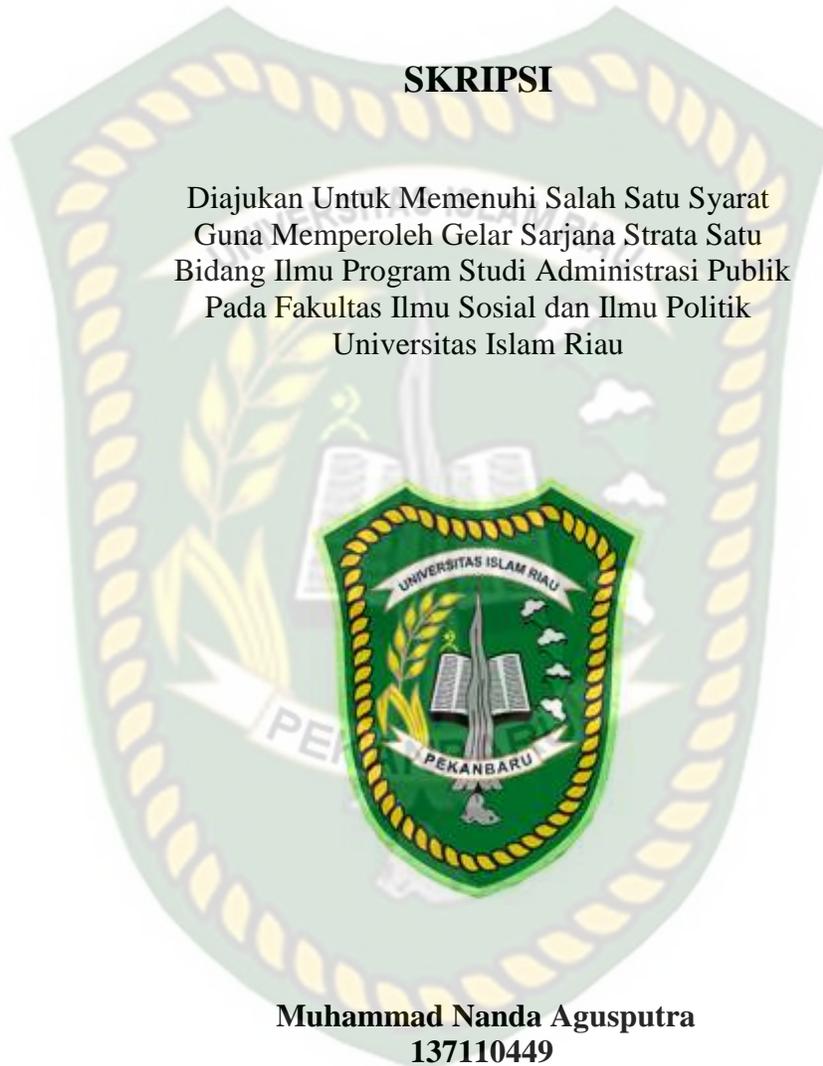


**YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM RIAU
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**ANALISIS KINERJA PEGAWAI DINAS SOSIAL
DI KOTA PEKANBARU
(Studi Pada Seksi Rehabilitasi Sosial dan Perlindungan Anak)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu
Bidang Ilmu Program Studi Administrasi Publik
Pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Islam Riau



**Muhammad Nanda Agusputra
137110449**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
PEKANBARU
2019**

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan Alhamdulillah, penulis merasa sangat bersyukur atas petunjuk dan penerangan yang telah diberikan Allah SWT, sehingga penulis dapat menyelesaikan Penulisan Skripsi ini yang berjudul : “ **Analisis Kinerja Pegawai Dinas Sosial Di Kota Pekanbaru (Studi Pada Seksi Rehabilitasi Sosial dan Perlindungan Anak)**” Salam shalawat penulis kirimkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah memberikan suri tauladan yang bermanfaat bagi umat manusia hingga akhir zaman.

Penulisan Skripsi ini adalah salah satu syarat penulis tempuh guna meraih gelar kesarjanaan pada Program Studi Ilmu Administrasi Publik di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau, diman penulis menekuni ilmu pengetahuan untuk menambah wawasan penulis tentang ilmu-ilmu sosial dan politik. Penulis mengucapkan terimakasih kepada seluruh pihak yang telah membantu penulis dalam memberi motivasi dan bimbingan, sehingga penulis memperoleh masukan-masukan untuk menulis Penelitian Skripsi ini dengan baik dan benar.

Dalam Penulisan Skripsi ini penulis menyadari masih banyak kekurangan, dan masih jauh dari kesempurnaan. Masih banyak kekurangan dalam penulisan dan pengetikan dalam penulisan ini serta kekurangan dari segi isi maupun kata-katanya. Demi tercapai kesempurnaan Penulis Skripsi ini kritik dan saran yang mendukung sangat penulis harapkan dari pembaca untuk tercapainya kesempurnaan Skripsi ini.

Selain itu, Penulisan Skripsi ini tidak akan selesai tanpa ada bantuan orang-orang yang penulis kenal, baik itu bantuan secara moral maupun materil. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Rektor Universitas Islam Riau Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi SH, MCL yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menuntut ilmu di Universitas Islam Riau.

2. Bapak Dr . H. Moris Adidi Yogia, M.Si sebagai Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau.
3. Bapak Hendry Andry, S.Sos.,M.Si sebagai Ketua Program Studi Administrasi Publik.
4. Ibuk Lilis Suryani, Sos.,M.Si selaku Dosen Pembimbing I saya yang telah banyak memberi bimbingan serta saran dan arahan kepada penulis dalam penyusunan Penulisan Skripsi ini.
5. Bapak La Ode Syarfan. SE.,M.Si selaku Dosen Pembimbing II saya yang telah banyak memberi bimbingan serta saran dan arahan kepada penulis dalam Penulisan Skripsi ini.
6. Bapak/Ibu Dosen, Khususnya pada jurusan Ilmu Administrasi publik dan seluruh staf/pegawai Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik di Universitas Islam Riau Pekanbaru pada umumnya, yang telah membimbing penulis selama kuliah dan memberi kemudahan kepada penulis dalam mengurus berbagai keperluan administrasi yang berlaku dalam perkuliahan.
7. Ibuk Chairani, S.STP, M.Si selaku Kepala Dinas Sosial Kota Pekanbaru yang telah memberi izin untuk melakukan penelitian di Dinas Sosial.
8. Kepada kedua orang tua tercinta Ayahanda Syafrudin dan Ibunda Yusmariana dan beserta keluarga besar yang selalu senantiasa mendo'akan, dan tidak pernah letih memotivasi penulis untuk menyelesaikan penyusunan Skripsi ini.
9. Sahabat-sahabatku, Zahrul Nazirin, Abang Jufri, Popoy, Ramlan, Robbi Ibni Azla, Dian Septiari Dan Azhar. Merekalah yang selalu mendukung, membantu

dan memberi semangat kepada penulis dalam menyelesaikan studi dengan tepat waktu.

Dalam naskah Skripsi ini penulis sadari bahwa masih banyak terdapat kekurangan dan juga kesalahan. Oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat positif diharapkan dari semua pihak yang telah membaca Skripsi ini untuk kesempurnaan Skripsi penulis serta diharapkan sebagai bahan referensi untuk pembuatan Skripsi adek-adek tingkat berikutnya

Akhir kata penulis berharap semoga Skripsi ini akan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan dan semoga ilmu yang penulis peroleh ini dapat berguna untuk pengambilan ilmu pengetahuan serta Nusa dan Bangsa, dapat menambah khasanah cakrawala pemikiran para pembaca.

Pekanbaru, 30 Oktober 2019

Penulis

Muhammad Nanda Agusputra

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING	ii
PERSETUJUAN TIM PENGUJI	iii
BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI.....	iv
PENGESAHAN SKRIPSI	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH.....	xvi
ABSTRAK	xvii
ABSTRACK	xviii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	16

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	16
1. Tujuan Penelitian.....	16
2. Kegunaan Penelitian.....	17

BAB II STUDI KEPUSTAKAAN

A. Studi Kepustakaan.....	18
1. Konsep Administrasi Publik	18
2. Konsep Organisasi	22
3. Konsep Manajemen.....	24
4. Konsep Manajemen dan Sumber Daya Manusia	27
5. Konsep Kinerja.....	28
a. Manfaat Kinerja	30
b. Indikator Kinerja	32
B. Penelitian Terdahulu	33
C. Kerangka Pikir	34
D. Konsep Operasional	35
E. Operasional Variabel.....	38
F. Teknik Pengukuran	39

BAB III METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian	41
B. Lokasi Penelitian.....	42
C. Populasi Dan Sampel	42
D. Teknik Penarikan Sampel	43
E. Jenis dan Sumber Data.....	44
F. Teknik Pengumpulan Data.....	44
G. Teknik Analisis Data.....	46
H. Jadwal Pelaksanaan Penelitian.....	48

BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A. Sejarah Singkat Kota Pekanbaru.....	50
B. Deskripsi Umum Dinas Sosial Kota Pekanbaru.....	52

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Identitas Responden	63
1. Identitas Responden	63
B. Analisis Kinerja Pegawai Dinas Sosial di Kota Pekanbaru (Studi Pada Seksi Rehabilitasi Sosial dan Perlindungan Anak).....	
.....	
65	
1. Target	67
2. Kualitas	72
3. Waktu	78
4. Taat Asas.....	83
C. Hambatan dalam Pelaksanaan Kinerja Pegawai Dinas Sosial di Kota Pekanbaru (Studi Pada Seksi Rehabilitasi Sosial dan Perlindungan Anak).....	
.....	
92	

BAB VI PENUTUP

A. Kesimpulan	95
B. Saran.....	98

DAFTAR KEPUSTAKAAN 99

DAFTAR LAMPIRAN..... 102



Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
I.1 Program dan Kegiatan Dinas Sosial Kota Pekanbaru.....	8
I.2 Nilai Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kota Pekanbaru Tahun 2014-2018.....	12
I.3 Data Hasil Patroli Anak Jalanan 2014-2018.....	13
I.4 Data Anak Jalanan Binaan 2014-2018	14
II.1 Operasional Variabel	38
III.1 Populasi Dan Sampel Penelitian.....	43
III.2 Jadwal Waktu Kegiatan Penelitian Tentang Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Pekanbaru (Studi Pada Seksi Rehabilitasi Sosial dan Perlindungan Anak)	49
V.1 Klasifikasi Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin	64
V.2 Klasifikasi Responden Penelitian Berdasarkan Umur	64
V.3 Klasifikasi Responden Penelitian Berdasarkan Tingkat Pendidikan	65
V.4 Penilaian Jawaban Responden Mengenai Indikator Target Dalam Kinerja Pegawai Dinas Sosial Di Kota Pekanbaru (Studi Pada Seksi Rehabilitasi Sosial dan Perlindungan Anak)	68
V.5 Penilaian Jawaban Responden Mengenai Indikator Kualitas Dalam Kinerja Pegawai Dinas Sosial Di Kota Pekanbaru	

(Studi Pada Seksi Rehabilitasi Sosial Dan Perlindungan Anak)	73
V.6 Penilaian Jawaban Responden Mengenai Indikator Waktu Dalam Kinerja Pegawai Dinas Sosial Di Kota Pekanbaru (Studi Pada Seksi Rehabilitasi Sosial Dan Perlindungan Anak).....	79
V.7 Penilaian Jawaban Responden Mengenai Indikator Taat Asas Dalam Kinerja Pegawai Dinas Sosial Di Kota Pekanbaru (Studi Pada Seksi Rehabilitasi Sosial Dan Perlindungan Anak)	84
V.8 Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Pelaksanaan Kinerja Pegawai Dinas Sosial Di Kota Pekanbaru (Studi Pada Seksi Rehabilitasi Sosial Dan Perlindungan Anak).....	89



DAFTAR GAMBAR

Gambar:	Halaman
II.1 Kerangka Pikir Tentang Analisis Kinerja Pegawai Bidang Rehabilitasi Sosial Pada Dinas Sosial di Kota Pekanbaru	35
Iv.1 Struktur Organisasi Dinas Sosial Kota Pekanbaru	53



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Daftar Kuesioner (Untuk Pegawai) Penelitian tentang Analisis Kinerja Pegawai Dinas Sosial di Kota Pekanbaru (Studi Pada Seksi Rehabilitasi Sosial Dan Perlindungan Anak	102
2. Daftar Wawancara (Untuk Kepala Seksi) Penelitian tentang Analisis Kinerja Pegawai Dinas Sosial di Kota Pekanbaru (Studi Pada Seksi Rehabilitasi Sosial dan Perlindungan Anak	107
3. Daftar Wawancara (Untuk Kepala Bidang) Penelitian tentang Analisis Kinerja Pegawai Dinas Sosial di Kota Pekanbaru (Studi Pada Seksi Rehabilitasi Sosial dan Perlindungan Anak	110
4. Dokumentasi Foto Penelitian Tentang Analisis Kinerja Pegawai Dinas Sosial di Kota Pekanbaru (Studi Pada Seksi Rehabilitasi Sosial dan Perlindungan Anak).....	113
5. Surat Keputusan Dekan Fisipol UIR Tentang Penetapan Dosen Pembimbing Penulisan Skripsi Mahasiswa.....	116
6. Surat Rekomendasi dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan	

Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau	117
7. Surat Rekomendasi dari Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pekanbaru	118



Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

**ANALISIS KINERJA PEGAWAI DINAS SOSIAL
DI KOTA PEKANBARU
(Studi Pada Seksi Rehabilitas Sosial dan Perlindungan Anak)**

ABSTRAK

Oleh

Muhammad Nanda Agusputra

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Kinerja Pegawai Bidang Rehabilitas Sosial Pada Dinas Sosial Kota Pekanbaru. Tipe dari penelitian penulis menggunakan kualitatif dengan sampel yaitu Kepala Bidang Rehabilitas Sosial, Kepala Seksi Rehabilitas Sosial dan Perlindungan Anak dan Pegawai Penulis mengambil sampel sebanyak 6 Orang dan jenis data yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan penulis dari penyebaran kuesioner, wawancara dan observasi sedangkan data sekunder yang dikumpulkan penulis melalui peraturan-peraturan, dokumentasi, dan data lain nya. Data yang penulis dapatkan di analisis secara deskriptif. Berdasarkan hasil penelitian Kinerja Pegawai Dinas Sosial Di Kota Pekanbaru (Studi Pada Seksi Rehabelitas Sosial Dan Pelindungan Anak) terhadap anak terlantar berada pada katagori Cukup Baik, hal ini diperkuat dari hasil observasi yang penulis lakukan dapat diketahui bahwa dilihat dari aspek target yaitu pemberian pembinaan dan pelatihan terhadap anak terlantar belum terlaksana dengan baik, kemudian dari aspek kualitas, petugas pelatihan tidak didasarkan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang pelatihan yang ditetapkan, selanjutnya waktu pelaksanaan kegiatan pembinaan belum terlaksana sesuai dengan waktu yang ditetapkan dan dari aspek taat asas, pegawai belum taat pada aturan kinerjanya dimana masih terlihat pegawai tidak ditempat saat kegiatan pelatihan yang berlangsung dan kurangnya etitut bertanggungjawab didalam pencapaian kinerjanya sehingga kegiatan pelatihan keterampilan hanya berlangsung begitu saja.

Kata Kunci : Kinerja Pegawai

**PERFORMANCE ANALYSIS OF SOCIAL SERVANTS PERFORMANCE
IN THE CITY OF PEKANBARU
(Study of the Social Rehabilitation and Child Protection Section)**

ABSTRACT

By

Muhammad Nanda Agusputra

This study aims to determine the Performance of Social Rehabilitation Employees in Pekanbaru Social Service. The type of research the writer uses is qualitative with a sample that is the Head of the Social Rehabilitation Section, the Head of the Social Rehabilitation Section and the Protection of Children and Employees. The author takes a sample of 6 people and the type of data used is primary data collected by the author from questionnaires, interviews and observations while secondary data collected by the author through regulations, documentation, and other data. The data that I got was analyzed descriptively. Based on the research results of the Performance of Social Service Employees in Pekanbaru City (Study in the Social Rehability and Child Protection Section) of neglected children is in the category of Good Enough, this is reinforced from the results of observations that the author did can be seen that viewed from the target aspect of providing guidance and training neglected children have not been implemented well, then from the aspect of quality, the training officer is not based on educational background in accordance with the specified training field, furthermore the implementation time of coaching activities has not been carried out in accordance with the stipulated time and from the aspect of obeying the principle, employees have not obeyed the rules performance where employees are still seen not in place when training activities are taking place and the lack of ethics is responsible for the achievement of its performance so that skills training activities only take place just like that.

Keywords: Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Permasalahan sosial memang tidak bisa dihindari keberadaanya dalam kehidupan masyarakat, terutama yang berada di daerah perkotaan yakni masalah anak jalanan, gelandangan, pengemis dan pengamen. Permasalahan sosial ini merupakan akumulasi dari berbagai permasalahan yang terjadi. Mulai dari kemiskinan, tingkat pendidikan yang rendah, minimnya keterampilan kerja yang dimiliki, lingkungan, sosial budaya, kesehatan dan lain sebagainya.

Kemiskinan merupakan faktor dominan yang menyebabkan banyaknya anak jalanan, gelandangan, pengemis dan pengamen. Kemiskinan dapat memaksa seseorang menjadi gelandangan karena tidak memiliki tempat tinggal yang layak, serta menjadikan mengemis sebagai pekerjaan. Selain itu anak dari keluarga miskin menghadapi risiko yang lebih besar untuk menjadi anak jalanan karena kondisi kemiskinan yang menyebabkan mereka kerap kali kurang terlindungi. Pasal 34 UUD 1945 (setelah amandemen keempat), ayat 2: “Negara mengembangkan system jaminan social bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan”. Ayat ini mengamanahkan kepada para pengambil

kebijakan terkait dalam hal ini Dinas Sosial Pekanbaru untuk merumuskan kebijakan yang dapat memberdayakan kaum lemah dan terpinggirkan ini, bukan justru sebaliknya mematikan perekonomian mereka.



Tingkat pendidikan gelandangan dan pengemis yang relatif rendah menyebabkan kendala bagi mereka memperoleh pekerjaan yang layak untuk memenuhi kebutuhan pribadi maupun kebutuhan keluarga bagi yang sudah berkeluarga. Akhirnya hal ini pun berdampak kepada anak-anak mereka. Karena tidak bisa memiliki pekerjaan dan penghasilan yang cukup, mereka tidak mampu untuk menyekolahkan anaknya. Malahan banyak pula orang tua yang akhirnya menyuruh anaknya untuk menjadi pengamen maupun pengemis demi untuk membantu orang tuanya memenuhi kebutuhan keluarganya.

Padahal dalam UUD 1945 pasal 31 ayat 2 mengatakan bahwa “setiap warga negara wajib mengikuti pendidikan dasar dan pemerintah wajib membiayainya” (setelah amandemen keempat). Dalam redaksi ayat tersebut menggunakan kata “wajib” sebagai bentuk penekanan. Kewajiban pertama dilimpahkan kepada warga kemudian selanjutnya disusul dengan penekanan kedua bahwa pemerintah wajib membiayai atau memfasilitasinya. Kata wajib mengandung pengertian bahwa itu merupakan keharusan mutlak untuk dilaksanakan. Kata wajib juga dalam redaksi ayat diatas mengandung kata perintah kepada warga sebagai pelaku pendidikan, yang selanjutnya juga perintah kepada pemerintah untuk membiayainya, oleh karena begitu urgennya pendidikan bagi anak bangsa.

Banyaknya anak jalanan di Kota Pekanbaru menimbulkan berbagai tuntutan dari masyarakat agar adanya tindakan dari pemerintah dalam

menangani anak jalanan yang jumlahnya setiap tahun terus bertambah. Fenomena tentang anak jalanan sangat erat kaitannya dengan perlindungan anak dan tidak hanya bersifat nasional tetapi bersifat internasional. Pemerintah Kota Pekanbaru berusaha secara aktif dalam menangani anak jalanan, penanganan masalah anak jalanan selama ini dilakukan oleh pemerintah mengacu pada Undang-undang nomor 4 tahun 1979 tentang kesejahteraan anak.

Sesuai dengan Pembukaan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945), Negara mempunyai tanggungjawab untuk memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa, Pasal 34 Undang-undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, Negara bertanggungjawab untuk memelihara fakir miskin dan anak-anak jalanan guna memenuhi kebutuhan dasar yang layak bagi kemanusiaan.

Dalam penyelenggaraan pemerintahan di negara republik indonesia untuk mempermudahnya maka wilayah Negara Kesatuan Republic Indonesia dibagi dalam Daerah besar dan kecil. Sebagai mana yang terdapat dalam undang-undang Dasar 1945 Republik Indonesia pasal (18) ayat (1) yaitu Kesatuan Negara Republik Indonesia dibagi di atas Daerah- Daerah provinsi dan Daerah- Daerah provinsi itu dibagi atas kabupaten dan kota yang tiap-tiap provinsi, kabupaten dan kota itu mempunyai pemerintah Daerah yang diatur dengan undang-undang.

Dalam rangka pelaksanaan azas desentralisasi, maka di bentuk dan disusun Daerah provinsi, Daerah kabupaten dan Daerah kota yang berwenang mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat menurut prakarsa sendiri berlandaskan aspirasi masyarakat. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dimana urusan Konkuren sebagai urusan pemerintah yang di bagi antara pemerintah pusat dengan Daerah Provinsi dan Daerah Kabupaten/Kota. Dimana pada pasal 12 disebutkan bahwa Urusan Pemerintahan yang tidak berkaitan dengan Pelayanan Dasar sebagaimana dimaksud meliputi:

- a. Tenaga kerja
- b. Pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak
- c. Pangan
- d. Pertanahan
- e. Lingkungan hidup
- f. Administrasi kependudukan dan pencatatan sipil
- g. Pemberdayaan masyarakat dan Desa
- h. Pengendalian penduduk dan keluarga berencana
- i. Perhubungan
- j. Komunikasi dan informatika
- k. Koperasi, usaha kecil, dan menengah
- l. Penanaman modal
- m. Kepemudaan dan olahraga
- n. Statistik
- o. Persandian
- p. Kebudayaan
- q. Perpustakaan dan
- r. Kearsipan

Salah satu dasar atau yang dilaksanakan oleh pemerintah sebagai pelaksanaan perlindungan anak melalui urusan wajib yang tidak berkaitan

dengan pelayanan Dasar yaitu pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak. Pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak menciptakan peran hidup layak masyarakat terutama terhadap anak , melalui pemerintah memberikan perlindungan apa yang menjadi hak nya untuk hidup, berkembang, berpendidikan dan untuk maju seperti anak sebagai mana mestinya yang semestinya.

Dalam rangka penanganan masalah kesejahteraan sosial, keberadaan Dinas Sosial Provinsi Riau telah dirasakan manfaatnya oleh masyarakat. Hal ini terlihat dari jumlah penanganan penyandang masalah kesejahteraan sosial (PMKS) yang ada di Provinsi Riau. Dinas Sosial telah menargetkan penanganan PMKS sebanyak 34.602 jiwa, dan telah dapat ditangani sampai tahun 1989/1999 adalah sebanyak 23.671 jiwa. Adapun pembinaan terhadap potensi dan sumber kesejahteraan sosial sebanyak 570 Tenaga Kesejahteraan Sosial Masyarakat/ relawan Sosial dan 546 organisasi sosial (Karang Taruna /Orsos). Penanganan tersebut dilaksanakan oleh pemerintah (Departemen Sosial), Pemda/Instansi terkait dan masyarakat. (<http://dinsos.riau.go.id>)

Peraturan Daerah Provinsi Riau No 3 Tahun 2013 Tentang Perlindungan Hak Dasar Anak dimana pasal 6 dikatakan bahwa pemerintah Daerah ,masyarakat, dunia usaha, keluarga dan orang tua berkewajiban dan bertanggung jawab terhadap penyelenggaraan penghormatan, pemenuhan, perlindungan dan penjaminan terwujudnya hak dasar anak sebagaimana

dimaksud pada Pasal 32 point 4 ayat (2) dilakukan oleh SKPD terkait, Komisi Perlindungan anak dan/atau lembaga layanan yang menangani anak korban kekerasan, eksploitasi, perlakuan salah, dan penelantaran dalam layanan terpadu.

Upaya Kinerja Pemerintah Kota Pekanbaru dalam menangani anak terlantar melalui Dinas Sosial Kota Pekanbaru yang memang berhubungan secara langsung serta bertanggung jawab dalam penanganan ketertiban sosial. Salu satu upaya yang dilakukan oleh Dinas Sosial Kota Pekanbaru dalam penanganan anak terlantar adalah dengan memberikan pembinaan dan pelatihan keterampilan terhadap anak terlantar yang dapat diusulkan oleh masyarakat, hasil penangkapan Satuan Polisi Pramong Peraja Kota Pekanbaru dan Kepolisian Kota Pekanbaru.

Kinerja Dinas Sosial sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Dinas Sosial berdasarkan Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 97 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Sosial Kota Pekanbaru. Berdasarkan penjelasan diatas dimana struktur organisasi Dinas Sosial Kota Pekanbaru Sebagai Berikut :

- a. Kepala Dinas Sosial.
- b. Sekretaris, membawahi :
 1. Sub Bagian Umum.
 2. Sub Bagian Keuangan.
- c. Bidang Perlindungan dan Jaminan Sosial, membawahi :
 1. Seksi Perlindungan Sosial Korban Bencana.
 2. Seksi Pengawasan dan Pengendalian Sumber Dana Bantuan Sosial.
 3. Seksi Perlindungan dan Penyatuan Lanjut Usia Terlantar
- d. Bidang Rehabilitasi Sosial, membawahi :

1. Seksi Rehabilitasi Sosial dan Perlindungan Anak.
 2. Seksi Rehabilitasi Sosial Penyandang Disabilitas.
 3. Seksi Rehabilitasi Tuna Sosial, Korban Tindak Kekerasan dan Perdagangan Orang.
- e. Bidang Pemberdayaan Sosial dan Penanganan Fakir Miskin, membawahi :
1. Seksi Pemberdayaan Sosial Keluarga Miskin.
 2. Seksi Pemberdayaan Sosial Kelembagaan Masyarakat.
 3. Seksi Kepahlawanan, Keperintisan, Kesetiakawanan dan Restorasi Sosial.
- f. Unit Pelaksana Teknis (UPT).
- g. Kelompok Jabatan Fungsional.

Kinerja Dinas Sosial Kota Pekanbaru yang telah ditetapkan berdasarkan program dan Kegiatan Dinas Sosial Kota Pekanbaru, dimana bahwa Dinas Sosial Kota Pekanbaru memiliki program antara lain:

Tabel I.1 Program dan Kegiatan Dinas Sosial Kota Pekanbaru

No.	Program dan Kegiatan Dinas Sosial
1	Program pelayanan Administrasi Perkantoran
2	Program peningkatan Sarana dan Prasarana
3	Program Peningkatan Disiplin Aparatur
4	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur
5	Program Pelayanan dan Rehabilitasi Kesejahteraan Sosial
6	Program Pembinaan Anak Jalanan dan Anak Terlantar
7	Program Pembinaan Para Penyandang Cacat dan Trauma
8	Program pembinaan panti asuhan/panti jompo
9	Program Pembinaan Eks Penyandang Penyakit Sosial (Eks Narapidana, PSK, Narkoba dan Penyakit Sosial lainnya)
10	Program Pemberdayaan Kelembagaan Kesejahteraan Sosial
11	Program pengelolaan areal pemakaman
12	Program Pelayanan dan Rehabilitasi Kesejahteraan Sosial

Sumber : Dinas Sosial Kota Pekanbaru, 2019

Berdasarkan tabel diatas dimana program kegiatan berdasarkan penjabaran anggaran pendapatan dan belanja Daerah Kota Pekanbaru, bahwa Dinas Sosial Kota Pekanbaru memiliki program Kegiatan Dinas Sosial sebanyak 12 program, dimana hal ini dalam Bidang Rehabilitasi Sosial melalui program pembinaan anak jalanan dan anak terlantar.

Berdasarkan program kegiatan diatas dari 12 rencana program Dinas Sosial penelitian memfokuskan pada bidang Rehabilitasi sosial yaitu program pembinaan anak jalanan, dimana program anak dimana program-program yang sudah disusun oleh Seksi Rehabilitasi Sosial dan Perlindungan Anak adalah :

1. Pemberdayaan Sosial, meliputi :
 - a. Program Pengembangan Bimbingan Sosial
 - b. Program Pengembangan Keterampilan
 - c. Program Pendidikan.

Dinas Sosial Kota Pekanbaru merupakan unsur pemerintah yang bertanggung jawab melaksanakan pembanguna di bidang kesejahteraan sosial, yang menyangkup semua upaya program dan kegiatan yang ditunjukkan untuk mewujudkan, membina dan pelatihan pengetahuan kesejahteraan anak. Adapun pelaksanaan penanganan anak berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 97 Tahun 2016 tentang kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Sosial Kota

Pekanbaru Dinas Sosial Kota Pekanbaru melalui bidang Rehabilitasi

Sosial, membawahi oleh Seksi Rehabilitasi Sosial dan Perlindungan Anak

yang tercantum pada pasal 16 yang bertugas :

- a. Perumusan dan pelaksanaan penyiapan bahan dan peralatan kerja dan merinci jumlah peralatan kerja yang diperlukan di tempat kerja.
- b. Perumusan dan pelaksanaan penyusunan rencana kerja dengan cara merinci dan menjadwalkan kegiatan yang akan dilaksanakan .
- c. Perumusan dan pelaksanaan pendataan terhadap anak.
- d. Perumusan dan pelaksanaan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan tugas agar dapat diketahui hasil yang dicapai dari kegiatan yang dilaksanakan, sudah sesuai atau belum dengan rencana kerja dan tolak ukur keberhasilan yang telah dibuat.
- e. Perumusan dan penyiapan bahan-bahan yang diperlukan oleh Kepala Bidang guna menyusun kebijaksanaan, pedoman dan petunjuk teknis perlindungan dan Rehabilitasi sosial anak bermasalah dengan hukum, anak korban tindak kekerasan/diperlakukan salah, anak jalanan, anak terlantar, balita terlantar, anak berkebutuhan khusus (Selain Anak disabilitas).
- f. Perumusan dan peningkatan perlindungan dan pelayanan Rehabilitasi sosial anak terlantar, bayi terlantar, anak jalanan baik melalui pelayanan dalam panti maupun luar panti.
- g. Perumusan dan perluasan jangkauan pelayanan dan perlindungan sosial bayi/anak melalui pengangkatan anak (adopsi).
- h. Perumusan dan peningkatan pelayanan kesejahteraan anak baik dalam panti mau pun luar panti dengan memberikan bantuan belajar dan pendekatan gizi.
- i. Perumusan dan pembinaan kesejahteraan anak termasuk balita melalui panti sosial, kelompok bermain dan penitipan anak.
- j. Perumusan dan penyiapan rekomendasi pengangkatan anak (adopsi).
- k. Perumusan dan peningkatan usaha-usaha kea rah yang dapat mengoptimalkan pelaksanaan kegiatan yang ada di bidang tugasnya.
- l. Perumusan dan pengendalian, pengawasan dan pembinaan terhadap semua upaya kegiatan di bidang tugasnya.
- m. Perumusan dan penyusunan laporan kegiatan di bidang tugasnya dengancara mempersiapkan kebijaksanaan yang di ambil dalam pemecahan masalah.
- n. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Organisasi atau instansi dalam melaksanakan kinerja selalu diarahkan untuk mencapai tujuannya. Tujuan adalah sesuatu yang diharapkan organisasi

untuk dicapai. Pencapaian tujuan organisasi menunjukkan sebagai kinerja atau performa organisasi. Hasil kerja organisasi diperoleh dari serangkaian aktivitas yang dijalankan organisasi. Aktivitas organisasi dapat berupa pengelolaan sumber daya organisasi maupun proses pelaksanaan kerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi (Wibowo, 2012:10). Salah satu faktor yang menjadi kriteria untuk mencapai kelancaran tujuan suatu organisasi atau instansi adalah mengidentifikasi dan mengukur kinerja pegawainya.

Menurut Kasmir (2016) kinerja pegawai adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Berbicara mengenai kinerja dan pencapaian tujuan organisasi tidak terlepas dari siapa yang ada dan menjalankan organisasi tersebut tidak lain adalah manusia itu sendiri sebagai unsur organisasi. Manusia memiliki peran yang sangat penting dalam menjalankan fungsinya dalam rangka kemajuan organisasi. Potensi setiap individu yang ada dalam organisasi harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal dimana keberhasilan organisasi sangat tergantung pada peran manusia didalamnya karena manusia sebagai sumber daya yang potensial dan merupakan sumber kekuatan untuk menggerakkan roda aktivitas organisasi. Sumber daya manusia harus diarahkan dan dikoordinasikan untuk menghasilkan kontribusi terbaik bagi organisasi, sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi dapat terwujud (Nur alim 2013).

Sumber daya organisasi secara garis besar dapat dibedakan ke dalam dua kelompok yaitu : sumber daya manusia (*human resources*) dan sumber daya non manusia (*non-human resources*). Sumber daya manusia meliputi semua orang yang berstatus anggota dalam organisasi, yang masing-masing memiliki peran dan fungsi.

Sedangkan sumber daya non manusia terdiri atas : sumber daya alam (*natural resources*), modal, mesin, teknologi, material dan lain-lain. Kedua kategori sumber daya tersebut sama-sama pentingnya, akan tetapi sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor dominan karena satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, karsa, pengetahuan dan keterampilan, motivasi, karya dan prestasi.

Kinerja pegawai yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja organisasi dan untuk memperbaiki kinerja organisasi tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. Selain dengan meningkatkan pengawasan dan pembinaan juga dilakukan penilaian terhadap tingkat keberhasilan kinerja yang telah dilakukan oleh para pegawainya (Regina : 2011).

Penilaian akhir dari prestasi kerja adalah dengan cara menggabungkan penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dengan penilaian perilaku kerja. Bobot nilai dari masing-masing adalah 60% bagi unsur Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan 40% bagi unsur perilaku kerja. Berikut ini dijelaskan rincian rata-rata nilai

dari Sasaran Kerja Pegawai pada Dinas Sosial Kota Pekanbaru tahun 2013-2017 pada tabel berikut:

Tabel 1.2 Nilai Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kota Pekanbaru Tahun 2014-2018

No	Nilai	2014	2015	2016	2017	2018
1	Sangat Baik	8	7	6	7	5
2	Baik	19	20	21	22	19
3	Cukup	3	4	5	3	8
4	Kurang	-	-	-	-	-
5	Buruk	-	-	-	-	-
	Jumlah	30	31	32	32	32
Keterangan :						
1.	Sangat Baik	86 - 100				
2.	Baik	71 - 85				
3.	Cukup Baik	57 - 70				
4.	Tidak Baik	31 - 56				
5.	Sangat Tidak Baik	≤ 27				

Sumber :Dinas Sosial Kota Pekanbaru, 2019

Dari tabel 1.2, dapat dilihat bahwa perbandingan jumlah Aparatur Sipil Negara antara nilai sangat baik untuk tahun 2014 adalah sebanyak 8 orang baik sebanyak 19 orang dan cukup baik sebanyak 3 orang. Kemudian tahun 2015 sangat baik adalah sebanyak 7 orang baik sebanyak 20 orang dan cukup baik sebanyak 7 orang. Selanjutnya tahun 2016 sangat baik adalah sebanyak 6 orang baik sebanyak 21 orang dan cukup baik sebanyak 5 orang. Tahun 2017 sangat

baik adalah sebanyak 7 orang baik sebanyak 22 orang dan cukup baik sebanyak 3 orang. Dan tahun 2018 sangat baik adalah sebanyak 5 orang baik sebanyak 19 orang dan cukup baik sebanyak 8 orang

SKP adalah Sasaran Kerja Pegawai yang ada dalam salah satu unsur di dalam Penilaian Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011. Salah satu syarat dalam pengurusan kenaikan pangkat adalah mendapatkan nilai sekurang-kurangnya baik. Dari data terlihat bahwa masih ada pegawai yang termasuk kategori cukup baik yang akan menghambat kenaikan pangkat Aparatur Sipil Negara tersebut. Tentu ini salah satu tantangan bagi Dinas Sosial Kota Pekanbaru dalam hal memotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika menurut Suntoro dalam Nawawi (2010:213). Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi setiap pekerjaan memiliki pengaruh yang besar terhadap kemajuan organisasi.

Dari data yang diperoleh jumlah anak jalanan dari hasil patroli Dinas Sosial Pekanbaru dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 1.3 Data Hasil Patroli Anak Jalanan 2014-2018

Tahun	Jumlah
2014	112
2015	121
2016	122
2017	104
2018	122

Sumber: Dinas Sosial Kota Pekanbaru, 2019

Berdasarkan data dari Dinas Sosial Kota Pekanbaru, jumlah anak jalanan di Kota Pekanbaru pada tahun 2014 sebanyak 112 kemudian meningkat pada tahun 2015 menjadi 121, kemudian 2016 sebanyak 122 orang anak, kemudian tahun 2017 menjadi 104 orang anak, dan tahun 2018 bertambah menjadi 122 orang anak. Oleh karena itu semua pihak harus dapat bekerja sama dalam melaksanakan perlindungan anak, salah satunya anak jalanan yang bertujuan untuk mengurangi jumlah anak jalanan setiap tahunnya. Walau bagaimanapun anak jalanan merupakan bagian dari masyarakat Kota Pekanbaru yang harus diperhatikan hak-haknya. Pembinaan yang dilakukan oleh Dinas Sosial Pekanbaru diantaranya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.4 Data Anak Jalanan Binaan 2014-2018

Tahun	Jumlah Anak Jalanan	Mengikuti Pembinaan Pelatihan			Jumlah Mengikuti Pembinaan Pelatihan
		Salon	Bengkel/Montir	Menjahit	
2014	112	2	20	5	27
2015	121	7	10	8	25
2016	122	2	22	8	32
2017	104	10	14	8	32
2018	122	3	23	7	33

Sumber: Dinas Sosial Kota Pekanbaru, 2019

Dari tabel 1.4 diatas, dapat dilihat bahwa jumlah anak jalanan yang mengikuti bimbingan dari Dinas Sosial Kota Pekanbaru tidak sebanding dengan anak jalanan yang terjaring dalam patroli dimana yang terbanyak pada tahun 2018 anak yang terjaring sebanyak 122 sedangkan yang mengikuti pembinaan pelatihan sebanyak 33 dan pada tahun 2017 anak yang terjaring 104 sedangkan yang mengikuti pembinaan pelatihan sebanyak 32 orang. Adapun kegiatan yang diikuti adalah, salon, bengkel/montir, dan menjahit. Pembinaan anak jalanan di panti sosial hanya berlangsung selama 6 bulan. Akan tetapi pembinaan yang dilakukan selama 6 bulan tersebut tidak sesuai dengan waktu secara menyeluruh, karena dalam sebulan masuk hanya 12 kali pertemuan atau tepatnya seminggu hanya 3 kali.

Tetapi ternyata semua sasaran dan tujuan tersebut belum bisa terlaksanakan secara maksimal, hal ini dikarenakan

1. Pencapaian target kinerja pegawai Seksi Rehabilitasi Sosial dan Perlindungan Anak didalam penanganan anak terlantar belum terlaksana dengan baik dengan memberikan pembinaan pelatihan anak terlantar selama 6 bulan melain kan kegiatan yang terlaksana secara optimal hanya 5 bulan mulai dari kegiatan pembelajaran sampai dengan praktek lapangan.
2. Diketahui fasilitas pendukung pelatihan keterampilan bagi anak hanya mempunyai 1 fasilitas untuk membina anak jalanan yaitu Loka Bina Karya (LBK) di Jalan Datuk Wan Abdul Rahman, dan masih bekerja sama dengan panti yang dimiliki oleh Kementerian Sosial Republik Indonesia, yang

bernama Balai Rehabilitasi Sosial Anak yang Memerlukan Perlindungan Khusus (BRSAMPK) yang terletak di Jalan Sekolah, Kecamatan Rumbai.

3. Anak jalanan yang dapat dibina di panti sosial hanya 33 anak jalanan pada tahun 2018, ini cenderung meningkat jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Disanalah para anak jalanan dari umur 6-18 tahun dilatih, dididik, diberikan keterampilan dibidang bengkel/montir, menjahit dan salon serta sekolah lagi selain itu diajarkan mengenai sosial agama untuk merubah prilaku menjadi lebih baik oleh para tenaga profesional.

Berdasarkan fonomena yang telah dijelaskan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang dituangkan dalam suatu karya ilmiah yang berjudul **”Analisis Kinerja Pegawai Dinas Sosial Di Kota Pekanbaru (Studi Pada Seksi Rehabilitasi Sosial dan Perlindungan Anak)”**

B. Rumusan Masalah

Untuk mengetahui lebih jauh tentang permasalahan Pelaksanaan Tugas Dinas Sosial Kota Pekanbaru yang kurang terlaksana dengan baik yang dapat kita dilahat berdasarkan gejala-gejala dan fenomena-fenomena di atas, maka dirumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimanakah Kinerja Pegawai Bidang Rehabilitasi Sosial Pada Dinas Sosial Kota Pekanbaru.
2. Faktor apa yang menghambat Kinerja Pegawai Bidang Rehabilitasi Sosial Pada Dinas Sosial Kota Pekanbaru

C. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui Kinerja Pegawai Bidang Rehabilitasi Sosial Pada Dinas Sosial Kota Pekanbaru.
- b. Faktor apa yang menghambat Kinerja Pegawai Bidang Rehabilitasi Sosial Pada Dinas Sosial Kota Pekanbaru

2. Kegunaan Penelitian

Diharapkan Penelitian ini berguna bagi :

- a. Akademis

Sebagai pedoman bahan referensi untuk penelitian dalam hal Kinerja Dinas Sosial di masa yang akan datang dan menambah wawasan.

- b. Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memacu perkembangan Ilmu Administrasi, minimal dapat memperkaya inventasi hasil-hasil penelitian dibidang Administrasi, khususnya dibidang Administrasi Publik.

- c. Praktis

- a. Sebagai bahan masukan dan sumbangan pemikiran pada Dinas Sosial di Kota Pekanbaru.

- b. Sebagai referensi dan masukan bagi peneliti dimasa mendatang dalam mengkaji masalah implementasi.

BAB II

STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR

A. Studi Kepustakaan

Sebagai landasan penelitian ini, penulis akan mengemukakan beberapa teori yang penulis anggap relevan dan sesuai dengan permasalahan dalam penelitian ini khususnya teori tentang Implementasi.

1. Konsep Administrasi Publik

Menurut para ahli yang dikutip oleh Kencana (2006:24) dalam buku Ilmu Administrasi Publik sebagai berikut: “Adminitrasi Publik adalah adminitrasi dari negara sebagai organisasi dan administrasi yang mengejar tercapainya tujuan-tujuan yang bersifat kenegaraan”

Sedangkan menurut Chandra dan Plano dalam Keban (2009:3) mengemukakan bahwa : “Administrasi Publik adalah proses dimana sumber daya dan personel publik diorganisir dan dikoordinasikan untuk memformulasikan, mengimplementasikan, dan mengelola (*manage*) keputusan-keputusan dalam publik”

Sementara itu, Henry dalam Pasolong (2008:8), mengemukakan bahwa: “Administrasi Publik adalah suatu kombinasi yang kompleks antara teori dan praktik, dengan tujuan mempromosikan pemahaman terhadap pemerintah dalam hubungannya dengan masyarakat yang diperintah, dan

juga mendorong kebijakan publik agar responsive terhadap kebutuhan sosial.”

Administrasi publik berusaha melembangkan praktik-praktik manajemen agar sesuai dengan nilai efektivitas, efisiensi, dan pemenuhan kebutuhan masyarakat secara lebih baik. Sedangkan Waldo dalam Pasolong (2008:8) mendefinisikan “Administrasi publik adalah manajemen dan organisasi dari manusia-manusia dan peralatannya guna mencapai tujuan pemerintah” Kesimpulan yang dapat ditarik dari beberapa pengertian tentang administrasi publik adalah kerjasama yang dilakukan oleh sekelompok orang atau lembaga dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintah untuk mencapai tujuan pemerintah secara efektif dan efisien guna memenuhi kebutuhan public.

Dari definisi tersebut menjelaskan bahwa administrasi publik sebagai proses kegiatan yang artinya sesuatu yang permulaanya diketahui akan tetapi akhirnya tidak diketahui, yang dimulai sejak adanya dua orang atau lebih yang bersepakat untuk memulai bekerja sama dan apabila memutuskan untuk tidak bekerja sama lagi harus diputuskan bersama yang digunakan untuk melaksanakan kekuasaan politik disuatu negara.

Secara etimologis, administrasi berasal dari bahasa latin ad dan ministre, yang berarti “membantu, melayani, atau memenuhi”. serta

administration yang berate “pemberian bantuan, pemeliharaan, pelaksanaan, pemimpin, dan pemerintahan, penegelolaan” (dalam Wirman Syafri, 2012:3)

Selain itu, administrasi juga memiliki arti sebagai ketatausahaan yang dalam bahasa inggrisnya dipergunakan istilah clerical work, paper work, officework atau lebih tepatnya administrasi dalam arti sempit adalah kegiatan pencatatan, pengelolaan, pengumpulan, pemberian nomr/kode surat, penegetikan, pengandaan, penyimpanan (pengarsipan), pengiriman, sebagai informasi yang diterima tau dikeluarkan oleh organisasi/institusi.

Dari berbagai pengertian istilah tersebut bahwa kesimpulan administrasi adalah keseluruhan proses kerja sama antara dua orang atau lebih yang didasarkan pada rasionalitas dan komitmen yang sudah dibuat bersama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya (dalam Wirman Syafiri, 2012:12)

Hubungan antara adminstrasi, organisasi, dan manajemen adalah administrasi keseluruhan proses kerja sama antara dua orang atau lebih yang didasarkan pada rasionalitas dan komitmen tertentu untuk mencapai tujuan tertentu, organisasi dalah wadah, dan manajemen adalah ilmu atau seni atau cara untuk mengendalikan atau mengelola proses kerja sama tersebut demi pencapaian tujuan suatu

kelompok yang sudah bekerja sama tadi. Jika ketiga unsure itu terpenuhi dengan baik, maka pencapaian tujuan akan berhasil target.

Menurut Silalahi administrasi adalah kerjasama yang dilakukan sekelompok orang berdasarkan pembagian kerja sebagai mana ditentukan dalam struktur dengan mendayangkan sumber-sumber daya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien (dalam Zulkifili,2005:20).

Menurut The Ling Gie administrasi adalah segenap rangkaian kegiatan penataan terhadap pekerja pokok yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam kerja sama mencapai tujuan tertentu (dalam Syafie 2003:4).

Selanjutnya The Ling Gie (dalam Zulkifli,2005:28) menerangkan bahwa terdapat 3 (tiga) pengertian substansial yang terkandung dalam sejumlah defenisi konsep administrasi tersebut :

1. Bahwa administrasi dapat dipandang sebagai seni, keberhasilan penerapannya memerlukan kiat-kiat tertentu yang bersifat sangat situasional dan kondisional. Administrasi sangat terkait kepada aspek kondisi, situasi, waktu, dan tempat dimana dijalankan.
2. Bahwa dalam konsep administrasi terdapat unsur-unsur, adanya dua orang manusia atau lebih, adanya tujuan yang hendak dicapai, adanya tugas-tugas yang harus dijalankan, adanya perlengkapan dan peralatan

untuk melaksanakan tugas dan adanya pertimbangan yang rasional dalam merumuskan dan menyediakan setiap unsur tersebut diatas.

3. Bahwa administrasi sebagai suatu proses kerja sama bukan merupakan konsep baru; dia sudah ada sejak manusia sedang mengenal peradaban. Tentang keberadaan administrasi sebagai suatu proses tindakan tergambar dari ungkapan yang dikemukakan oleh Herbert. Simon apabila ada dua orang yang bekerja sama untuk menggulingkan sebuah batu yang tidak dapat digulingkan hanya satu orang diantara mereka, pada set itu administrasi telah ada.

Berdasarkan berbagai pendapat tentang administrasi diatas, dapat disimpulkan bahwa batasan administrasi ialah rangkaian kegiatan (proses) usaha kerja sama sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu secara efisien. Karna kerja sama tersebut harus ada wadahnya, yaitu organisasi, batyasan lengkap administrasi adalah rangkaian kegiatan (proses) usaha kerja sama sekelompok orang dalam wadah organisasi untuk mencapai tujuan tertentu secara efisien.

2. Konsep Organisasi

Konsep organisasi merupakan diaplikasikan setiap aspek studi administrasi. Keberadaan setiap aspek studi administrasi dimaksid untuk memberikan dukungan kepada setiap kebijakan menajerial dan operasional.

Organisasi menurut Siagian (2003:6) adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan yang terdapat seorang/beberapa orang yang disebut atasan dan seorang/sekelompok orang yang disebut bawahan.

Organisasi sebagai tata hubungan antara orang-orang untuk dapat memungkinkan terciptanya tujuan bersama dengan adanya pembagian tugas dan tanggung jawab. Pembagian tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada semua anggota organisasi, akan meningkatkan produktivitas, efisiensi dan efektivitas organisasi. Yang mana organisasi keragaman yang nantinya akan memberikan dampak bagi organisasi tersebut (Gaus dalam Hamim 2005:13)

Menurut Manulang (dalam Hasibuan, 2009:24) organisasi dalam arti dinamis adalah suatu proses penetapan dan pembagian pekerja yang akan dilakukan, penetapan tugas-tugas atau tanggung jawab serta wewenang dan hubungan antara unsur-unsur organisasi sehingga memungkinkan orang-orang dapat bekerjasama seefektif mungkin untuk pencapaian tujuan.

Menurut Karl Weick (dalam Zulkifi 2005:129) "*Organization is defined as consensually validated grammar for reducing equivocality by means of sensible interlocked behaviors*". Pendapat ini menunjukkan bahwa organisasi merupakan daya upaya untuk

mencapai kesepakatan yang tepat untuk mengurangi ketidak jelasan dari hubungan perilaku yang pantas satu dengan yang lainnya.

Menurut James. AF. Stoner dan R. Edwar Freeman (2002:31) organisasi adalah dua atau lebih manusia yang bekerja bersama-sama dengan suatu cara yang terstruktur untuk mencapai suatu tujuan tertentu atau kumpulan tujuan.

Waldo dalam Hamim (2005:13) organisasi merupakan struktur hubungan pribadi yang berdasarkan atas wewenang, formal dan kebiasaan dalam suatu sistem adminstrasi. Rancangan struktur yang baik akan tergambar kegiatan sekaligus monitoring efektivitas dan perhatian terhadap manfaat struktur tersebut.

Siswanto (2005:73) organisasi adalah sekelompok orang yang saling berintraksi dan bekerjasama untuk merealisasikan tujuan bersama. Organisasi minimal mengandung tiga elemen yang saling berhubungan, yaitu sekelompok orang, intraksi dan kerja sama, dan tujuan bersama.

3. Konsep Manajemen

Manajemen berasal dari kata kerja (*to manage*) yang berarti menagani, mengendalikan, menguasai, mengurus, menyelesaikan sesuatu. Manajer adalah seseorang yang disertai tugas memmpin dan mengurus suatu tugas, lembaga, usaha dan sebagainya.

Menurut Manulang (dalam Zulkifi dan Nurmasari 2015:4) pengertian manajemen dapat dilihat dari tiga pengertian.

- a. Manajemen sebagai proses
- b. Manajemen sebagai suatu kolektivitas manusia
- c. Manajemn sebagai ilmu (science) dan seni (art)

Menurut John D. Millet manajemen adalah suatu proses pengarahan dan pemberian fasilitas kerja kepada orang yang diorganisasikan dalam kelompok formal untuk mencapai tujuan dalam siswanto (2005:1)

Manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang kearah tujuan-tujuan organisasi atau maksud-maksud yang nyata George R. Terry, et. al (2015:1)

Koonzt dan O'donnel (dalam Marnis, 2009:3) mengemukakan manajemen adalah usaha untuk mencapai tujuan tertentu melalui kegiatan orang lain.

Sondang P. Siagian (2003) manajemen dapat didefenisikan dari dua sudut pandang, yaitu sebagai proses penyelenggaraan berbagai kegiatan dalam rangka penerapan tujuan dan sebagai kemauan atau keterampilan orang yang menduduki jabatan manajerial untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain

Dari penjelasan tersebut dapat dikatakan bahwa manajemen merupakan inti dari administrasi karena manajemen merupakan alat pelaksana utama administrasi.

Sementara menurut Siswanto (2005:2) manajemen adalah seni dan ilmu dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemotivasian, dan pengendalian terhadap orang dan mekanisme kerja untuk mencapai tujuan.

Dari penjelasan diatas manajemen diartikan sebagai seni dan ilmu, yaitu seni yang dimaksud sebagai suatu keahlian, kemahiran, kemampuan, dan keterampilan dalam aplikasi ilmu pengetahuan untuk mencapai tujuan, sementara manajemen suatu ilmu ialah akumulasi pengetahuan yang telah disistematiskan dan diorganisasikan untuk mencapai kebenaran umum (general purpose) dalam Siswanto (2005:3)

Menurut David. H. Holt manajemen adalah (2002:31) manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisasikan, dan mengendalikan yang mencakup manusia, material, dan sumber daya keuangan dalam suatu lingkungan organisasi.

Selanjutnya Malayu S.P. Hasibuan (2002:2) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai

suatu tujuan tertentu. Manajemen ini terdiri dari 6 unsur (6M) yaitu: Ma. Money, Methode, Machines, Materials, dan Market.

Menurut G.R Terry manajemen adalah proses khas yang terdiri dari tindakan *planning*, *organizing*, *actuating*, dan *controlling*, dimana pada masing-masing bidang digunakan baik ilmu pengetahuan maupun keahlian dan yang diikuti secara berurutan dalam rangka usaha mencapai sasaran yang telah ditetapkan semula dalam Sufian Hamim (2003:36) Istilah manajemen telah diartikan oleh berbagai pihak dengan perspektif yang berbeda, misalnya pengelolaan, pembinaan, pengurusan, ketatalaksanaan, kepemimpinan, administrasi, dan sebagainya.

4. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen dibutuhkan oleh semua organisasi, karena tanpa manajemen, semua usaha akan sia-sia dan pencapaian tujuan akan lebih sulit. (Handoko, 2012:6).

Menurut Sedarmayanti (2011:5) manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan

pengawasan kegiatan-kegiatan, pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Tohardi (2004:12) “manajemen sumber daya manusia adalah segala potensi yang ada pada manusia baik berupa akal pikiran keterampilan, emosi dan sebagainya yang dapat digunakan baik untuk dirinya sendiri maupun untuk organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu perusahaan setelah melakukan perekrutan terhadap tenaga kerja yang mereka butuhkan hendaknya juga melakukan pengembangan-pengembangan terhadap sumber daya manusia yang dimiliki dan memberikan kompensasi kepada karyawan sesuai sumbangan yang telah diberikan kepada perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia sangat diperlukan untuk meningkatkan afektivitas sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Studi tentang manajemen sumber daya manusia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi dan memelihara karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas) yang tepat sesuai dengan kebutuhan perusahaan atau organisasi.

Sedarmayanti (2011:25) sumber daya manusia adalah rancangan sistem formal dalam organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

5. Konsep Kinerja

Edison, dkk (2017) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan. Menurut Veithzal (2009) Kinerja adalah merupakan perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranya dalam perusahaan. Wirawan (2009) mengatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerja atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Mankunegara (2008) mengatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Wibowo (2012) kinerja berasal dari pengertian performance. Adapula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja tapi termasuk bagaimana proses pekerjaan langsung.

Dengan demikian kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Selanjutnya Kasmir (2016) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Bangun (2012) mendefinisikan kinerja sebagai hasil pekerja yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan yang mempunyai persyaratan tertentu untuk dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga dengan standar pekerjaan.

Mankunegara (2014) mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya . Malthis Dan Jackson (2008) mengemukakan bahwa kinerja karyawan pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Ruky (2008) mengemukakan bahwa: kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerja tertentu selama kurun waktu tertentu.

Sedarmayanti (2011) mengungkapkan bahwa : kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat

ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)”

Moheriono (2012), kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh pegawai sehingga tercapai tujuan sesuai dengan standar dan criteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu.

a. Manfaat Kinerja

Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa ada beberapa hal yang ingin dicapai dari kinerja, yaitu:

1. Peningkatan prestasi, dengan adanya penilaian baik manajer maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan mereka.
2. Kesempatan kerja yang adil, adanya penilaian kinerja yang akurat dapat menjamin karyawan untuk memperoleh kesempatan menempati posisi pekerja sesuai dengan kemampuannya.
3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan, melalui penilaian prestasi kerja akan dideteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga

memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

4. Penyesuaian Kompensasi, penilaian prestasi kerja dapat membantu para manajer untuk mengambil kepuasan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, gaji, insentif dan sebagainya.
5. Keputusan Promosi dan Demosi, hasil penilaian prestasi kerja terhadap karyawan dapat digunakan untuk mengambil keputusan dalam rangka mempromosikan dan mendemosikan karyawan yang prestasinya kerjanya kurang baik.

Rivai (2009) menyatakan bahwa dari penilaian kinerja atau prestasi kerja adalah sebagai berikut: 1) Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini; 2) Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang; 3) Mendorong pertanggungjawaban dari karyawan; 4) Untuk pemba karyawan yang satu dengan yang lain; 5) Pengembangan karyawan; 6) Meningkatkan motivasi kerja; 7) Meningkatkan etos kerja; 8) Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka; 9) Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier selanjutnya; 10) Riset seleksi criteria

keberhasilan/efektivitas: 11) Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karier, dan keputusan perencanaan suksesi; 12) Membantu menempatkan karyawan dengan pekerja yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh; 13) Sebagai sumber informasi untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan gaji, upah, insentif, kompensasi, dan berbagai imbalan lainnya; 14) Sebagai penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun pekerjaan; 15) Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja; 16) Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja; 17) Untuk mengetahui afektivitas kebijakan SDM, seperti seleksi, rekrutmen, pelatihan, dan analisis pekerjaan sebagai komponen yang saling ketergantungan diantara fungsi SDM. 18) Mengidentifikasi dan menetapkan kompensasi pekerjaan; 20) Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi atau hadiah.

b. Indikator Kinerja

Menurut Edison, dkk (2017:193) menggunakan beberapa indikator kinerja untuk dijadikan pedoman dalam menilai kinerja birokrasi publik, antara lain :

- 1) Target yaitu merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan atau jumlah uang yang dihasilkan.
- 2) Kualitas yaitu terhadap hasil yang dicapai, dan ini adalah elemen penting, karena kualitas merupakan kekuatan suatu pekerjaan
- 3) Waktu penyelesaian yaitu penyelesaian tepat waktu dan/atau penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan.
- 4) Taat asas. Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tetapi juga dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan.

B. Penelitian Terdahulu

Jasty (2014) Kinerja Dinas Sosial Dan Pemakaman Kota Pekanbaru Dalam Pembinaan Anak Jalanan Di Pekanbaru. Jom FISIP Volume 1 No. 2 Oktober 2014. Hasil penelitian kinerja dinas Sosial dan Pemakaman Kota Pekanbaru khususnya bidang pelayanan dan pemberdayaan sosial dalam menangani anak jalanan masing kurang baik.

Hadi (2013) Kinerja Dinas Sosial dan Pemakaman Kota Pekanbaru Dalam Pembinaan Wanita Rawan Sosial Ekonomi. Hasil penelitian Kinerja Dinas Sosial dan Pemakaman Kota Pekanbaru khususnya bidang PMKS dalam menangani Wanita Rawan Sosial Ekonomi antara lain pembinaan, bimbingan mental, dan pemberin modal usaha, Akan tatapi, penjangran

Wanita Rawan Sosial Ekonomi yang dilakukan oleh Dinas Sosial Pemukiman Kota Pekanbaru belum mencapai target yang diinginkan.

Tobing (2017) Kinerja Dinas Sosial Dan Pemukiman Kota Pekanbaru Dalam Menangani Gelandangan dan Pengemis Di Kota Pekanbaru. JOM Fisip Vol. 4 No. 1-Februari 2017. Hasil penelitian Kinerja Dinas Sosial dan pemukiman Kota Pekanbaru khususnya dibidang Rehabilitasi Tuna Sosial dalam menangani Gelandangan dan Pengemis cukup baik. Usaha-usaha yang dilakukan bidang PMKS dalam menangani Gelandangan dan Pengemis antara lain pembinaan, bimbingan mental, dan pemberian modal usaha. Akan tetapi per jaringan Gelandangan dan Pengemis belum mencapai target yang diinginkan.

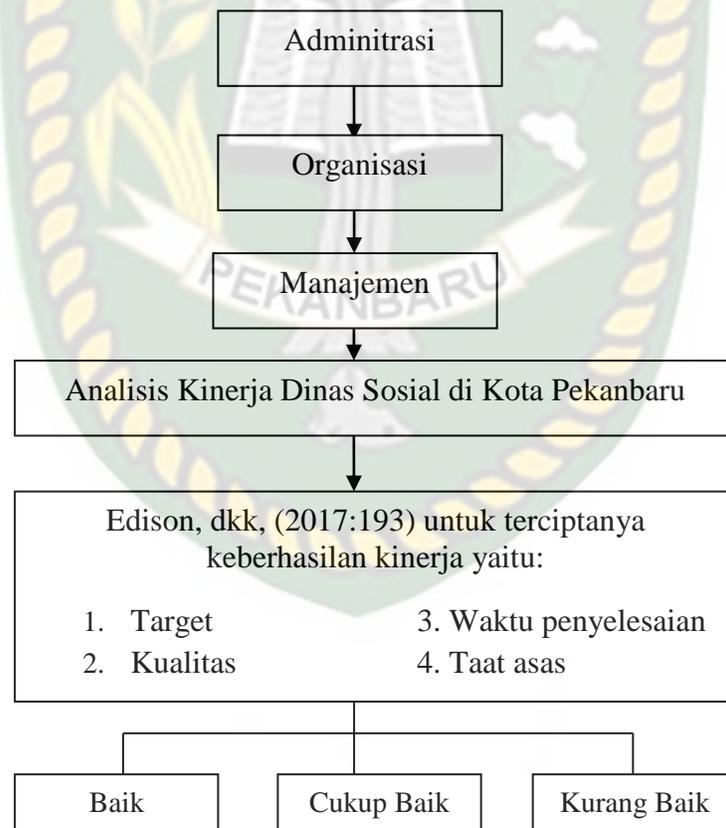
Saroy (2013) Kinerja Dinas Sosial Kabupaten Manokwari Bagi Pemberdayaan Masyarakat Miskin. Hasil penelitian Kinerja yang dihasilkan dan Program Pemberdayaan Masyarakat miskin oleh Dinas Kesejahteraan Sosial sudah cukup baik.

Rahmatika (2018) Kinerja Dinas Sosial Dalam Penanganan Gelandangan dan Pengemis di Kota Cilegon. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kinerja Dinas Sosial dalam penanganan terhadap gelandangan dan pengemis di Kota Cilegon masih belum optimal. Hal tersebut dikarenakan terkendala oleh belum tersedianya sarana dan prasarana untuk menangani mereka supaya menjadi masyarakat yang mandiri. Untuk meningkatkan kinerja, Dinas Sosial perlu melakukan razia secara rutin agar lebih efektif.

C. Kerangka Befikir

Berdasarkan tinjauan teoritis tentang implementasi kebijakan yang telah diuraikan diatas, selanjutnya penulis membuat kerangka berfikir melalui fenomena dilapangan dengan pendapat Edison, dkk (2017:193) untuk terciptanya keberhasilan kinerja pegawai Bidang Rehabilitasi Sosial Pada Dinas Sosial Di Kota Pekanbaru.

Gambar II.1: Kerangka Pikir tentang Analisis Kinerja Pegawai Bidang Rehabilitasi Sosial Pada Dinas Sosial Di Kota Pekanbaru



Sumber : Edison, dkk, (2017:193)

D. Kosep Operasional

Konsep operasional merupakan batasan dalam penulisan yang merupakan pokok bahasan yang berikutnya, maksudnya agar dapat memberi arah dalam penulisan selajutnya. Untuk kesamaan terhadap keseluruhan isi daritulisn ini maka perlu dioprasikan lebih lanjut sesuai dengan empiris yang dibutuhkan dalam pengukuran variabel, adapun konsep itu adalah :

1. Administarasi adalah keseluruhan sebagai proses kerjasama antara dua orang manusia atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.
2. Organisasi adalah setiap bentuk persekutuan dua orang antara dua orang atau lebih yang bekerjasama serta formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan yang terdapat sesorang/beberapa orang yang disebut atasan dan seorang/sekelompok orang yang disebut bawahan.
3. Manajemen adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mewujudkan tujuan organisasi melalui serangkaian kegiatan berupa perencanaan pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian orang-orang serta sumber daya organisasi lainnya.

4. Manajemen Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
5. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah tercapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.
6. Dinas Sosial Provinsi Riau sebagai Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) memiliki peran untuk melaksanakan urusan bidang sosial dan memiliki tugas pokok dalam penanganan terhadap Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS).

Indikator kinerja untuk dijadikan pedoman dalam menilai kinerja birokrasi publik, antara lain :

1. Target yaitu merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan atau jumlah uang yang dihasilkan.
2. Kualitas yaitu terhadap hasil yang dicapai, dan ini adalah elemen penting, karena kualitas merupakan kekuatan suatu pekerjaan
3. Waktu penyelesaian yaitu penyelesaian tepat waktu dan/atau penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan.
4. Taat asas. Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tetapi juga dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

E. Operasional Variabel

Tabel II.2 Operasional Variabel

Konsep	Variabel	Indikator	Item yang dinilai	Skala ukuran
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur periode tertentu berdasarkan	Analisis Kinerja Pegawai Bagian Rehabilitasi Sosial pada Dinas Sosial Kota	1. Target	a. Pencapaian kinerja pegawai dalam pembinaan anak b. Pencapaian waktu pembinaan terhadap anak. c. Realisasi kinerja Pegawai.	Interval

ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan Edison, dkk (2017)	Pekanbaru	2. Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> a. Kemampuan Pegawai dalam melakukan pembinaan b. Kinerja Pegawai dalam pencapaian hasil kinerja yang maksimal. c. Komitmen pegawai dalam bekerja. 	Interval
		3. Waktu	<ul style="list-style-type: none"> a. Waktu kegiatan bekerja sampai dengan selesai b. Kepatuhan aturan jam kerja. c. Pencapaian kinerja secara maksimal 	Interval
		4. Taat asas	<ul style="list-style-type: none"> a. Taat terhadap aturan. b. Bertanggung jawab. c. Transparan. 	Interval

Sumber : Olahan Data Penelitian, 2019

F. Teknik Pengukuran

Pengukuran terhadap pelaksanaan variabel dan indikator dalam, dan Kurang Baik. Untuk mengukur Kinerja Dinas Sosial Kota Pekanbaru, terlebih dahulu perlu ditetapkan ukuran variabel penelitian yaitu:

Baik : Apabila penilaian indikator berada pada interval
rata-rata 67% - 100%

Cukup Baik : Apabila penilaian indikator berada pada interval
rata-rata 34% - 66%

Tidak Baik : Apabila penilaian Indikator berada pada interval
rata-rata 0%-33%

Untuk pengukuran masing-masing indikator variabel maka dapat dilihat dari kriteria dibawah ini :

1. Target dikatakan

Baik : Apabila penilaian indikator berada pada interval
rata-rata 67% - 100%

Cukup Baik : Apabila penilaian indikator berada pada interval
rata-rata 34% - 66%

Tidak Baik : Apabila penilaian indikator berada pada interval
rata-rata 0% - 33%

2. Kualitas dikatakan

Baik : Apabila penilaian indikator berada pada interval
rata-rata 67% - 100 %

Cukup Baik : Apabila penilaian indikator berada pada interval
rata-rata 34% - 66%

Tidak Baik : Apabila penilaian Indikator berada pada interval
rata-rata 0% -33%

3. Waktu dikatakan

Baik : Apabila penilaian indikator berada pada interval
rata-rata 67% - 100%

Cukup Baik : Apabila penilaian indikator berada pada interval

rata-rata 34% - 66%

Tidak Baik : Apabila penilaian indikator berada pada interval

rata-rata 0% - 33%

4. Taat Asas dikatakan

Baik : Apabila penilaian indikator berada pada interval

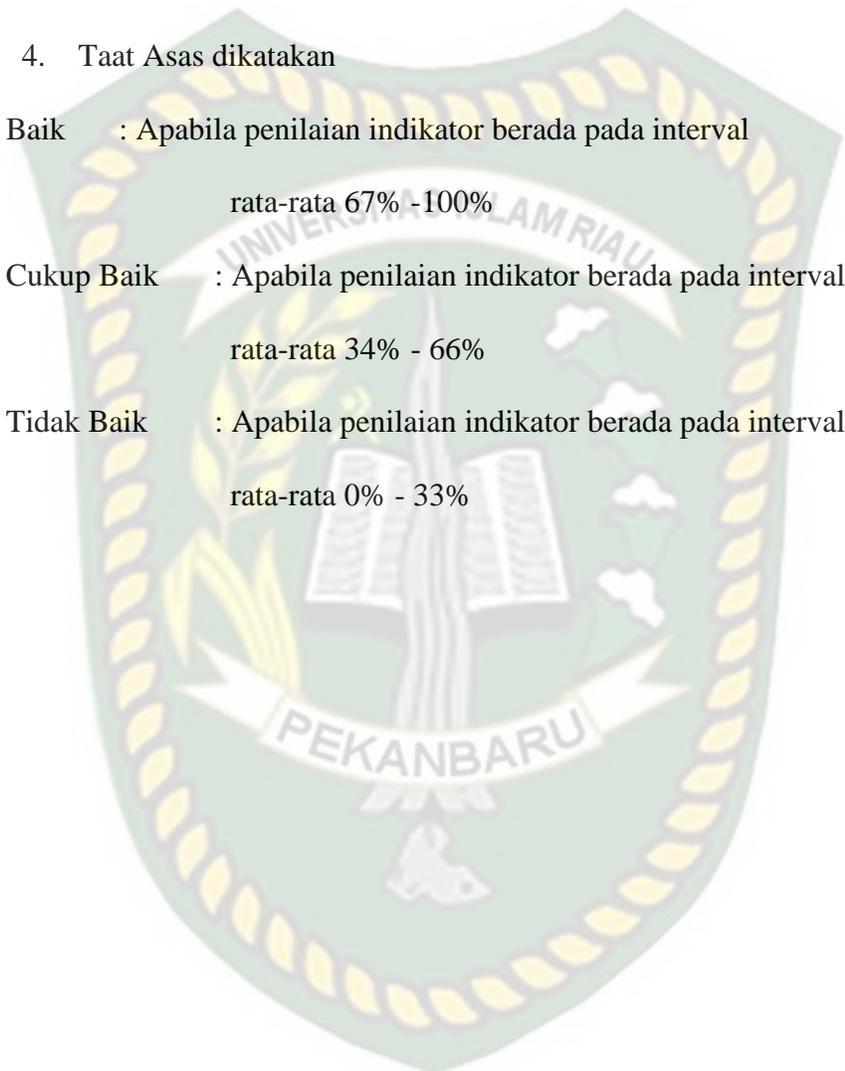
rata-rata 67% -100%

Cukup Baik : Apabila penilaian indikator berada pada interval

rata-rata 34% - 66%

Tidak Baik : Apabila penilaian indikator berada pada interval

rata-rata 0% - 33%



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini adalah pada dasarnya menggunakan penelitian survey deskriptif, karena survey deskriptif merupakan suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu system perkiraan ataupun peristiwa pada masa sekarang dan bermaksud memberikan gambaran jelas, mendalam, dan terperinci tentang keadaan objek penelitian dengan cara mengumpulkan data dari pengamatan, sehingga memperoleh perumusan masalah yang dihadapi. Kemudian metode penelitian ini adalah metode kuantitatif. Karena penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2012:16) dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian survey ini merupakan salah satu penelitian social yang luas penggunaannya. Menurut Sugiono (2012:53) mengemukakan bahwa penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data-data dari sampel yang

diambil dari populasi tersebut, dan hubungan-hubungan antar variable sosiologis maupun psikologis.

Alasan digunakan diskriptif untuk mendapatkan gambaran tentang Kinerja Dinas Sosial Kota Pekanbaru. Dalam penelitian ini akan menuntun sipeneliti



dalam membuat daftar pertanyaan berupa questioner yang dimaksud diatas untuk disebarakan kepada sample yang sudah ditentukan.

B. Lokasi Penelitian

Penulis mengambil lokasi penelitian pada kantor Dinas Sosial di Kota Pekanbaru, disebabkan karena beberapa pertimbangan yaitu Dinas Sosial Kota Pekanbaru merupakan dinas yang mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagai urusan pemerintah daerah kota di bidang kesejahteraan Sosial. Dalam rangka penanganan masalah kesejahteraan sosial, keberadaan Dinas Sosial Provinsi Pekanbaru telah dirasakan manfaatnya oleh masyarakat. Hal ini terlihat dari jumlah penanganan penyandang masalah kesejahteraan sosial (PMKS) yang ada di Provinsi Riau khususnya di Kota Pekanbaru. Untuk ini menganalisa Kinerja Pegawai Bidang Rehabilitasi Sosial Pada Dinas Sosial di Kota Pekanbaru perlu dilakukan

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2012:90) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dari penelitian ini sebanyak 6 populasi, semua populasi dijadikan sampel.

2. Sampel

Sampel ialah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini seluruh populasi di jadikan sampel. Adapun untuk teknik penarikan sampel dari keseluruhan populasi yang dijadikan sampel pada penelitian ini adalah kepala bidang Rehabilitasi social, Kepala Seksi Rehabilitasi Sosial dan Perlindungan Anak dan pegawai. Bidang Rehabilitasi Sosial Pada Dinas Sosial Di Kota Pekanbaru. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel III.1 Populasi Dan Sampel Penelitian

N	Sub Populasi	Populasi	Sampel	Persentase(%)
	Kepala Bidang Rehabilitasi Sosial	1	1	100%
	Kepala Seksi Rehabilitasi Sosial dan Perlindungan Anak	1	1	100%
	Pegawai	4	4	100%
	Jumlah	6	6	100%

Sumber : Dinas Sosial Kota Pekanbaru, 2019

D. Teknik Penarikan Sampel

Adapun teknik penarikan sampel untuk unsure pegawai Dinas Sosial Kota Pekanbaru, penulis menggunakan teknik Sampling Jenuh. Menurut Sugiyono (2012:96) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah sampel jenuh

adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 6 orang.

E. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang penulis gunakan dalam penelitian ini, adalah:

1. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh secara langsung melalui kegiatan yang dilakukan penelitian (lapangan) melalui proses penyebaran kuesioner (membuat daftar pernyataan) yang terkait mengenai Kinerja Dinas Sosial Kota Pekanbaru.

2. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari keterangan sumber-sumber lain yang dapat menunjang objek yang diteliti yaitu berupa:

1. Gambaran umum Dinas Sosial Kota Pekanbaru
2. Jumlah Pegawai Dinas Sosial Kota Pekanbaru, referensi-referensi atau peraturan, literature laporan, tulisan, tabel statistic, buku pedoman, dan lain-lain yang memiliki relevansi dengan focus permasalahan penelitian.

F. Teknik Pengumpulan Data

Tujuan dari pengumpulan data adalah Untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian. Manfaat

pengumpulan data adalah peneliti akan lebih mampu memahami konteks data dalam keseluruhan situasi sosial dan dapat diperoleh pandangan yang holistic atau menyeluruh dan peneliti akan memperoleh pengalaman langsung sehingga memungkinkan menggunakan pendekatan induktif dan tidak dipengaruhi oleh konsep atau pandangan sebelumnya karena pendekatan induktif membuka kemungkinan melakukan penemuan,

Untuk memperoleh data yang akurat agar dapat menjawab permasalahan dalam penelitian, digunakan teknik pengumpulan data, yaitu :

1. Observasi

Observasi adalah metode dipergunakan sebagai salah satu dalam pengumpulan data berdasarkan pengamatan secara langsung. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara observasi langsung (direct observation) dan sebagai penelitian yang menempatkan diri sebagai pengamat (recognized outsider) sehingga intraksi peneliti dengan subjek penelitian. Dengan melakukan observasi, penelitian mencatat apa saja yang dilihat dan menganti dari dokumen tertulis untuk memberikan gambaran secara utuh tentang objek yang akan diteliti.

2. Angket/Kuesioner

Angket Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan mengajukan sejumlah pertanyaan secara tertulis yang diberikan kepada responden.

3. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan kepada responden berdasarkan tujuan penelitian, guna untuk mendapatkan data mengenai obyek penelitian. Wawancara digunakan apabila penelitian ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit, Wawancara dapat dilakukan secara struktur maupun tidak terstruktur, dan dapat dilakukan melalui tatapan muka maupun dengan menggunakan telfon.

G. Analisis Data

Analisis data adalah langkah selanjutnya untuk mengolah hasil penelitian menjadi data, dimana data yang diperoleh, dikerjakan dan dimanfaatkan sedemikian rupa sehingga dapat menyimpulkan persoalan yang diajukan dalam menyusun hasil penelitian itu.

Tujuan analisis data adalah untuk menjelaskan suatu data agar lebih mudah dipahami, selanjutnya dibuat sebuah kesimpulan. Suatu kesimpulan dari analisis data didapatkan dari sampel yang umumnya dibuat berdasarkan pengujian hipotesis atau dugaan. Sedangkan manfaat analisis data adalah untuk kalangan akademis, instansi dalam memvalidkan data dan temuan di lapangan

Untuk mengetahui bagaimana Kinerja Pegawai Bidang Rehabilitasi Sosial Dinas Sosial Di Kota Pekanbaru, penulis menggunakan metode analisis kualitatif, yaitu suatu analisa yang berusaha memberikan gambaran terperinci mengenai kinerja pegawai.

Selanjutnya data yang terkumpul diolah dengan menggunakan teknik skala likert. Menurut Usman (2009:146) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan dan pertanyaan. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari positif sampai dengan sangat negative.

Berdasarkan metode penelitian yang telah dikemukakan diatas, maka data informasi yang diperoleh akan dikelompokkan dan dipisahkan sesuai

dengan jenisnya dan diberi nilai persentase, disajikan dalam bentuk tabel dan uraian dengan rumus persentasenya Usman (2009:146) sebagai berikut:

$$P = \frac{F}{N} \times 100 \%$$

Keterangan :

P = Persentase

F = Frekuensi

N = Populasi

Dari rumus tersebut, akan disajikan hasil dilapangan dalam bentuk tabel yang dilengkapi dengan menguraikan serta mengkaitkan dengan teori dan memberikan keterangan yang mendukung untuk menjawab masing-masing masalah serta memberikan interpretasi terhadap hasil yang relevan dan diambil kesimpulan serta saran.

Kemudian untuk mendapatkan kesimpulan Pelaksanaan Kinerja Pegawai Bidang Rehabilitasi Sosial Pada Dinas Sosial Di Kota Pekanbaru, keseluruhan yang diajukan kepada responden dengan menggunakan teknik pengukuran sesuai dengan pendapat Usman (2009:146) sebagai berikut:

Baik : 67% - 100%

Cukup Baik : 34 % - 66 %

Tidak Baik : 0% - 33 %

H. Jadwal Waktu kegiatan Penelitian

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A. Sejarah Singkat Kota Pekanbaru

Pekanbaru lahir jauh sebelum masuknya penjajah Belanda ke Indonesia. Pada waktu itu Pekanbaru hanya berupa dusun kecil yang bernama Payung Sekaki. Dusun itu terletak di tepi Sungai Siak (tepatnya di seberang pelabuhan yang ada saat ini).

Kemudian di zaman kerajaan Siak Sri Indrapura yang dipimpin oleh Sultan Abdul Jalil Alamudin Syah (wafat tahun 1791), dusun ini berkembang dengan pesat menjadi pusat perdagangan dan merupakan jalur lalu lintas kapal-kapal dari berbagai daerah. Pada saat itu pula pusat kerajaan berpindah ke seberang, sebelah selatan (sekitar pasar bawah saat ini) yang kemudian bernama Senapelan.

Dalam perkembangan selanjutnya berdasarkan musyawarah datuk-datuk empat suku (pesisir, Lima Puluh, Tanah Datar dan Kampar), Negeri Senapelan berganti menjadi Pekanbaru. Pergantian nama ini terjadi di masa Pemerintah Sultan Muhammad Ali Muazam Syah (1784 – 1801).

Pada waktu penjajahan Belanda, berdasarkan Besluit Van Inlance Zelf Bestuur Van Siak No.1 Tahun 1919 Pekanbaru menjadi tempat kedudukan Controluer (PHB) Pemerintah Belanda. Sewaktu penduduk Jepang, pada tanggal 8 Maret 1942 Pekanbaru dipimpin oleh seorang

Gubernur Militer (GOKUNG), istilah distrik menjadi GUM yang dipimpin oleh seorang GUNG CHO.



Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

Akhirnya di zaman Pemerintahan Republik Indonesia Pekanbaru berubah status menjadi :

1. Hermente Pekanbaru dan merupakan Ibu Kota Keresidenan Riau berdasarkan ketetapan Gubernur Sumtra di Medan No.103 tanggal 1 Mei 1946
2. Kota kecil Berdasarkan Undang-undang No.8 tahun 1956
3. Kotapraja berdasarkan Undang-Undang No.8 Tahun 1957
4. Ibukota Provinsi Riau setelah dipindahkan dari Tanjung Pinang pada tahun 1959
5. Kota madya berdasarkan Undang-Undang No. 5 tahun 1974.
6. Kota berdasarkan Undang-undang No. 22 Tahun 1999.

Kota Pekanbaru dengan slogan “Kota Bertuah” yang merupakan akronomi dari : Bersih, Tertib, Usaha Bersama, Aman dan Harmonis merupakan semangat masyarakat Pekanbaru untuk membangun kotanya.

Kota Pekanbaru secara geografis terletak antara 101o14’-101o34’ Bujur Timur dan 0o25’-0o45’ Lintang Utara. Dengan ketinggian berkisar antara 5-50 meter dari permukaan laut. Wilayah bagian utara merupakan daratan landai dan bergelombang dengan ketinggian berkisar antara 5-11 meter. dan dibelah oleh aliran sungai 100-150 m dengan kedalaman 20-29 m, sungai ini juga berfungsi sebagai jalur pelayaran internasional (IMO) Internasional Maritime Organisation serta memiliki beberapa anak sungai

seperti sungai : Umban Sari, Sail, Air Hitam Sibam, Setukul, Kelulut, Pengembang, Ukai, Sago, Senapelan, Limau dan Tampan.

Secara adminitrasi berbatasan langsung dengan Kabupaten lain sbb:

Sebelah Utara : Kabupaten Siak dan Kabupaten Kampar
 Sebelah Selatan : Kabupaten Kampar dan Kabupaten Pelalawan
 Sebelah Timur : Kabupaten Siak dan Kabupaten Pelalawan
 Sebelah Barat : Kabupaten Kampar

Kota pekanbaru memiliki luas wilayah 632,26 km², terbagun saat ini sekitar 30% dan masih ada potensi yang dapat dikembangkan seluas 40% dari total luas wilayah. Wilayah lainnya seluas 30% dipertahankan untuk ruang terbuka hijau (RTH). Dilihat dari regional sumatera, Pekanbaru juga berada ditengah pulau sumtra .Dan menjadi titik simpul tol transmisi jaringan kabel listrik dan gardu induk sumatera.secara rasional posisi kota pekanbaru menjadi pintu gerbang Indonesia Bagian Barat untuk keluar dan masuk internasional khususnya bertetangga dekat dengan Asean. Kota Pekanbaru teridiri dari 12 Kecamatan dan 58 Kelurahan, 617 RW dan 2521 RT.

B. Deskripsi Umum Dinas Sosial Kota Pekanbaru

1. Visi Dinas Sosial Kota Pekanbaru

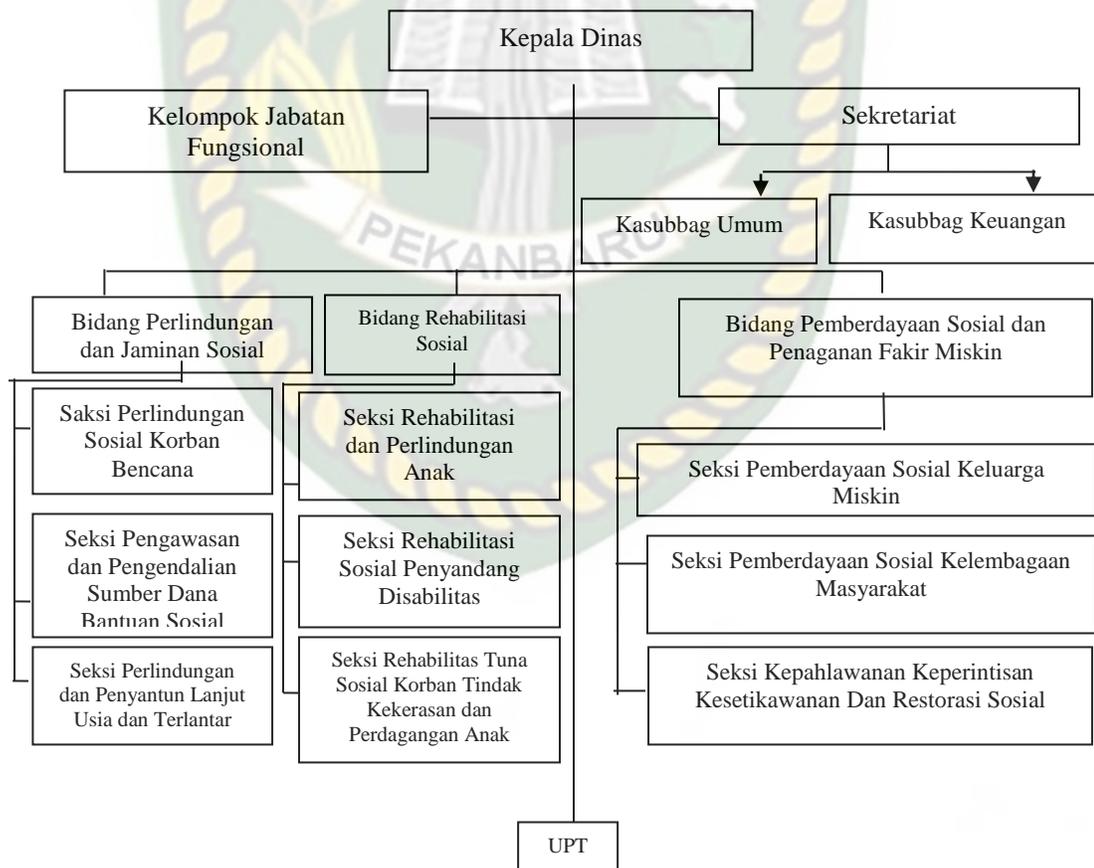
Adapun visi Dinas Sosial Kota Pekanbaru adalah “
 Terwujudnya kesejahteraan sosial bagi Penyandang Masalah
 Kesejahteraan Sosial (PMKS) dan Pemberdayaan Potensi dan Sumber

Kesejahteraan Sosial (PSKS) dilandasi nilai-nilai kesetiakawanan serta pemakaman yang tertib dan indah:

2. Misi Dinas Sosial Kota Pekanbaru

- 1) *Meningkatkan pelayanan kesejahteraan sosial bagi penyandang masalah kesejahteraan sosial*
- 2) *Meningkatkan pelayanan dan Rehabilitasi sosial*
- 3) *Meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan sarana kerja*
- 4) *Mensosialisasikan bantuan kesejahteraan sosial*
- 5) *Mengembangkan /meningkatkan prakarsa dan peran aktif masyarakat serta memberdayakan potensi dan sumber kesejahteraan sosial (PSKS) secara optimal dalam pembangunan kesejahteraan sosial*
- 6) *Mewujudkan pemakaman yang tertib dan indah*

Gambar IV.1 Struktur Organisasi Dinas Sosial Kota Pekanbaru



Sumber : Dinas Sosial Kota Pekanbaru, 2019

Berdasarkan gambar diatas dimana dijelaskan Struktur Organisasi Dinas Sosial Kota Pekanbaru meliputi tugas :

1. Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Sosial

1. Kepala Dinas

Kepala Dinas Sosial mempunyai rincian tugas

- a) Merumuskan kebijakan teknis dalam bidang sosial dan pemakaman
- b) Menyelenggarakan urusan pemerintah dan pelayanan umum dibidang sosial dan pemakaman
- c) Membina dan melaksanakan urusan bidang sosial dan pemakaman
- d) Melakukan pembinaan dan pelaksanaan tugas bidang sosial dan pemakaman
- e) Membina Unit Pelaksana Teknis Dinas dalam lingkup tugasnya
- f) Menyelenggarakan urusan penatausahaan dinas
- g) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya

Kepala Dinas Sosial dalam melaksanakan rincian tugas sebagaimana dimaksud juga menyelenggarakan fungsi :

- a. Perumusan kebijakan teknis dibidang sosial dan pemakaman

- b. Penyelenggaraan urusan pemerintah dan pelayanan umum
- c. Penyusunan rencana kerja, pemantauan dan evaluasi
- d. Pembinaan dan pelaporan
- e. Penyelenggaraan urusan penatausahaan dinas
- f. Pelaksanaan tugas-tugas lain

2. Sekretariat mempunyai rincian tugas :

- a. Memimpin, menyelenggarakan kegiatan administrasi kepegawaian, umum, perlengkapan, keuangan dan program dinas
- b. Menyusun rencana kerja dan membuat laporan tahunan
- c. Mengkoordinasikan, membina dan merumuskan program kerja tahunan di lingkungan dinas.
- d. Mewakili Kepala Dinas apabila yang bersangkutan berhalangan atau tidak berada ditempat
- e. Mengkoordinasikan dan mengahraahkan kegiatan sub bagiasub bagian
- f. Mengkoordinasikan dan melaksanakan pelayanan dan pengaturan rapat dinas, upacara serta keprotokolan
- g. Mengkoordinasikan, membina, merumuskan laporan tahunan dan evaluasi setiap bidang sebagai pertanggung jawaban dinas
- h. Mengkoordinasikan, membina pemeliharaan kebersihan, ketertiban, ketertiban dan keamana kantor

- i. Membagi tugas kepada bawahan dengan cara disposisi atau secara lisan agar bawahan mengetahui tugas dan tanggung jawab masing-masing
 - j. Mengevaluasi tugas Sekretariat berdasarkan informasi, data, laporan yang diterima untuk bahan penyempurnaan lebih lanjut
 - k. Melaporkan pelaksana tugas Sekretariat kepada atasan secara lisan maupun tertulis
 - l. Memfasilitasi dan asistensi tugas Sekretariat dengan cara konsultasi, kunjungan kerja, sosialisasi dan bimbingan teknis
 - m. Mengevaluasi tugas Sekretariat berdasarkan informasi, data, laporan yang diterima untuk bahan penyempurnaan lebih lanjut
 - n. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya
3. Bidang Pelayanan dan Pemberdayaan Sosial Mempunyai rincian tugas:
- a. Mengkoordinasikan, membina dan merumuskan pembinaan dan pengendalian serta pelayanan kesejahteraan sosial dibidang kesejahteraan anak, keluarga, lanjut usia dan jompo, bimbingan keluarga miskin, pemberdayaan lembaga-lembaga sosial termasuk pengawasan terhadap panti sosial, penyuluhan sosial serta jaminan social

- b. Mengkoordinasikan, membina dan merumuskan bimbingan teknis dan pengendalian program pelayanan sosial dan pemberdayaan social
- c. Mengkoordinasikan, membina dan merumuskan inventarisasi datapenyandang masalah kesejahtraan sosial (PMKS) dan potensi serta sumber-sumber kesejahtraan sosial (PSKS) dibidang tugasnya
- d. Mengkoordinasikan, membina dan merumuskan penyiapan dan pengumpulan bahan dalam rangka penyusunan kegiatan penyuluhan, bimbingan sosial dan pengembangan swadaya masyarakat dibidang kesejahtraan social
- e. Mengkoordinasikan, membina dan merumuskan kerja sama dengan unit kerja lain serta instansi terkait sesuai bidang tugasnya
- f. Mengkoordinasikan, membina dan menyusun laporan dan hasil-hasil yang dicapai dalam pelaksanaan tugasnya
- g. Mengkoordinasikan, membina dan merumuskan pelaksanaan tugas lain atas petunjuk pimpinan
- h. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya

Bidang Pelayanan dan Pemberdayaan Sosial dalam melaksanakan rincian tugas sebagaimana dimaksud juga menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan program kerja
 - b. Pembinaan dan perumusan bimbingan teknis dan pengendalian program pelayanan sosial dan pemberdayaan sosial
 - c. Pengkoordinasian inventaris data penyandang masalah kesejahteraan sosial (PMKS)
 - d. Pengumpulan bahan kegiatan penyuluhan
 - e. Pelaksanaan tugas-tugas lain
4. Bidang Rehabilitasi Sosial mempunyai rincian tugas :
- a. Mengkoordinasikan, membina dan merumuskan penyiapan bahan pelaksanaan pembinaan dan bimbingan dibidang Rehabilitasi social
 - b. Mengkoordinasikan, membina dan merumuskan pelaksanaan pembinaan lanjut, pelayanan sosial, pemberdayaan bagi penyandang cacat, anak terlantar/anak nakal, eks korban napza, bekas hukuman dan tuna susila
 - c. Mengkoordinasikan, membina dan merumuskan kerja sama dengan unit kerja lain dan instansi terkait sesuai dengan bidang tugasnya
 - d. Mengkoordinasikan, membina, merumuskan dan menyusun laporan, hasil-hasil yang dicapai dalam pelaksanaan tugas
 - e. Mengkoordinasikan, membina dan merumuskan pelaksanaan tugas lain atas petunjuk pimpinan

- f. Mengkoordinasikan, membina dan merumuskan pelaksanaan tugas lain atas petunjuk pimpinan
- g. Mengkoordinasikan, menyusun dan merumuskan rencana kegiatan bidang
- h. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya

Bidang Rehabilitasi Sosial dalam melaksanakan rincian tugas sebagaimana dimaksud juga menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan program kerja
 - b. Pembinaan lanjut, pelayanan sosial
 - c. Pelaksanaan tugas-tugas lain
5. Bidang Bantuan Sosial mempunyai rincian tugas:
- a. Mengkoordinasikan, membina dan merumuskan penyiapan bahan penyusunan rencana dan program bantuan sosial, advokasi sosial dan perlindungan sosial
 - b. Mengkoordinasikan, membina dan merumuskan pembinaan, pemberian bantuan dan perlindungan sosial terhadap korban bencana alam, kerusuhan massa, dan tindak kekerasan
 - c. Mengkoordinasikan, membina dan merumuskan pemberian penghargaan, bantuan dan perlindungan sosial kepada keluarga pahlawan dan perintis kemerdekaan

- d. Mengkoordinasikan, membina, dan merumuskan penanaman nilai-nilai kepahlawanan dan perintis kemerdekaan kepada generasi muda
- e. Mengkoordinasikan, membina dan merumuskan pengendalian, pengawasan dan pengumpulan dana bantuan social
- f. Mengkoordinasikan, membina dan merumuskan kerjasama dengan unit kerja lain dan instansi terkait sesuai dengan bidang tugasnya
- g. Mengkoordinasikan, membina dan merumuskan penyusunan laporan, hasil-hasil yang dicapai dalam pelaksanaan tugas
- h. mengkoordinasikan, membina dan merumuskan pemberian petunjuk teknis pelaksanaan tugas kepada bawahan
- i. Mengkoordinasikan, membina dan merumuskan pelaksanaan tugas lain atas petunjuk pimpinan
- j. Mengkoordinasikan, membina dan merumuskan pelaksanaan tugas bidang
- k. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya

Bidang Bantuan Sosial dalam melaksanakan rincian tugas sebagaimana

dimaksud juga menyelenggarakan fungsi:

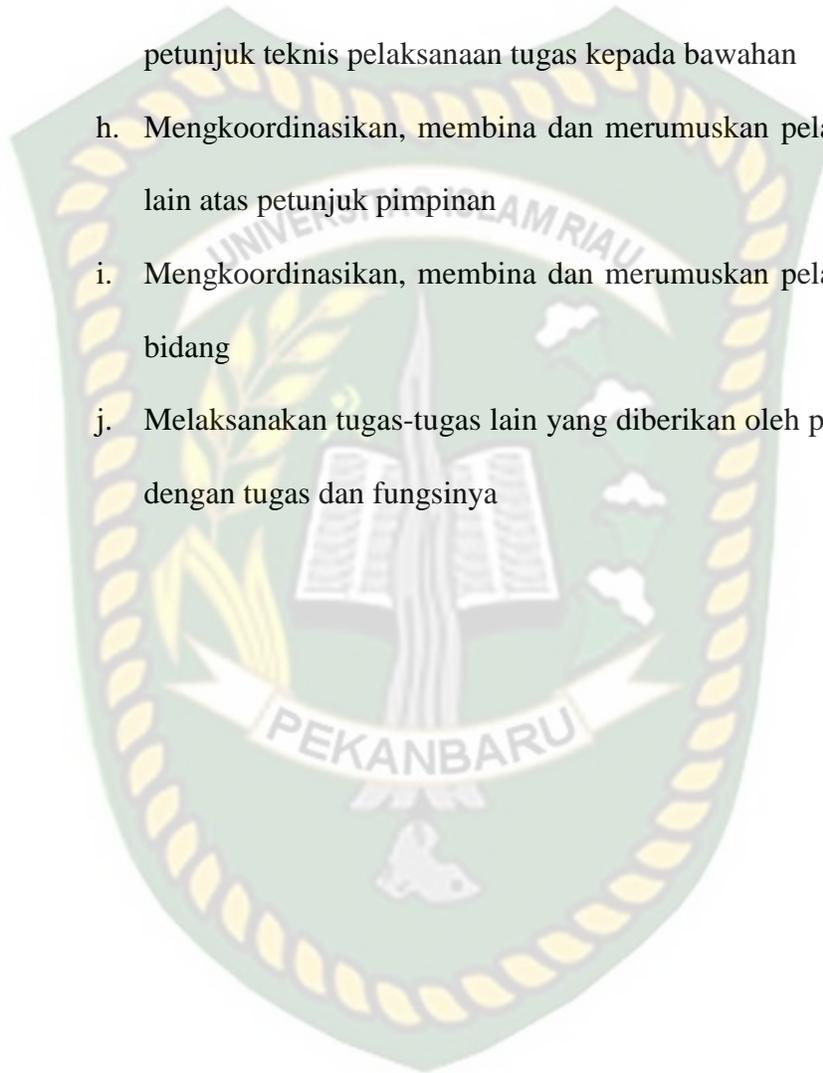
- a. Penyusunan rencana dan program bantuan sosial, advokasi sosial dan perlindungan sosial
- b. Pembinaan, pemberian bantuan dan perlindungan social

- c. Pemberian penghargaan, bantuan dan perlindungan sosial kepada keluarga pahlawan dan perintis kemerdekaan
- d. Pengendalian, pengawasan, dan pengumpulan dana bantuan social
- e. Pelaksanaan tugas-tugas

6. Bidang Pemakaman mempunyai rincian tugas:

- a. Mengkoordinasikan, membina dan merumuskan penyelenggaran pendaftaran dan pencatatan penggunaan pemakaman dalam rangka penguatan retribusi
- b. Mengkoordinasikan, membina dan merumuskan petunjuk teknis dan petunjuk pelaksanaan penggunaan pemakaman dlam rangka efektifitas dan efesiensi pemakaman
- c. Mengkoordinasikan dan merumuskan pemeliharaan dan penertiban taman pemakaman milik pemerintah, swasta dan masyarakat serta mengawasi Pengelolaanya dalm rangka menunjang kebersihan, keindahan, ketertiban dan kenyamanan kota
- d. Mengkoordinasikan, membina dan merumuskan penyusunan rencana, pengadaan lahan pemakaman, penataan pemakaman dan pembuatan peta lokasi pemakaman serta peta penggunaan tanah pemakaman
- e. Mengkoordinasikan, membina dan merumuskan kerja sama dengan unit kerja lain dan instansi terkait sesuai dengan bidang tugasnya

- f. Mengkoordinasikan, membina dan merumuskan penyusunan laporan hasil-hasil yang dicapai dalam pelaksanaan tugas
- g. Mengkoordinasikan, membina dan merumuskan serta memberikan petunjuk teknis pelaksanaan tugas kepada bawahan
- h. Mengkoordinasikan, membina dan merumuskan pelaksanaan tugas lain atas petunjuk pimpinan
- i. Mengkoordinasikan, membina dan merumuskan pelaksanaan tugas bidang
- j. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PMBAHASAN

Dalam pelaksanaan penelitian yang mengangkat judul Analisis Kinerja Pengawai Dinas Sosial Di Kota Pekanbaru (Studi Pada Seksi Rehabilitasi Sosial dan Perlindungan Anak). Penelitian ini mengambil data yang dibutuhkan dalam hal mengambil kesimpulan. Adapun data dan hasil responden yang dilakukan dalam penelitian ini akan dipaparkan sebagai berikut:

A. Identitas Responden

Pada bab ini akan disajikan beberapa hal yang berkaitan dengan identitas responden dan hasil jawaban yang diperoleh dari hasil penyerahan kuisisioner dan wawancara.

1. Identitas Responden

Dalam pelaksanaan penyebaran kuisisioner, wawancara dan kuisisioner yang sudah disajikan kepada responden, maka langkah awal yang harus di penuhi adalah berupa identitas responden dan yang dijadikan responden pada penelitian ini memiliki tingkat pendidikan yang berbeda dan diskriminasi oleh pegawai yang disajikan sebagai sampel dalam penelitian ini. Adapun dinilai bahwa tingkat pendidikan ini dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian ini adalah pada tingkat analisis yang akan diberikan dalam menilai Kinerja Pengawai Dinas Sosial Di Kota Pekanbaru (Studi Pada Seksi Rehabilitasi Sosial dan Perlindungan Anak). Hal ini dapat dilihat dari

jumlah responden yang terdiri dari jenis kelamin, umur dan pendidikan, yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel V.1 Klasifikasi Responden Penelitian Berdasarkan Jenis

Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-Laki	3	50 %
Perempuan	3	50 %
Jumlah	6	100 %

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui responden penelitian ini, yaitu pegawai Dinas Sosial Seksi Rehabilitasi Sosial dan Perlindungan anak yang berjumlah 6 orang, dimana responden laki-laki sebanyak 3 orang, dan responden perempuan berjumlah 3 orang.

Kemudian untuk penggolongan responden penelitian selanjutnya berdasarkan umur yang mana dapat dilihat dibawah ini :

Tabel V.2. Klasifikasi Responden Penelitian Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah Responden	Persentase
25 tahun	1	17%
29 tahun	3	50%
39 tahun	1	17%
49 tahun	1	17%
Jumlah	6	100

Sumber :Data Olahan Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa responden terbesar adalah antara usia_25-39 tahun dengan jumlah 3 orang atau sekitar 50%.

Sedangkan usia responden < 25 tahun, umur 40-39 dan > 50 tahun masing-masing sebanyak 1 orang.

Kemudian penggolongan responden penelitian berdasarkan pendidikan yang merupakan faktor penilaian pengetahuan responden, yang mana dapat terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel V.3. Klasifikasi Responden Penelitian Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
A	-	-
Diploma	-	-
Sarjana	4	77%
Pasca Sarjana	2	33%
Jumlah	6	100%

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2019

Dari data diatas terlihat bahwa tingkat pendidikan responden terbesar adalah Sarjana sebanyak 4 orang atau sekitar 77%, dan tingkat pendidikan pasca sarjana yang mana berjumlah 2 responden atau sekitar 33 %. Tingkat pendidikan sangat menentukan kinerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya, apakah sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, mencapai target yang telah ditentukan. Dengan tingkat pendidikan pegawai yaitu sarjana, diharapkan mampu memenuhi target

yang telah ditentukan, meskipun masih ada beberapa target yang tidak dapat dipenuhi.

B. Analisis Kinerja Pegawai Dinas Sosial Di Kota Pekanbaru (Studi Pada Seksi Rehabilitasi Sosial dan Perlindungan Anak)

Dalam pelaksanaan tugasnya dengan memberikan pelayanan kesamaan hak serta keseimbangan hak dan kewajiban. Menjelaskan. Analisis Kinerja Pegawai Dinas Sosial Di Kota Pekanbaru (Studi Pada Seksi Rehabilitasi Sosial dan Perlindungan Anak).

Pelaksanaan Kinerja Pegawai Dinas Sosial Di Kota Pekanbaru (Studi Pada Seksi Rehabilitasi Sosial dan Perlindungan Anak) yang telah terlaksana dalam mengatasi ketertinggalan kemampuan remaja dan memberikan hak layak hidup anak remaja dimana. Dinas Sosial Kota Pekanbaru telah membuat kontribusi yang dinilai melaksanakan kinerjanya berdasarkan tugas yang diemban dengan memberikan pembinaan terhadap anak terlantar. Hal ini dari Dinas Sosial Kota Pekanbaru melalui peraturan, pemberdayaan pengawasan serta bimbingan terhadap anak terlantar dibiarkan oleh keluarga maupun lingkungan tempat tinggalnya. Dalam petetapan Dinas Sosial Kota Pekanbaru langsung kelapangan dan turut serta dalam pendataan anak menerima anak dari pihak lain yang terkena penelantaran baik lingkungan masyarakat maupun dijalanan hal ini bertujuan agar terpenuhny hak layak hidup anak yang terarah dengan memberikan kasih sayang dan pergaulan dengan memberikan pengetahuan

keterampilan agar anak kelak setelah berada ditengah masyarakat tidak turun kejalanan malainkan mereka dapat bekerja sesuai dengan kemampuan ang telah dilatih berdasarkan keahlian yang ditekuni.

Namun yang menjadi permasalahan dalam penanganan anak terlantar dilaksanakan oleh Dinas Sosial Kota Pekanbaru bahwa masih banyak anak terlantar di Kota Pekanbaru yang belum ditangani dan pada saat penagann pemberian pelatihan keterampilan bahwa waktu pelatihan dinilai terlalu cepat selama 6 bulan yang seharunsnnya dapat ditingkatkan kembali sehingga potensi anak belih memahami bidang pelatihan yang diterimanya, serta jumlah petugas yang memberikan pelatihan dinilai masih kurang dikarenakan petugas yang membeikan pelatihan disetiap jurusan hanya ada 1 petugas sehingga petugas mengalami kewalahan didalam memberikan pelatihan terhadap anak terlantar.

Dari data yang diperoleh penulis dari hasil wawancara dan kusioner dengan responden masyarakat di Kota Pekanbaru, maka penulis akan mengajikan dan menajikan dan menganalisis data-data tersebut dalam bentuk uraian serta gambaran mengenai pelaksanaan kinerja Dinas Sosial Kota Pekanbaru dalam penanganan anak terlantar melalui Seksi Rehabilitasi Sosial Kota Pekanbaru dalam penanganan anak terlantar melalui Seksi Rehabilitasi Sosial dan Perlindungan Anak.

Untuk mengetahui Kebijakan Kinerja Pegawai Dinas Sosial Di Kota Pekanbaru (Studi Pada Seksi Rehabilitasi Sosial dan Perlindungan Anak) Dalam Membina Anak Terlantar di Kota Pekanbaru sebagai berikut.

1. Target

Target yaitu merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan atau jumlah uang yang dihasilkan. Dengan pengertian Target seperti itu maka dalam Kinerja Pegawai Dinas Sosial Di Kota Pekanbaru (Studi Pada Seksi Rehabilitasi Sosial dan Perlindungan Anak) tentunya harapan dan aspek ketepatan pembinaan pelatihan yang diinginkan dapat tercapai. Sejalan dengan itu guna mengetahui target Kinerja Pegawai Dinas Sosial Di Kota Pekanbaru (Studi Pada Seksi Rehabilitasi Sosial dan Perlindungan Anak) penulis menetapkan 3 item penilaian yaitu :

1. Pencapaian kinerja pegawai dalam pembinaan anak
2. Pencapaian waktu pembinaan terhadap anak.
3. Realisasi kinerja Pegawai.

Untuk lebih jelasnya, hasil tanggapan responden dalam Pelaksanaan Kinerja Pegawai Dinas Sosial Di Kota Pekanbaru (Studi Pada Seksi Rehabilitasi Sosial dan Perlindungan Anak) dapat dilihat pada tabel dibawa ini :

Tabel V.4. Penilaian Jawaban Responden Mengenai Indikator Target Dalam Kinerja Pegawai Dinas Sosial Di Kota Pekanbaru (Studi Pada Seksi Rehabilitasi dan Perlindungan Anak)

No	Item Penilaian	Kategori Penilaian			Jumlah
		Baik	Cukup baik	Kurang Baik	
1	Pencapaian kinerja pegawai dalam pembinaan anak	1 (17%)	2 (33%)	1 (17%)	4
2	Percapaian waktu pembinaan terhadap anak	1 (17%)	2 (33%)	1 (17%)	4
3	Realisasi kinerja pegawai.	1 (17%)	2 (33%)	1 (17%)	4
Jumlah		3	6	3	12
RataRata		1	2	1	4
Persentase		28%	56%	17%	100%

Sumber : Olahan Data Penelitian, 2019

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa untuk indikator Target dalam item penilaian Pencapaian kinerja dalam pembinaan anak dimana responden penelitian Pelaksanaan Kinerja Pegawai Dinas Sosial Di Kota Pekanbaru (Studi Pada Seksi Rehabilitasi Sosial dan Perlindungan Anak) yang menjawab baik sebanyak 1 responden atau (17%) dengan alasan, Pencapaian kinerja pegawai dalam pembinaan anak sudah dilakukan sesuai dengan program pembinaan pelatihan keterampilan bagi anak terlantar. Selanjutnya untuk responden yang menjawab cukup baik sebanyak 2 responden atau (33%) dengan alasan, pencapaian kinerja pegawai dalam pembinaan anak sudah dilakukan akan tetapi diketahui pencapaian kinerja pegawai belum terlaksana dengan baik didalam memberikan pelatihan terhadap anak terlantar melalui pelatihan keterampilan yang diberikan selama 6 bulan. Selanjutnya untuk responden yang menjawab kurang terlaksanan sebanyak 1 responden atau (17%) dengan alasan, diketahui

Pencapaian kinerja pegawai dalam pembinaan anak belum terlaksana dengan hasil yang baik dimana kegiatan program pelatihan keterampilan tidak terlaksana sesuai dengan jadwal kegiatan dan penyelesaian kegiatan dengan pencapaian selama 6 bulan berlangsung.

Kemudian untuk item penilaian Pencapaian waktu pembinaan terhadap anak yang mana responden penelitian Pelaksanaan Kinerja Pegawai Dinas Sosial Di Kota Pekanbaru (Studi Pada Rehabilitasi Sosial dan Perlindungan Anak) yang menyatakan baik 1 responden atau (17%) dengan alasan, pencapaian waktu pembinaan terhadap anak dilakukan selama 6 bulan dengan waktu kegiatan mulai hari senin sampai dengan kamis. Selanjutnya untuk responden yang menjawab cukup baik sebanyak 2 responden atau (33%) dengan alasan, Pencapaian waktu pembinaan terhadap anak selama 6 bulan belum terlaksana sesuai dengan ketetapannya sehingga kegiatan belum dirasakan maksimal. Selanjutnya untuk responden yang menjawab kurang baik sebanyak 1 responden atau (17%) dengan alasan, pencapaian waktu pembinaan terhadap anak belum terlaksana sesuai dengan ketetapannya pelatihan selama 12 bulan berlangsung dan waktu kegiatan hanya dilakukan 4 hari kerja mulai dari hari senin sampai dengan kamis tetapi kenyataannya hanya hari senin dan selasa.

Kemudian untuk item penilai Realisasi kinerja pegawai yang mana responden penelitian pada berdasarkan Pelaksanaan Kinerja Pegawai Dinas Sosial Di Kota Pekanbaru (Studi Pada Rehabilitasi Sosial dan Perlindungan Anak) yang menyatakan baik berjumlah 1 responden atau (17%) dengan alasan,

Realisasi kinerja pegawai sudah terlihat terlaksana sesuai dengan program pelatihan yang diberikan. Selanjutnya untuk responden yang menjawab cukup baik sebanyak 2 responden atau (33%) dengan alasan, realisasi kinerja pegawai pembinaan pelatihan bagi anak terlantar bahwa kegiatan pelatihan yang diberikan belum terlaksana dengan baik sesuai dengan waktu kegiatan pelatihan yang ditetapkan.

Dari penjelasan di atas dapat diketahui bahwa tanggapan atau jawaban responden penelitian mengenai Target melalui Kinerja Pegawai Dinas Sosial Di Kota Pekanbaru (Studi Pada Seksi Rehabilitasi Sosial dan perlindungan Anak) dalam kategori cukup baik, kategori cukup baik dengan nilai responden 2 atau 33% dengan alasan, pencapaian kinerja pegawai Dinas Sosial Di Kota Pekanbaru melalui Seksi Rehabilitasi Sosial dan Perlindungan Anak bagi anak terlantar belum terlaksana dengan baik dimana waktu kegiatan yang berlangsung selama 6 bulan akan tetapi kenyataannya belum maksimal melainkan hanya 5 bulan sehingga belum memberikan pengetahuan kemampuan bagi anak terlantar. Hal ini dapat diketahui melalui item penilaian, pencapaian kinerja pegawai dalam pembinaan anak, pencapaian waktu pembinaan terhadap anak, dan Realisasi kinerja pegawai.

Berikut hasil wawancara dengan Bapak Drs. Bustami, MM sebagai Kepala Bidang Rehabilitasi Sosial Dinas Sosial Kota Pekanbaru, dalam pembinaan pelatihan anak terlantar tanggal 22 Juli 2019 sebagai berikut:

“... Sejauh ini dialam pencapaian target kinerja pegawai didalam pemberian pembinaan pelatihan anak terlantar sudah dilakukan dengan koordinasi dengan bawaan sehingga pencapaian pembinaan pelatihan anak selama 6 bulan terlaksana dengan baik, akan tetapi kenyataanya dilapangan belum terealisasi dengan baik dikarenakan jumlah pegawai yang belum memiliki potensi didalam melakukan pembinaan pelatihan serta kurangnya jumlah pegawai, akan tetapi Dinas Sosial selalu berusaha melakukan pembinaan pelatihan terhadap anak sesuai dengan kinerja yang dikembangkan...”

Berikut hasil wawancara dengan Ibuk Hj. Irin Irsanti, S.Pi Kepala Seksi Rehabilitasi Sosial dan Perlindungan Anak Kota Pekanbaru dalam pembinaan pelatihan anak terlantar tanggal 22 juli 2019 sebagai berikut:

“....Sejauh ini kami sebagai bawahan sudah melakuan kinerja kami yang ditugaskan kepada kami didalam pembinaan pelatihan anak terlantar keyatan dilapangan bahwa kami sudah berusaha memberikan yang terbaik akan tetapi kendala kami bawa kurangnya petugas secara khusus pemberian pelatihan pembinaan keterampilan sehingga memperlambat hasil kegiatan pembinaan dan pelatihan lebih baik lagi...”

Dari observasi yang penulis lakukan dapat diketahui bahwa pelaksanaan Kinerja Pegawai Dinas Sosial Di Kota Pekanbaru (Studi Pada Seksi Rehabilitasi Sosial dan Perlindungan Anak) dalam pemberian pembinaan dan pelatihan terhadap anak terlantar belum terlaksana dengan baik dimana pencapaian kinerja pegawai Dinas Sosial Di Kota Pekanbaru melalui Seksi Rehabilitasi Sosial dan Perlindungan Anak bagi anak terlantar belum terlaksana dengan baik dimana waktu kegiatan yang berlangsung selama 6 bulan akan tetapi kenyataanya belum maksimal melainkan hanya 5 bulan sehingga belum memberikan pengetahuan kemampuan bagi anak terlantar. Hal ini dapat

diketahui melalui item penilaian Pencapaian kinerja pegawai dalam pembinaan anak, pencapaian waktu pembinaan terhadap anak, dan Realisasi kinerja pegawai sehingga dapat dikatakan kinerja Pegawai Dinas Sosial Di Kota Pekanbaru (Studi Pada Seksi Rehabilitasi Sosial dan Perlindungan Anak) dalam kategori cukup baik.

2. Kualitas

Kualitas yaitu terhadap hasil yang dicapai, dan ini adalah elemen penting, karena kualitas merupakan kekuatan suatu pekerjaan. Dengan pengertian Kualitas seperti itu maka dalam Kinerja Pegawai Dinas Sosial Di Kota Pekanbaru (Studi Pada Seksi Rehabilitasi Sosial dan Perlindungan Anak) tentunya harapan dan aspek ketepatan pembinaan pelatihan yang diinginkan dapat dicapai. Sejalan dengan itu guna mengetahui target kinerja Pegawai Dinas Sosial Di Kota Pekanbaru (Studi Pada Seksi Rehabilitasi Sosial dan Perlindungan Anak) penulis menetapkan 3 item penilaian yaitu :

1. Kemampuan Pegawai dalam melakukan pembinaan.
2. Kerjasama pegawai dalam pencapaian hasil kinerja yang maksimal.
3. Komitmen kinerja pegawai dalam bekerja

Untuk lebih jelasnya, hasil tanggapan responden dalam pelaksanaan Kinerja Pegawai Dinas Sosial Di Kota Pekanbaru (Studi Pada Seksi Rehabilitasi Sosial dan Perlindungan Anak) dapat dilihat pada tabel dibawah ini ;

Tabel V.5. Penilaian Jawaban Responden Mengenai Indikator Kualitas Dalam Kinerja Pegawai Dinas Sosial Di Kota Pekanbaru (Studi Pada Seksi Rehabilitasi Sosial dan Perlindungan Anak).

No	Item Penilaian	Keteogori Penilaian			Jumlah
		Baik	Cukup baik	Kurang Baik	
1	Kemampuan pegawai dalam melakukan pembinaan	1 (17%)	2 (33%)	1 (17%)	4
2	Kerjasama pegawai dalam pencapaian hasil kerja yang maksimal	1 (17%)	2 (33%)	1 (17%)	4
3	Komitmen kinerja pegawai dalam bekerja	2 (33%)	1 (17%)	1 (17%)	4
Jumlah		4	6	2	12
RataRata		1	2	1	4
Persentase		33%	50%	17%	100%

Sumber : Olahan Data Penelitian, 2019

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa untuk indikator Target dalam item penilaian kemampuan pegawai dalam melakukan pembinaan dimana responden penelitian Pelaksanaan Kinerja Pegawai Dinas Sosial Di Kota Pekanbaru (Studi Pada Seksi Rehabilitasi Sosial dan Perlindungan Anak) yang menjawab baik sebanyak 1 responden atau (17%) dengan alasan, kemampuan kinerja pegawai dalam melakukan pembinaan sudah terlaksana sesuai dengan pelatihan keterampilan yang diberikan. Selanjutnya untuk responden yang menjawab cukup baik sebanyak 2 responden atau (33%) dengan alasan, Kemampuan kinerja Pegawai dalam melakukan pembinaan sudah terlaksana akan tetapi kemampuan pegawai belum memiliki potensi sesuai dengan pelatihan keterampilan yang diberikan dengan mendatangkan pengajar dari luar yang memiliki kemampuan sesuai

dengan bidang pelatihan keterampilan dan dinilai masih kurangnya jumlah pegawai didalam memberikan pelatihan keterampilan. Pencapaian kinerja pegawai dalam pembinaan anak sudah dilakukan akan tetapi. Selanjutnya untuk responden yang menjawab kurang terlaksana sebanyak 1 responden atau (17%) dengan alasan, diketahui kemampuan pegawai belum memiliki potensi sesuai dengan pelatihan keterampilan yang diberikan dengan mendatangkan pengajar dari luar yang memiliki kemampuan sesuai dengan bidang pelatihan keterampilan akan tetapi pengajar belum memiliki latar belakang pendisipan sesuai dengan bidang yang akan diberikan melainkan hanya kebolehan dilapangan saja serta dinilai masih kurangnya jumlah pegawai.

Kemudian untuk item penilaian Kerjasama pegawai dalam pencapaian hasil kinerja yang maksimal yang mana responden penilitian Pelaksanaan Kinerja Pegawai Dinas Sosial Dikota Pekanbaru (Studi Pada Seksi Rehabilitasi Sosial dan Perlindungan Anak) yang menyatakan baik 1 responden atau (17%) dengan alasan, Kerjasama pegawai dalam pencapaian hasil kerja yang maksimal sudah dilakukan sesuai dengan pelaksana kinerja pegawai. Selanjutnya untuk responden yang menjawab cukup baik sebanyak 2 responden atau (33%) dengan alasan, Kerjasama pegawai dalam pencapaian hasil kerja yang maksimal sudah diupayakan akan tetapi hasil dari pelatihan

keterampilan yang diberikan belum memberikan pengetahuan terhadap anak yang mengikuti pelatihan secara merata hal ini dikarenakan kurangnya pengajaran melalui teori melainkan hanya langsung praktek lapangan. Selanjutnya untuk responden yang menjawab kurang baik sebanyak 1 responden atau (17%) dengan alasan, Kerjasama pegawai dalam pencapaian hasil kinerja yang maksimal belum memberikan pengetahuan terhadap anak yang mengikuti pelatihan secara merata hal ini dikarenakan kurangnya pengajaran melalui teori melainkan hanya langsung praktek lapangan dan kurangnya kemaksimalan waktu pelatihan yang telah ditetapkan.

Kemudian untuk item penilaian Komitmen kinerja pegawai dalam bekerja yang mana responden penelitian pada berdasarkan Pelaksanaan Kinerja Pegawai Dinas Sosial Di Kota Pekanbaru (Studi Pada Seksi Rehabilitasi Sosial dan Perlindungan Anak) yang menyatakan baik berjumlah 2 responden atau (33%) dengan alasan, Komitmen kinerja pegawai dalam bekerja sudah terlihat didalam melaksanakan kinerjanya didalam pelaksanaan pembinaan pelatihan keterampilan. Selanjutnya untuk responden yang menjawab cukup terlaksana sebanyak 1 responden atau (17%) dengan alasan, Komitmen kinerja pegawai dalam bekerja belum terlaksana dengan baik dapat diketahui dari kegiatan pelatihan yang diberikan belum sesuai dengan waktu yang ditetapkan selama 6 bulan sehingga penacapaian hasil

pelatihan keterampilan belum memberikan pengetahuan bagi anak yang mengikutinya.

Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa tanggapan atau jawaban responden penelitian mengenai kualitas melalui kinerja pegawai Dinas Sosial di Kota Pekanbaru (Studi Pada Seksi Rehabilitasi Sosial dan Perlindungan Anak) dalam kategori cukup baik, kata gori cukup baik dengan nilai responden 2 atau 33% dengan alasan, kemampuan kinerja pegawai didalam melaksanakan pelatihan keterampilan dengan diperbentukan oleh pihak swasta didalam melakukan pemberian latihan keterampilan akan tetapi kenyataanya petugas pelatih tidak didasarkan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang pelatihan yang ditetapkan, dan kurangnya komitmen kinerja pegawai sehingga kegiatan pelatihan keterampilan belum terlaksana dengan baik. Hal ini dapat diketahui melalui item.

Penilaian, Kemampuan kinerja Pegawai dalam melakukan pembinaan, Kerjasama pegawai dalam pencapaian hasil kinerja yang maksimal.

Berikut hasil wawancara dengan Bapak Drs. Bustami, MM sebagai Kepala Bidang Rehabilitasi Sosial Dinas Sosial Kota Pekanbaru, dalam pembinaan pelatihan anak terlantar tanggal 22 Juli 2019 sebagai berikut:

“...Sejauh ini kualitas yang diberikan pegawai sesuai dengan kinerjanya saya sebagai atasan sudah memberikan pengarahan komitmen kerja agar pegawai didalam melaksanakan kinerjanya dengan baik serta memberikan pengarahan didalam bekerjasama didalam melaksanakan kinerja secara bersama dan memiliki komitmen kerja yang tinggi, meskipun kenyataan masih banyak kendala dilapangan akan tetapi saya sebagai atasan selalu memberikan pengarahan dan motivasi bagai pegawai didalam melaksanakan kinerjanya...”

Berikut hasil wawancara dengan Ibuk Hj. Irin Irsanti, S.Pi sebagai Kepala Seksi Rehabilitasi Sosial dan Perlindungan Anak Kota Pekanbaru dalam pembinaan pelatihan anak terlantar tanggal 22 juli 2019 sebagai berikut:

“...Sejauh ini kami sudah melakukan kerjasama didalam melakukan pelatihan keterampilan dan komitmen kerja akan tetapi emang masih sulitnya kesatuan hati didalam bekerjasama akan tetapi kita selalu berusaha untuk meningkatkan komitmen kerja

Dari observasi yang penulis lakukan dapat diketahui bahwa Pelaksanaan Kinerja Pegawai Dinas Sosial Di Kota Pekanbaru (Studi

Pada Seksi Rehabilitasi Sosial dan Perlindungan Anak) dalam pemberian pembinaan dan pelatihan terhadap anak terlantar. Bahwa kemampuan kinerja pegawai didalam melaksanakan pelatihan keterampilan dengan diperbentukan oleh pihak swasta didalam melakukan pemberian pelatihan keterampilan akan tetapi kenyataan petugas pelatihan tidak didasarkan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang pelatihan yang ditetapkan, dan kurangnya komitmen kinerja pegawai sehingga kegiatan pelatihan keterampilan belum terlaksana dengan baik. Hal ini dapat diketahui melalui item penilaian kemampuan kinerja pegawai dalam melakukan pembinaan, Kerjasama pegawai dalam pencapaian hasil kinerja yang maksimal sehingga dapat dikatakan Kinerja Pegawai Dinas Sosial Di Kota Pekanbaru (Studi Pada Seksi Rehabilitasi Sosial dan Perlindungan Anak) dalam katagori cukup baik.

3. Waktu

Waktu penyelesaian yaitu penyelesaian tepat waktu dan/atau penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan. Dengan pengertian Kualitas seperti itu maka dalam Kinerja Pegawai Dinas Sosial Di Kota Pekanbaru (Studi Pada Seksi Rehabilitasi Sosial dan Perlindungan Anak) penulis menetapkan 3 item penilaian yaitu:

1. Waktu kegiatan bekerja sampai dengan selesai.

2. Kepatuhan aturan jam kerja.
3. Pencapaian kinerja secara maksimal.

Untuk lebih jelasnya, hasil tanggapan responden dalam Pelaksanaan Kinerja Pegawai Dinas Sosial Di Kota Pekanbaru (Studi Pada Seksi Rehabilitasi Sosial dan Perlindungan Anak) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel V.6. Penilaian Jawaban Responden Mengenai Indikator Waktu Dalam Kinerja Pegawai Dinas Sosial Di Kota Pekanbaru (Studi Pada Rehabilitasi Sosial dan Perlindungan Anak).

No	Item Penilaian	Keteogori Penilaian			Jumlah
		Baik	Cukup baik	Kurang Baik	
1	Waktu kegiatan bekerja sampai dengan selesai	1 (17%)	3 (50%)	0 (0%)	4
2	Kepatuhan aturan jam kerja	1 (17%)	2 (33%)	1 (17%)	4
3	Pencapaian kinerja secara maksimal	1 (17%)	2 (33%)	1 (17%)	4
Jumlah		3	7	3	13
RataRata		1	2	1	4
Persentase		22%	61%	17%	100%

Sumber : Olahan Data Penelitian, 2019

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa untuk indikator Waktu dalam item penilaian waktu kegiatan bekerja sampai dengan selesai dimana responden penelitian Pelaksanaan Kinerja Pegawai Dinas

Sosial Di Kota Pekanbaru (Studi Pada Seksi Rehabilitasi Sosial dan Perlindungan Anak) yang menjawab baik sebanyak 1 responden atau (17%) dengan alasan sudah terlaksana sesuai dengan pelatihan keterampilan yang diberikan. Selanjutnya untuk responden yang menjawab cukup baik sebanyak 3 responden atau (50%) dengan alasan, Waktu kegiatan bekerja sampai dengan selesai berdasarkan kemampuan kinerja pegawai dalam melakukan pembinaan sudah terlaksana akan tetapi kemampuan pegawai belum memiliki potensi sesuai dengan pelatihan keterampilan yang diberikan dengan mendatangkan pengajar dari luar yang memiliki kemampuan sesuai dengan bidang pelatihan keterampilan dan dinilai masih kurangnya jumlah pegawai didalam memberikan pelatihan keterampilan. Pencapaian kinerja pegawai dalam pembinaan anak sudah dilakukan akan tetapi. Selanjutnya untuk responden yang menjawab kurang terlaksana sebanyak 0 responden atau (0%) dengan alasan, waktu kegiatan bekerja sampai dengan selesai diketahui belum sesuai dengan waktu ketetapan pelatihan yang diberikan selama 6 bulan.

Kemudian untuk item penilaian Kerjasama pegawai dalam pencapaian Kepatuhan aturan jam kerja yang mana responden penelitian Pelaksanaan Kinerja Pegawai Dinas Sosial Di Kota Pekanbaru (Studi Pada Seksi Rehabilitasi Sosial dan Perlindungan Anak) yang menyatakan baik 1 responden atau (17%) dengan alasan.

Kepatuhan aturan jam kerja dalam pencapaian hasil kinerja yang maksimal. Selanjutnya untuk responden yang menjawab cukup baik sebanyak 2 responden atau (33%) dengan alasan, Kepatuhan aturan jam kerja sudah diupayakan tetapi hasil dari pelatihan keterampilan yang diberikan belum memberikan pengetahuan terhadap anak yang mengikuti pelatihan secara merata hal ini dikarenakan kurangnya pengajaran melalui teori melainkan hanya langsung praktek lapangan. Selanjutnya untuk responden yang menjawab kurang baik sebanyak 1 responden atau (17%) dengan alasan, kepatuhan aturan jam kerja terhadap anak yang mengikuti pelatihan masih ditemui pegawai yang tidak ditemui ditempat saat kegiatan pelatihan berlangsung

Kemudian untuk item penilaian Pencapaian kinerja secara maksimal dalam bekerja yang mana responden penelitian pada berdasarkan Pelaksanaan Kinerja Pegawai Dinas Sosial Di Kota Pekanbaru (Studi Pada Seksi Rehabilitasi Sosial dan Perlindungan Anak) yang menyatakan baik berjumlah 1 responden atau (17%) dengan alasan, Pencapaian kinerja secara maksimal didalam pelaksanaan pembinaan pelatihan keterampilan. Selanjutnya untuk responden yang menjawab cukup terlaksana sebanyak 2 responden atau (33%) dengan alasan, pencapaian kinerja secara maksimal belum terlaksana dengan baik dapat diketahui dari kegiatan pelatihan yang

diberikan belum sesuai dengan waktu yang ditetapkan selama 6 bulan sehingga pencapaian hasil pelatihan keterampilan belum memberikan pengetahuan bagi anak yang mengikutinya

Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa tanggapan atau jawaban responden penelitian mengenai kualitas melalui Pelaksanaan Kinerja Pegawai Dinas Sosial Di Kota Pekanbaru (Studi Pada Seksi Rehabilitasi Sosial dan Perlindungan Anak) dalam katagori cukup baik, kata gori cukup baik dengan nilai responden 2 atau 33% dengan alasan, waktu kegiatan pembinaan yang dilakukan Dinas Sosial Kota Pekanbaru belum terlaksana sesuai dengan waktu yang ditetapkan hal ini dikarenakan petugas yang melakukan pembinaan masih belum terlihat aktif dalam kegiatan pelatihan serta masih kurangnya penyelesaian waktu pelatihan yang dilaksanakan dari jam 8 pagi hingga jam 5 sore melainkan dilakukan mulai jam 09.00 wib dan pulangny jam 15.00 Wib. Sehingga kegiatan pelatihan tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan.Hal ini dapat diketahui melalui item penilaian.Waktu kegiatan bekerja sampai dengan selesai, kepatuhan aturan jam kerja, pencapaian kinerja secara maksimal.

Berikut hasil wawancara dengan Bapak Drs. Bustami, MM sebagai Kepala Bidang Rehabilitasi Sosial Dinas Sosial Kota Pekanbaru, dalam pembinaan pelatihan anak terlantar tanggal 22 Juli 2019 sebagai berikut:

“..Sejauh ini penetapan waktu kegiatan pelatihan dilakukan dari jam 08.00 Wib, sampai dengan jam 17.00 wib, meskipun kenyataanya belum berlangsung kinerja pegawai didalam melakukan pembinaan dikarenakan banyaknya kinerja pegawai yang harus dikerjakan...”

Berikut hasil wawancara dengan Ibuk Hj. Irin Irsanti, S.Pi sebagai Kepala Seksi Rehabilitasi Sosial dan perlindungan Anak Kota Pekanbaru dalam pembinaan pelatihan anak terlantar tanggal 22 Juli 2019 sebagai berikut

“....Sejauh ini pentapan waktu pembinaan dan pelatihan sejauh ini sudah kami laksanakan meskipun masih belum maksimal akan tetapi kami selalu berusaha memaksimalkan waktu yang telah ditetapkan..”

Dari observasi yang penulis lakukan dapat diketahui bahwa Pelaksanaan Kinerja Pegawai Dinas Sosial Di Kota Pekanbaru (Studi Pada Seksi Rehabilitasi Sosial dan Perlindungan Anak) dalam pemberian pembinaan dan pelatihan terhadap anak terlantar Bahwa waktu kegiatan pembinaan yang dilakukan Dinas Sosial Kota Pekanbaru belum terlaksana sesuai dengan waktu yang ditetapkan hal ini dikarenakan petugas yang melakukan pembinaan masih belum

terlihat aktif didalam kegiatan pelatihan serta masih kurangnya penyelesaian waktu pelatihan yang dilaksanakan dari jam 8 pagi hingga jam 5 sore melainkan dilakukan mulai jam 09.00 wib dan pulang nya jam 15.00 wib. Hal ini dapat diketahui melalui item penilaian Waktu kegiatan bekerja sampai dengan selesai , kepatuhan aturan jam kerja. Prcapaian kinerja secara maksimal sehingga dapat dikatakan Pelaksanaan Kinerja Pegawai Dinas Sosial Di Kota Pekanbaru (Studi Pada Seksi Rehabilitasi Sosial dan Perlindungan Anak) dalam kategori cukup baik

4. Taat asas

Taat asas tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tetapi juga dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat di pertanggungjawabkan. Dengan pengertian Taat asas seperti itu maka dalam Kinerja Pegawai Dinas Sosial Di Kota Pekanbaru (Studi Pada Seksi Rehabilitasi Sosial dan Perlindungan Anak) tentunya harapan dan aspek ketepatan pembinaan pelatihan yang diinginkan dapat dicapai. Sejalan dengan itu guna mengetahui target Kinerja Pegawai Dinas Sosial Di Kota Pekanbaru (Studi Pada Seksi Rehabilitasi Sosial dan Perlindungan Anak) penulis menetapkan 3 item penilaian yaitu:

1. Taat terhadap aturan
2. Bertanggungjawab

3. Transparan

Untuk lebih jelasnya, hasil tanggapan responden dalam Pelaksanaan Kinerja Pegawai Dinas Sosial Di Kota Pekanbaru (Studi Pada Seksi Rehabilitasi Sosial dan Perlindungan Anak) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel V.7. Penilaian Jawaban Responden Mengenai Indikator Taat Asas Dalam Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Pekanbaru (Studi Pada Seksi Rehabilitasi dan Perlindungan Anak).

No	Item Penilaian	Keteogori Penilaian			Jumlah
		Baik	Cukup baik	Kurang Baik	
1	Taat terhadap aturan	1 (17%)	2 (33%)	1 (17%)	4
2	Bertanggungjawab	2 (33%)	1 (17%)	1 (17%)	4
3	Transparan	1 (17%)	2 (33%)	1 (17%)	4
Jumlah		4	5	3	12
RataRata		1	2	1	4
Persentase		28%	50%	22%	100%

Sumber : Olahan Data Penelitian, 2019

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa untuk indikator Taat asas dalam item penilaian Taat terhadap aturan dalam pembinaan anak dimana reponden penelitian Pelaksanaan Kinerja Pegawai Dinas Sosial Di Kota Pekanbaru (Studi Pada Seksi Rehabilitasi Sosial dan Perlindungan Anak) yang menjawab baik sebanyak 1 responden atau (17%) dengan alasan, Taat terhadap aturan pencapaian kinerja pegawai dalam pembinaan pelatihan keterampilan bagi anak terlantar.

Selanjutnya untuk responden yang menjawab cukup baik sebanyak 2 responden atau (33%) dengan alasan, Taat terhadap aturan pencapaian kinerja pegawai belum terlaksana dengan baik didalam memberikan pelatihan terhadap anak terlantar melalui pelatihan keterampilan yang diberikan selama 6 bulan. Selanjutnya untuk responden yang menjawab kurang terlaksana sebanyak 1 responden atau (17%) dengan alasan, diketahui Taat terhadap aturan dalam pencapaian kinerja pegawai dalam pembinaan anak belum terlaksana dengan hasil yang baik dimana kegiatan program pelatihan keterampilan tidak terlaksana sesuai dengan jadwal kegiatan dan penyelesaian kegiatan dengan pencapaian selama 6 bulan berlangsung.

Kemudian untuk item penilaian Bertanggungjawab yang mana responden penelitian Pelaksanaan Kinerja Pegawai Dinas Sosial Di Kota Pekanbaru (Studi Pada Seksi Rehabilitasi Sosial dan Perlindungan Anak) yang menyatakan baik 2 responden atau (33%) dengan alasan, Bertanggungjawab didalam pencapaian waktu pembinaan terhadap anak dilakukan selama 6 bulan. Selanjutnya untuk responden yang menjawab cukup baik sebanyak 1 responden atau (17%) dengan alasan, Bertanggungjawab didalam pencapaian waktu pembinaan terhadap anak selama 6 bulan terlaksana sesuai dengan ketepatannya sehingga kegiatan belum dirasakan maksimal. Selanjutnya untuk responden yang menjawab kurang baik sebanyak 1 responden

atau (17%) dengan alasan, Pencapaian waktu pembinaan terhadap anak belum terlaksana sesuai dengan ketetapan pelatihan selama 12 bulan berlangsung dan waktu kegiatan hanya dilakukan 4 hari kerja mulai dari hari senin sampai dengan kamis akan tetapi kenyataannya hanya hari senin dan selasa.

Kemudian untuk item penilaian Melakukan Transparan yang mana responden penelitian pada berdasarkan Pelaksanaan Kinerja Pegawai Dinas Sosial Di Kota Pekanbaru (Studi Pada Seksi Rehabilitasi Sosial dan Perlindungan Anak) yang menyatakan baik berjumlah 1 responden atau (17%) dengan alasan, Transparan terhadap tindakan kinerja pegawai didalam pembinaan anak terlantar. Selanjutnya untuk responden yang menjawab cukup baik sebanyak 2 responden atau (33%) dengan alasan, Dinas Sosial Kota Pekanbaru sudah transparan terhadap hasil kinerja pegawai didalam melakukan pembinaan didalam melakukan pembinaan akan tetapi transparan diperlihatkan pegawai bukan kesusruhan apa yang menjadi kendala dan pencapaian kinerja mereka melainkan hanya bentuk kegiatan yang sudah dilakukan sehingga masyarakat secara luas tidak mengetahui hasil tindakan Dinas Sosial Kota Pekanbaru didalam pencapaian kinerja Dinas Sosial Kota Pekanbaru didalam pembinaan pelatihan keterampilan bagi anak terlantar. Selanjutnya untuk responden yang menjawab kurang baik sebanyak 1 responden atau (17%) dengan

alasan, transparan belum terlihat oleh masyarakat terkait upaya kinerja pegawai didalam pembinaan pelatihan keterampilan bagi anak terlantar melainkan transparan diperlihatkan cenderung hanya bentuk kegiatan melainkan tidak hasil kegiatan dan sejauh mana proses kegiatan berlangsung.

Dari penjelasan di atas dapat diketahui bahwa tanggapan atau jawaban responden penelitian mengenai taan Azas melalui Kinerja Pegawai Dinas Sosial Di Kota Pekanbaru (Studi Pada Seksi Rehabilitasi Sosial dan Perlindungan Anak) dalam katagori cukup baik, kata gori cukup baik dengan nilai responden 2 atau 33% dengan alasan, Kinerja pegawai didalam pembinaan pelatihan keterampilan terhadap anak terlantar terlihat belum secara utuh taan terhadap hasil pencapaian pelatihan keterampilan hal ini diketahui pegawai belum taat pada aturan kinerjanya dimana masih terlihat pegawai tidak ditempat saat kegiatan pelatihan yang berlangsung dan kurangnya etitut bertanggungjawab didalam pencapaian kinerjanya sehingga kegiatan pelatihan keterampilan hanya berlangsung begitu saja hanya adanya pertanggungjawaban akan hasil kinerja pegawai dan terlihat bahwa kurangnya evaluasi terkait hasil kinerja pegawai. Hal ini dapat diketahui melalui item penilaian. Taat terhadap aturan, bertanggungjawab, transparan.

Berikut hasil wawancara dengan Bapak Drs. Bustami, MM sebagai Kepala Bidang Rehabilitasi Sosial Dinas Sosial Kota Pekanbaru, dalam pembinaan pelatihan anak terlantar tanggal 22 Juli 2019 sebagai berikut:

“....Sejauh ini kami sudah menetapkan akan taat akan aturan didalam pelaksanaan kinerja pegawai dan transparan akan bentuk kegiatan agar masyarakat tau kegiatan yang kami lakukan meskipun tidak akan hasil kegiatan apabila dipertanyakan bagi kami tetapi kami berupaya memberikan jawaban atas pertanyaan yang dilontarkan. Begitu juga didalam pelaksanaan taat akan aturan didalam pencapaian pelatihan serta evaluasi akan hasil kinerja, akan tetapi saya selaku atasan selalu memberikan masukan terkait pencapaian kinerja pegawai didalam melaksanakan pelatihan keterampilan bagi anak terlantar meskipun harus berupaya keras agar kegiatan tersebut terlaksana dengan tepat sasaran...”

Berikut hasil wawancara dengan Ibuk Hj. Irin Irsanti, S.Pi sebagai Kepala Seksi Rehabilitasi Sosial dan Perlindungan Anak Kota Pekanbaru dalam pembinaan pelatihan anak terlantar tanggal 22 Juli 2019 sebagai berikut.

“....Sejauh ini kami dalam bekerja sudah taat aturan terutama didalam melaksanakan pelatihan keterampilan, meskipun masih ditemui pegawai yang terkadang tidak ditemui dilapangan saat pelatihan berlangsung dikarenakan banyaknya kinerja yang harus dilakukan, akan tetapi kami selalu berusaha taat akan aturan didalam pencapaian kinerja kami...”

Dari observasi yang penulis lakukan dapat diketahui bahwa Pelaksana Kinerja Pegawai Dinas Sosial Di Kota Pekanbaru (Studi Pada Seksi Rehabilitasi Sosial dan Perlindungan Anak) dalam pemberian pembinaan dan pelatihan terhadap anak terlantar belum terlaksana dengan baik dimana pegawai belum taat pada aturan kerjanya dimana masih terlihat pegawai tidak ditempat saat kegiatan pelatihan yang berlangsung dan kurangnya etitit bertanggungjawab didalam pencapaian kerjanya sehingga kegiatan pelatihan keterampilan hanya berlangsung begitu saja Tanya adanya pertanggungjawaban akan hasil kinerja pegawai dan terlihat bahwa kurangnya evaluasi terkait hasil kinerja pegawai. Hal ini dapat diketahui melalui item penilaian Taat terhadap aturan, Bertanggungjawab. Melakukan evaluasi hasil kinerja sehingga dapat dikatakan Kinerja Pegawai Dinas Sosial Di Kota Pekanbaru (Studi

Pada Seksi Rehabilitasi Sosial dan Perlindungan Anak) dalam katagori cukup baik.

Untuk mengetahui semua jawaban dari responden penelitian yang mana bertujuan untuk mengetahui jawaban dan tanggapan dari responden penelitian maka dibuatlah rekapitulasi jawaban responden penelitian yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel V.8. Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Pelaksanaan Kinerja Pegawai Dinas Sosial Di Kota Pekanbaru (Studi Pada Seksi Rehabilitasi Sosial dan Perlindungan Anak).

No	Item Penilaian	Keteogori Penilaian			Jumlah
		Baik	Cukup baik	Kurang Baik	
1	Target	1 (17%)	2 (33%)	1 (17%)	4
2	Kualitas	1 (17%)	2 (33%)	1 (17%)	4
3	Waktu	1 (17%)	2 (33%)	1 (17%)	4
4	Taat Asas	1 (17%)	2 (33%)	1 (17%)	4
Jumlah		4	8	4	16
RataRata		1	2	1	4
Persentase		29%	54%	17%	100%

Sumber : Olahan Data Penelitian, 2019

Dari tabel rekapitulasi di atas terlihat bahwa responden Analisis Kinerja Pegawai Dinas Sosial Di Kota Pekanbaru (Studi Pada Seksi Rehabelitas Sosial Dan Pelindungan Anak) dalam indicator Target yang menjawab Baik 1 atau (17%) Selanjutnya untuk jawaban cukup

Baik 2 atau (33%) dan responden yang menjawab kurang Baik sebanyak 1 atau (17%)

Untuk indikator kedua yaitu Kualitas dalam Kinerja Pegawai Dinas Sosial Di Kota Pekanbaru (Studi Pada Seksi Rehabilitas Sosial Dan Pelindungan Anak) dalam indicator Target yang menjawab Baik 1 atau (17%) Selanjutnya untuk jawaban cukup Baik 2 atau (33%) dan responden yang menjawab kurang Baik sebanyak 1 atau (17%).

Untuk indikator ketiga Waktu dalam Pelaksanaan Kinerja Pegawai Dinas Sosial Di Kota Pekanbaru (Studi Pada Seksi Rehabilitas Sosial Dan Pelindungan Anak) dalam indicator Target yang menjawab Baik 1 atau (17%). Selanjutnya untuk jawaban cukup Baik 2 atau (33%). dan responden yang menjawab kurang Baik sebanyak 1 atau (17%)

Untuk indikator keempat Taat asas dalam Pelaksanaan Kinerja Pegawai Dinas Sosial Di Kota Pekanbaru (Studi Pada Seksi Rehabilitas Sosial Dan Pelindungan Anak) dalam indicator Terget yang menjawab Baik 1 atau (17%) . Selanjutnya untuk jawaban cukup Baik 2 atau (33%) dan responden yang menjawab kurang Baik sebanyak 1 atau (17%).

Secara keseluruhan dari tabel diatas terlihat bahwa utuk responden yang menjawab baik dengan rata-rata 1 orang atau persentase 29%.Selanjutnya untuk responden yang menjawab cukup

baik dengan rata-rata 2 orang atau persentase 54%.Selanjutnya untuk responden yang menjawab kurang terlaksana 1 orang atau 17%, sehingga dari tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa Pelaksanaan Kinerja Pegawai Dinas Sosial Di Kota Pekanbaru (Studi Pada Seksi Rehabilitas Sosial Dan Pelindungan Anak) sudah berlangsung sebagaimana tugas yang dilakukan dengan memberikan pembinaan melalui pemberian bimbingan pelatihan keterampilan bengkel las, menjahit serta kegiatan salon. Dinas Sosial Kota Pekanbaru pelatihan keterampilan yang diberikan terhadap anak terlantar bertujuan untuk kelayakan hak anak untuk hidup dan berkembang dalam pemenuhan kebutuhannya. Sehingga didalam pelaksanaan pelatihan terhadap anak terlantar dapat dikatakan cukup baik, yang didapatkan dari keseluruhan jawaban responden yang menjawab dengan rata-rata 2 atau persentase 54% dengan melihat pengukuran yang telah penulis tentukan sebelumnya yaitu dalam rentang antara 34%-65% maka cukup baik dalam Pelaksanaan Kinerja Pegawai Dinas Sosial Di Kota Pekanbaru (Studi Pada Seksi Rehabilitas Sosial Dan Pelindungan Anak).

Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan dapat diketahui bahwa pelaksanaan kinerja yang dilihat dari indicator target yaitu pemberian pembinaan dan pelatihan terhadap anak terlantar belum terlaksana dengan baik, kemudian dari aspek kualitas menunjukkan kemampuan kinerja pegawai didalam melakukan

pemberian pelatihan keterampilan akan tetapi kenyataan petugas pelatihan tidak didasarkan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang pelatihan yang ditetapkan, selanjutnya dari segi waktu pelaksanaan kegiatan pembinaan yang dilakukan Dinas Sosial Kota Pekanbaru belum terlaksana sesuai dengan waktu yang ditetapkan hal ini dikarenakan petugas yang melakukan pembinaan masih belum terlihat aktif dalam kegiatan pelatihan serta masih kurangnya penyelesaian waktu pelatihan dan dari aspek taat asas, pegawai belum taat pada aturan kinerjanya dimana masih terlihat pegawai tidak ditempat saat kegiatan pelatihan yang berlangsung dan kurangnya etitut bertanggungjawab didalam pencapaian kinerjanya sehingga kegiatan pelatihan keterampilan hanya berlangsung begitu saja.

C. Hambatan Dalam Pelaksanaan Kinerja Pegawai Dinas Sosial Di Kota Pekanbaru (Studi Pada Seksi Rehabilitas Sosial Dan Pelindungan Anak)

Adapun hambatan yang dapat penulis ketahui mengenai Pelaksanaan Kinerja Pegawai Dinas Sosial Di Kota Pekanbaru (Studi Pada Seksi Rehabilitas Sosial Dan Pelindungan Anak), meliputi:

1. Pelaksanaan Kinerja Pegawai Dinas Sosial Di Kota Pekanbaru (Studi Pada Seksi Rehabilitas Sosial Dan Pelindungan Anak) terhadap anak terlantar bahwa diketahui belum maksimalnya dimana diketahui pelatihan yang diberikan mulai dari Teknik Otomotif, Menjahit, dan Las hal ini diketahui bahwa bidang pelatihan yang diberikan masih belum didukung oleh sarana

prasarana mendukung didalam kegiatan bimbingan keterampilan mulai dari ruang pemberian materi pembelajaran sampai dengan kegiatan praktek kegiatan. Hal ini ruangan kegiatan pemberian materi dijadikan satu ruangan setiap bidang pelatihan dan dinilai ruangan tersebut kecil dan diisi dengan alat-alat praktek sehingga tidak memaksimalkan kegiatan pelatihan mulai dari ruang pembelajaran materi hingga.

2. Dalam pencapaian Kinerja Pegawai Dinas Sosial Di Kota Pekanbaru (Studi Pada Seksi Rehabilitasi Sosial Dan Pelindungan Anak) terhadap anak terlantar. Bahwa sumber daya petugas pelatih bidang Teknik Las, Tata Rias, dan Menjahit dinilai masih belum memiliki potensi didalam setiap bidang bimbingan pelatihan hal ini dikarenakan kebanyakan petugas secara khusus yang memberikan melakukan pelatihan bukan berdasarkan tingkat pendidikan sesuai bidang pelatihan yang diberikan melainkan petugas yang diperbantukan, dan masih kurangnya jumlah petugas secara khusus didalam setiap bidang pelatihan mulai dari pengajaran pemberian materi hingga praktek.
3. Kegiatan pelatihan keterampilan belum terjalinnya kerjasama pimpinan dengan bawahan sehingga pimpinan belum memberikan pengawasan terkait kegiatan bimbingan dan hasil pelatihan yang diberikan, serta pimpinan belum terlihat menggerakkan bawahan secara optimal dalam peningkatan mutu bimbingan pelatihan keterampilan sehingga kegiatan pelatihan yang berlangsung belum terlihat adanya evaluasi sehingga kurang meningkatkan

pengetahuan anak sehingga pelatihan yang diberikan berlangsung begitu saja melainkan tidak adanya trobosan yang lebih memaksimalkan didalam meningkatkan pengetahuan kemampuan anak sesuai dengan bidang pelatihan yang diikuti.

4. Pemberian pencapaian hasil kebijakan dengan pemberian bimbingan pelatihan Teknik Las, Tata Rias, dan Menjahit keteampilan terhadap Anak terlantar belum terlihat anak bekerja setelah mengikuti bimbingan pelatihan hal ini dikarenakan Dinas Sosial Kota Pekanbaru belum memiliki kerjasama secara luas terhadap perusahaan dalam bidang keterampilan yang diberikan terhadap anak agar anak tersebut dapat dipekerjakan sehingga anak tidak kembali kejalanan.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Berdasarkan pemaparan dari bab-bab sebelumnya, dapat dilihat bahwa Kinerja Pegawai Dinas Sosial Di Kota Pekanbaru (Studi Pada Seksi Rehabilitas Sosial Dan Pelindungan Anak) terhadap anak terlantar berada pada katagori Cukup Baik. Dimana dari hasil observasi yang penulis lakukan dapat diketahui bahwa dilihat dari aspek target yaitu pemberian pembinaan dan pelatihan terhadap anak terlantar belum terlaksana dengan baik, kemudian dari aspek kualitas, petugas pelatihan tidak didasarkan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang pelatihan yang ditetapkan, selanjutnya waktu pelaksanaan kegiatan pembinaan belum terlaksana sesuai dengan waktu yang ditetapkan dan dari aspek taat asas, pegawai belum taat pada aturan kerjanya dimana masih terlihat pegawai tidak ditempat saat kegiatan pelatihan yang berlangsung dan kurangnya etitit bertanggungjawab didalam pencapaian kerjanya sehingga kegiatan pelatihan keterampilan hanya berlangsung begitu saja.
2. Adapun Hambatan didalam Pelaksanaan Kinerja Pegawai Dinas Sosial Di Kota Pekanbaru (Studi Pada Seksi Rehabilitas Sosial Dan Pelindungan Anak) terhadap anak terlantar bahwa.
 - a. Pelaksanaan Kinerja Pegawai Dinas Sosial Di Kota Pekanbaru (Studi Pada Seksi Rehabilitas Sosial Dan Pelindungan Anak)

terhadap anak terlantar bahwa diketahui belum maksimalnya dimana diketahui pelatihan yang diberikan mulai dari Teknik Otomotif, Menjahit, dan Las hal ini diketahui bahwa bidang pelatihan yang diberikan masih belum didukung oleh sarana prasarana mendukung didalam kegiatan bimbingan keterampilan mulai dari ruang pemberian materi pembelajaran sampai dengan kegiatan praktek kegiatan. Hal ini ruangan kegiatan pemberian materi dijadikan satu ruangan setiap bidang pelatihan dan dinilai ruangan tersebut kecil dan diisi dengan alat-alat praktek sehingga tidak memaksimalkan kegiatan pelatihan mulai dari ruang pembelajaran materi hingga.

- b. Dalam pencapaian Kinerja Pegawai Dinas Sosial Di Kota Pekanbaru (Studi Pada Seksi Rehabilitasi Sosial Dan Pelindungan Anak) terhadap anak terlantar. Bahwa sumber daya petugas pelatih bidang Teknik Las, Tata Rias, dan Menjahit dinilai masih belum memiliki potensi didalam setiap bidang bimbingan pelatihan hal ini dikarenakan kebanyakan petugas secara khusus yang memberikan melakukan pelatihan bukan berdasarkan tingkat pendidikan sesuai bidang pelatihan yang diberikan melainkan petugas yang diperbantukan, dan masih kurangnya jumlah petugas secara khusus didalam setiap bidang pelatihan mulai dari pengajaran pemberian materi hingga praktek.

- c. Kegiatan pelatihan keterampilan belum terjalinya kerjasama pimpinan dengan bawahan sehingga pimpinan belum memberikan pengawasan terkait kegiatan bimbingan dan hasil pelatihan yang diberikan, serta pimpinan belum terlihat menggerakkan bawahan secara optimal dalam peningkatan mutu bimbingan pelatihan keterampilan sehingga kegiatan pelatihan yang berlangsung belum terlihat adanya evaluasi sehingga kurang meningkatkan pengetahuan anak sehingga pelatihan yang diberikan berlangsung begitu saja melainkan tidak adanya terobosan yang lebih memaksimalkan didalam meningkatkan pengetahuan kemampuan anak sesuai dengan bidang pelatihan yang diikuti.
- d. Pemberian pencapaian hasil kebijakan dengan pemberian bimbingan pelatihan Teknik Las, Tata Rias, dan Menjahit keteampilan terhadap Anak terlantar belum terlihat anak bekerja setelah mengikuti bimbingan dan pelatihan hal ini dikarenakan Dinas Sosial Kota Pekanbaru belum memiliki kerjasama secara luas terhadap perusahaan dalam bidang keterampilan yang diberikan terhadap anak agar anak tersebut dapat dipekerjakan sehingga anak tidak kembali kejalanan.

B. Saran

1. Dinas Sosial Kota Pekanbaru agar menyediakan sarana dan prasarana guna mendukung pelaksanaan pelatihan bias berjalan dengan maksimal, seperti menyediakan tenaga ahli dalam bidang materi pelatihan yang akan disampaikan, agar sesuai dengan yang ditetapkan.
2. Memperhatikan jumlah sumber daya petugas pelatih yang ada, dengan cara menambah jumlah pelatih dan memberikan pelatihan khusus bagi para petugas pelatih agar materi yang disampaikan sesuai dengan bidangnya.
3. Menjalin kerjasama antara pimpinan dengan bawahan agar pelaksanaan pengawasan atas kegiatan yang dilaksanakan bias berjalan sebagai mana mestinya.
4. Hendaknya Dinas Sosial Kota Pekanbaru dapat berkerjasama terhadap perusahaan dalam bidang penyalur keterampilan agar anak-anak tersebut dapat bekerja sesuai dalam bidang dan kemampuannya masing-masing. Sehingga anak tersebut tidak kembali kejalan

DAFTAR KEPUSTAKAAN

A. Buku-buku

- Alim, Muhammad Nur. 2013. *Kinerja Pegawai Kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja & Transmigrasi Kabupaten Polewali Mandar (Studi Kasus Pada Bidang Tenaga Kerja)*. Skripsi. Makassar: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Diun.
- Bangun, Wilson. 2012. *Intisari Manajemen*. Bandung :Refika Aditama
- Basri, H. Faisal. 2005. *Otonomi Daerah Evaluasi dan Proyeksi*. Jakarta: Yayasan Harkat Bangsa
- Edison Emron, Anwar Y, Komariyah I.2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.Bandung.
- Hadi, 2013. *Kinerja Dinas Sosial dan Pemakaman Kota Pekanbaru Dalam Pembinaan Wanita Rawan Sosial Ekonomi,*
- Hamim, Sufian. 2005. Administrasi Organisasi dan Manajemen*. Pekanbaru, UIR. Press
- Handoko, T.Hani. 2012. *Manajemen*, edisi ke 2, Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan S. P. Malayu.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Holt, David H. 2002. *Management: Principles and Practices*. Englewood Cliffs, N. J: Prentice Hall
- James. AF. Stoner dan R. Edwar Freeman, 2002. *Manajemen*, diterjemahkan oleh. Wilhelmus W. Bakowatun dan Benyamin Molan, Jakarta : Intermedia
- Jasty, 2014. *Kinerja Dinas Sosial Dan Pemakaman Kota Pekanbaru Dalam Pembinaan Anak Jalanan Di Pekanbaru*. Jom FISIP Volume 1 No. 2 – Oktober 2014.
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Praktik*. Jakarta: PT. Grafindo Persada
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Aditama, Bandung.
- Marnis . 2009. Pengantar Manajemen*. PT. Pancaabdi Nugram : Pekanbaru

- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2008. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Moekijat. 2010. *Manajemen Kepegawaian*. Bandung: Alumni
- Musanef. 2009. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Bandung: Mandar Maj
- Nawawi, Ismail. 2010. *Budaya organisasi kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: PT. Fajar. Iterpratama Mandiri
- Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta, Bandung
- Rahmatika. 2018. *Kinerja Dinas Sosial Dalam Penanganan Gelandangan dan Pengemis di Kota Cilegon*.
- Rivai, Veithzal, dkk, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktek*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Saroy, 2013. *Kinerja Dinas Sosial Kabupaten Manokwari Bagi Pemberdayaan Masyarakat Miskin*.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Peranan Staf dalam Manajemen*. Jakarta: CV. Gunung Agung
- Siswanto, 2005, *Pengantar Manajemen*, PT Bumi Aksara, Jakarta
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung: Alfabeta
- Terry, George. R. 2015. *Principles of Management*. Illions: Richard D. Irwin Inc
- Tobing, 2017. *Kinerja Dinas Sosial Dan Pemakaman Kota Pekanbaru Dalam Menangani Gelandangan Dan Pengemis Di Kota Pekanbaru*. JOM Fisip Vol. 4 No. 1 – Februari 2017.
- Tohardi, Ahmad. 2004, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*,. Universitas TanjungPura, Mandar Maju, Bandung

- Usman, Husaini. 2009. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara
- Veithzal, Rivai, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*, Jakarta: RajawaliPers
- Winardi, J. 2004. *Organisasi dan Pengorganisasian dalam Manajemen*. Bandung: Alumni
- Wirawan, 2009. *Manajemen Kinerja*, Edisi Keempat, Rajawali Pers, Jakarta.
- Wirman Syafri, 2012. *Studi Tentang Administrasi Publik*, Penerbit: Erlangga
- Zulkifli, dan Nurmasari, 2015. *Pengantar Manajemen*. Pekanbaru, Tujuh Publishing
- Zulkifli. Amsyah. 2005. *Manajemen Sistem Informasi*. Jakarta : Garamedia Pustaka Utama

B. Perundang-undangan

- Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2016 tentang pembentukan susunan organisasi, kedudukan dan tugas pokok dinas-dinas dilingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru.
- Peraturan Walikota Pekanbaru Nomor 97 tahun 2016, Dinas Sosial Kota Pekanbaru mempunyai Tugas Pokok dan Fungsinya sebagai berikut