yaitu seseorang yang memberikan masukan dan informasi yang berkaitan dengan karir. Jika mentor tersebut dapat menominasikan seorang karyawan untuk pengembangan karir seperti promosi, transfer, dan lain-lain maka mentor tersebut menjadi seorang sponsor, yaitu seseorang yang dapat menciptakan peluang pengembangan karir. Biasanya, sponsor seorang karyawan adalah atasan langsung.
6. *Subordinate* atau bawahan, kinerja seorang manajer tergantung dari kinerja bawahannya sehingga bawahan juga berperan dalam pengembangan karir seorang manajer.
7. Pengalaman internasional. Memang menyediakan suatu manajemen karir yang baik merupakan tanggung jawab organisasi namun pengembangan karir bukan hanya tanggung jawab perusahaan semata. Masing-masing individu juga memiliki tanggung jawab untuk dapat meningkatkan karirnya sesuai bakat, minat, keahlian, dan prestasi kerja yang dimiliki.

Perlu diingat kembali bahwa seorang pekerja sosial dapat bekerja dalam berbagai konteks, seperti pengembangan masyarakat, penanganan kemiskinan, penanggulangan bencana, penanganan orang dengan kecacatan,

perlindungan anak, dan sebagainya. Sebagai upaya mendukung pengembangan karir bagi profesi pekerja sosial dilakukan berbagai cara, diantaranya:

1. *Self-development program*

Penting bagi pekerja sosial untuk memperoleh kegiatan *self-development program* dengan mengikuti pelatihan yang mampu mendukung produktivitas pekerjaannya. Pekerja sosial diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan atau *workshop*. Tujuannya, untuk membantu memperbaharui pengetahuan dan keterampilan, sehingga kelompok ini lebih cakap terhadap adanya perubahan.

2. Sertifikasi profesional

Pekerja sosial harus memiliki sertifikat profesional untuk menunjang keberlangsungan kegiatan praktiknya dan diakui keberadaannya. Sertifikat ini diperoleh dengan mengikuti ujian kompetensi yang diselenggarakan oleh Lembaga Sertifikasi Pekerja Sosial (LSPS) merupakan lembaga di bawah Pusat Pengembangan Profesi Pekerja Sosial dan Penyuluh Sosial Kementerian Sosial Republik Indonesia. Sertifikasi ini tidak hanya berfungsi sebagai pengakuan terhadap profesionalitas seorang pekerja sosial, tetapi juga berfungsi sebagai pengakuan terhadap kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki pekerja sosial saat ini di Indonesia (Marlia, dalam Unpad.ac.id, (2012)).

3. Peningkatan keterampilan *soft skills*

Keterampilan ini menjadi penting bagi praktisi pekerja sosial, dengan demikian pekerja sosial dapat meningkatkan keterampilannya untuk menjadi lebih efektif dalam pekerjaannya. Keterampilan *soft skills* meliputi komunikasi, kepemimpinan, kerjasama tim, dan empati.

4. Kemampuan Manajerial

Pelatihan ini sangat penting bagi praktisi manajemen atau supervisi untuk membantu mereka mengelola tim, sumber daya, dan proyek dengan baik. Ini mencakup kepemimpinan, pengambilan keputusan, manajemen waktu, dan pembagian tugas.

5. Peningkatan penelitian dan penulisan

Mempelajari kemampuan untuk penelitian dan penulisan ilmiah dapat membantu pekerja sosial melakukan hal-hal penting dalam bidangnya, seperti menulis artikel, membuat laporan penelitian, atau membuat presentasi di konferensi. Kegiatan tersebut tentu dalam mendorong produktivitas pekerja sosial dan meningkatkan keterampilan *research* dan *report*.

Berbagai upaya di atas, dapat membantu dalam pengembangan karir pekerja sosial. Secara umum, proses pengembangan karir dimulai dengan mengevaluasi kinerja pekerja sosial selama praktik di lapangan. Proses ini lazim disebut sebagai penilaian kinerja (*performance appraisal*). Dari hasil kajian ini mendapatkan masukan yang

menggambarkan profil kemampuan pegawai (baik potensinya maupun kinerja aktualnya). Pada hal ini dapat mengidentifikasi berbagai metode untuk mengembangkan potensi yang dimiliki oleh pekerja sosial. Selain itu, pekerja sosial juga harus mengetahui upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk dapat meniti karir ke tingkatan yang lebih tinggi. Untuk pengembangan karir pekerja sosial tentu dibutuhkan adanya kombinasi keterampilan interpersonal, empati, analitis dan kreativitas.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Organisasi layanan manusia memainkan peran penting dalam pengembangan karir terhadap pekerja sosial maupun staf administrasi. Pengembangan karir (*career development*) tidak hanya memberikan pengaruh yang baik bagi pekerja sosial saja melainkan juga bagi lembaga atau organisasi penyelenggara pelayanan sosial, diantaranya yakni meningkatkan kualitas layanan, tentu juga meningkatkan kepuasan kerja, mendorong adanya inovasi bagi pekerja sosial dalam mengembangkan karir, serta mampu menjawab tantangan yang kompleks. Adapun kegiatan yang dilakukan dalam pengembangan karir pekerja sosial yakni dengan memberikan pelatihan dan pengembangan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh pekerja sosial. Selain itu, program pelatihan, pengembangan dan pendidikan dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Upaya yang dapat dilakukan untuk pengembangan karir bagi pekerja sosial diantaranya *self-development program*

dengan mengikuti pelatihan atau workshop, mengikuti kegiatan sertifikasi profesional pekerja sosial yang diselenggarakan oleh LSPS, peningkatan keterampilan atau *softskills*, kemampuan manajerial, peningkatan penelitian dan penulisan yang mampu mendorong produktivitas pekerja sosial.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Arifah, S., Moch.Zainuddin, & Gustama, A. S. (2015). Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Organisasi. *Prosiding Ks: Riset & Pkm*, 3(3), 292–428.
- Astri, H. (2013). Pengaturan Paktik Pekerja Sosial Profesional di Indonesia. *Aspirasi*, 4(2), 155–163.
- Bustamar, A., & Lestari, R. B. (2019). The Primary Of Social Worker: Eksistensi Pekerja Sosial Sebagai Suatu Profesi. *Indonesian Journal of Social Science Education (IJSSE)*, 1(2), 213. <https://doi.org/10.29300/ijssse.v1i2.1953>
- Dessler, Gary. (2005). *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)* edisi kesembilan jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia. Indeks. Jakarta Encyclopedia of Social Work. 1995. 19th Edition, Book third, NASW Press. (Hal: 2483- 2490)
- Fahrudin, A. (2014). *Pengantar Kesejahteraan Sosial*. PT. Refika Aditama.
- Furman, R., Gibelman, M., & Winnett, R. (2018). Navigating Human Services Organizations: Essential Information for Thriving and Surviving in Agencies. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. (Fourth Edi). Oxford University Press.
- Hasenfeld, Y. (2010). *Human Services*

- as Complex Organizations*. SAGE Publications, Inc.
- Helly Ocktilia. (2013). Pekerja Sosial Fungsional: Kompetensi Dan Permasalahannya (Suatu Telaahan Tentang Kinerja Pekerja Sosial Fungsional Dalam Melaksanakan Pembangunan Kesejahteraan Sosial Di Indonesia). *Jurnal Ilmiah Pekerjaan Sosial*, Vol. 12 (November), 117–134.
- Hermawan, E. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kualitas Pelayanan. *JURNAL DIALOGIKA Manajemen Dan Administrasi*, 1(2), 76–85. <https://doi.org/10.31949/dialogika.v1i2.2171>
- Kettner M. Peter. (2013). *Excelece Human Service Organization*, Pearson, 2nd edition *Work Macro Practice*, (2017) Pearson, Boston, USA.
- Marlia. (2012). Pentingnya Sertifikasi untuk Pengakuan Kualifikasi dan Kompetensi Pekerja Sosial di Indonesia. Universitas Padjadjaran dalam <https://www.unpad.ac.id/2012/12/pentingnya-sertifikasi-untuk-pengakuan-kualifikasi-dan-kompetensi-pekerja-sosial-di-indonesia/>
- Nurwahyuliningsih, E., Akhmad Nulhaqim, S., & A. Rachim, H. (2022). Kepemimpinan Dan Pengambilan Keputusan Pada Organisasi Layanan Manusia. *Kebijakan: Jurnal Ilmu Administrasi*, 13 (Vol. 13 No. 2, Juni 2022), 136–145. <https://doi.org/10.23969/kebijakan.v13i2.5310>
- Ratna Gumilang, R. (2022). Peran Sumber Daya Manusia Dalam Perencanaan dan Pengembangan Karir Pada Organisasi Nirlaba: Tinjauan Pustaka. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 13(3), 403–412. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v13i3.2404>
- Suharto, Edi. (2008). Kebijakan Sosial sebagai Kebijakan Publik: Peran Pembangunan Kesejahteraan Sosial dan Pekerjaan Sosial dalam Mewujudkan Negara Kesejahteraan (Welfare State) di Indonesia. CV. Alfabeta.
- Taftazani, B. M., Purnama, F. H., & Raharjo, S. T. (2020). Pekerja Sosial untuk Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Share: Social Work Jurnal*, 10(1), 18–28. <https://doi.org/10.24198/share.v10i1.25663>
- Ulhaq, Z. Syambani., & Rahmayanti, M., (2020). *Panduan Penulisan Skripsi Literatur Review*. Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- US Department of Health and Human Services. (2017). Social Services. hhs.gov/programs/social-services
- Wibowo. (2017). Praktik Bekerja Bersama Kelompok Untuk Penguatan Program Pelatihan dan Pengembangan. *Share Social Work Journal*, 7(1), 102-108