

ANALISIS KINERJA PEGAWAI PADA PROGRAM VERIFIKASI SERTA VALIDASI DTKS DI DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DESA DAN SOSIAL KABUPATEN BARITO TIMUR

Mayang Rini

Program Studi Magister Administrasi Publik, FISIP, Universitas Lambung Mangkurat

Email: mayangrinimap33@gmail.com

Abstract

DOI : 10.31602/as.v8i2.11990

Riwayat Artikel

Diterima : 17 Juli 2023

Disetujui : 18 Oktober 2023

Diterbitkan : 27 November 2023

Hal : 89-101

This document discusses the impact of employee performance on the level of participation they provide to the organization. It highlights the fact that many people still struggle to meet their basic needs, making it difficult for them to achieve a decent life. Researchers suggest several recommendations to address this issue. Firstly, they propose increasing the number of employees in the Social Sector to enhance the quality and quantity of performance. Secondly, they emphasize the importance of accurate target data on social assistance recipients. Lastly, the document identifies the complex mechanism for distributing social assistance as a hindrance. This complexity is attributed to a lack of employees providing services to the community. Additionally, it is suggested that improving transportation facilities would enable employees to conduct field work more efficiently. Overall, the document highlights the need to focus on improving employee performance and addressing the challenges in providing social assistance in order to achieve better outcomes for individuals and the organization.

Keywords: Performance, Data Verification and Validation, DTKS.



This is an open-access article under the CC-BY 4.0 License. Copyright © 2023 by Journal As SiyasaH

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan orang-orang yang bekerja dilingkungan organisasi pemerintah, swasta maupun nirlaba, yang disebut dengan pegawai, karyawan, personel, pimpinan atau pekerja, tenaga kerja, buruh dan lain-lain berhubungan dengan perencanaan sumber daya manusia dan memanfaatkan tenaga kerja secara lebih efektif dan efisien, yang dapat disebabkan oleh tantangan yang dihadapi organisasi, ketersediaan pegawai secara internal dan eksternal, peningkatan karier dalam aspek pengembangan sumber

daya manusia, kepuasan kerja dan motivasi kerja.

Menurut Moehariono (2012:95), kinerja atau *performance* merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Sebagai unsur aparatur pemerintah, pegawai sekaligus sebagai abdi negara dan abdi masyarakat mempunyai peranan yang sangat penting, yaitu sebagai pemikir, perencana, penggerak partisipasi masyarakat dalam proses pembangunan,

menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 serta sekaligus berperan sebagai pengendali dan pengawas pelaksanaan pembangunan itu sendiri. Dalam hal ini sangat jelas bahwa kedudukan dan peranan pegawai negeri sangat penting, sebagai mana dikemukakan didalam Undang-Undang Kepegawaian No. 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian bahwa dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional untuk mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi, diperlukan Pegawai Negeri yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata.

Salah satu faktor yang menjadi kriteria untuk mencapai kelancaran tujuan suatu organisasi atau instansi adalah mengidentifikasi dan mengukur kinerja pegawainya. Demikian halnya dengan aparat pemerintah sebagai abdi masyarakat dan abdi pemerintah, dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat karena hal tersebut sudah merupakan salah satu fungsi yang harus dijalankan oleh pemerintah yang mempunyai tugas menyelenggarakan seluruh proses pelaksanaan pembangunan dalam berbagai sektor kehidupan mulai dari tingkat pusat hingga tingkat daerah.

Penggunaan indikator kunci untuk mengukur hasil kinerja individu, bersumber dari fungsi-fungsi yang diterjemahkan dalam kegiatan/tindakan dengan landasan standar yang jelas dan tertulis. Kinerja pegawai menurut Miner (1990) adalah merupakan sejauh mana pegawai tersebut dapat melaksanakan tugas dengan baik dalam arti kata pelaksanaan tersebut sesuai dengan rencana, sehingga diperoleh hasil yang memuaskan untuk tercapainya kinerja pegawai dengan baik.

Maka pegawai dituntut untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas yang mampu melaksanakan tugas sebagai aparatur pemerintah sesuai dengan tugas yang dibebankan. Semakin meningkat kinerja pegawai maka harapan organisasi semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja pegawai rendah atau tidak baik maka kegiatan yang telah direncanakan tidak dapat berjalan dengan baik dan organisasi sulit untuk mencapai target yang telah ditetapkan sebelumnya.

Undang-Undang nomor 13 tahun 2011 tentang Penanganan Fakir Miskin, pasal 11 ayat (2) disebutkan bahwa data terpadu yang telah ditetapkan oleh menteri merupakan dasar bagi pemerintah dan pemerintah daerah untuk memberikan bantuan dan/atau pemberdayaan. Oleh karena itulah Pemerintah membuat sebuah data terpadu yang merupakan data yang menunjukkan komposisi tingkat kesejahteraan masyarakat mulai dari yang terendah dan bukan merupakan data kemiskinan di suatu daerah, dan data tersebut dikenal dengan DTKS.

Mengacu pada UU Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, maka untuk pembagian penyelenggaraan urusan pemerintah di bidang sosial menjadi kewenangan dan tanggungjawab masing-masing. Sehingga kewajiban dalam melakukan update DTKS melalui proses verifikasi dan validasi data adalah pemerintah daerah kab/kota yang menyelenggarakan urusan pemerintah di bidang sosial yaitu Dinas Sosial Kab/Kota dan dasar hukum dari mekanisme verifikasi dan validasi tertuang dalam Peraturan Menteri Sosial Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2021 Tentang Pengelolaan Data Terpadu Kesejahteraan Sosial. Namun, berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Barito Timur Nomor 3 Tahun

2020, Dinas Sosial Kabupaten Barito Timur bergabung dengan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Barito Timur dengan tipe B yang menyelenggarakan urusan pemerintahan.

TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian Riri Rezeki Hariani (2018) dengan judul *Evaluasi Kinerja Aparat Pemerintahan Kelurahan dalam Pelayanan Publik (Studi di Kelurahan Kenangan Baru Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang)* menghasilkan penelitian menunjukkan bahwasannya kinerja aparat Pemerintah Kelurahan Kenangan Baru dalam pemberian pelayanan Surat Keterangan Tidak Mampu (SKTM) tidak optimal ditinjau dari keterbukaan dalam pelayanan, efisiensi dalam pelayanan, ekonomis dalam pelayanan, keadilan dan ketetapan waktu dalam pelayanan. Hal ini disebabkan kurangnya disiplin dan profesional kinerja pegawai pemerintahan Kelurahan Kenangan Baru dalam memberikan Pelayanan SKTM kepada masyarakat.

Penelitian La Kongkou Tongkala (2011) dalam *E-Joernal Program Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka* melalui penelitian yang berjudul *Analisis Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik Di Kecamatan Gu Kabupaten Buton* menyimpulkan bahwa kinerja pegawai dalam pelayanan publik di Kecamatan Gu, yang dikaji melalui wawancara dan pengamatan langsung terhadap beberapa indikator dapat disimpulkan berada pada kategori belum optimal, sehingga sangat berpengaruh pada kinerja pegawai Kecamatan Gu dalam memberikan pelayanan publik. Dan faktor – faktor yang mempengaruhi pelayanan publik di Kecamatan Gu Kabupaten Buton dengan 2 (dua) faktor, yakni faktor internal setar faktor eksternal. Hasil penelitian yang

telah dilakukan melalui wawancara mendalam dan langsung ke obyek penelitian darimasing-masing indikator dapat disimpulkan berada pada kategori belum optimal.

Analisis

Analisis dalam pengertiannya adalah aktivitas yang membuat beberapa kegiatan seperti mengurai, membedakan memilih sesuatu untuk dikelompokkan kembali menurut kriteria tertentu kemudian dicari kaitannya dan ditafsirkan maknanya. Hal yang sama juga di sampaikan (Sofyan Syafiri, 2009) bahwa analisis adalah memecahkan atau menguraikan sesuatu unit menjadi terkecil.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Pendapat lain menurut Hadari Nawawi (2003: 42), mengemukakan bahwa MSDM adalah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal bagi tercapainya tujuan perusahaan. Sedangkan Fustino Cardoso Gomes (2002: 23), memberikan pengertian yang berbeda, bahwa MSDM adalah suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi dan bagi pengembangan dirinya.

Begitupun dengan potensi psikologis yang dimiliki seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya bersifat abstrak dan tidak jelas batasnya. Manajemen sumber daya manusia mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh setiap orang secara efisien dan efektif serta digunakan secara baik sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. Manullang

dalam Adi (Sulistyo Nugroho 2018:7) mengemukakan bahwa manajemen adalah seni dan ilmu pencatatan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, pengawasan terhadap sumber daya manusia supaya dapat tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut (Handoko 2009:8) mengemukakan bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dari defenisi diatas manajemen sumber daya manusia dapat diartikan suatu ilmu, alat manajerial atau kebijakan untuk mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki individu untuk dimanfaatkan dengan baik, supaya tujuan organisasi dapat dicapai.

Definisi Kinerja

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria tertentu yang telah ditetapkan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Mangkunegara (dalam Fahmi, 2016:74) mendefinisikan kinerja atau prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja seorang secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam suatu kurun waktu yang ditetapkan.

Menurut (Mangkunegara 2009) kinerja pegawai berarti hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam

melakukan tugas yang sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Viethzal (2004:309) kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Kinerja merupakan pelaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Menurut Sudarmayanti (2003:147) kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral dan etika.

Sedangkan menurut Ruky (2004:33) kinerja (*prestasi kerja*) adalah kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil, yang dihubungkan dengan misi yang diemban oleh suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan yang diambil. Dalam Sedarmayanti (2003:152) mengartikan kinerja (*performance*) sebagai hasil kerja seseorang dan merupakan suatu proses manajemen dari suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan secara konkrit dan dapat (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Organisasi pemerintahan pun mengutamakan penilaian kinerja sebagai tolak ukur seberapa jauh pegawai atau keryawan melaksanakan tugas untuk mencapai hasil kerja dari organisasi tersebut. Menurut Mangkunegara (1998:106) kinerja individu adalah hasil kerja karyawan

baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Dari beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang yang dinilai hasil kerjanya sehingga terwujudnya sasaran atau target, tujuan dan misi dari organisasi tersebut.

Definisi Pengukuran Kinerja

Menurut (Mahmudi 2010) pengukuran kinerja adalah proses evaluasi kemajuan pekerjaan pada pencapaian tujuan dan target yang sudah di putuskan, meliputi informasi mengenai ketepatan pemakaian sumber daya dan penghasilan mutu barang atau jasa, serta kesejahteraan antara kinerja dengan sasaran juga efektifitas tindakan dalam mengapai tujuan.

Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci ganda mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program penilaian prestasi kerja. Penilaian kinerja harus dilakukan dengan baik karena sangat bermanfaat bagi organisasi secara keseluruhan bagi para atasan dan juga bagi para pegawai/karyawan yang bersangkutan. Dari pendapat diatas dapat dianalisa bahwa didalam suatu organisasi sangat diperlukan adanya penilaian kinerja terhadap pegawai, supaya dapat memberikan manfaat dan tujuan yang bisa dilihat seberapa baik hasil kerja yang dilakukan seorang pegawai.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja merupakan suatu konstruksi multidimensional yang mencakup

banyak faktor yang mempengaruhinya. Menurut Agus Dwiyanto, dkk (2002:83) dalam bukunya yang berjudul Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia, menyatakan bahwa kinerja organisasi, pada dasarnya dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal, seperti, sarana dan prasarana, sumber daya manusia, koordinasi antar unit.

Definisi Konsep

Adapun definisi konsep dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kinerja adalah hasil yang dilakukan dengan usaha dan kemampuan yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang didalam suatu instansi/organisasi.

2. Kinerja pegawai adalah prestasi kerja (baik atau buruk) yang diberikan pegawai kepada Bidang Sosial di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa dan Sosial Kabupaten Barito Timur dalam Verifikasi dan Validasi Data Terpadu Kesejahteraan Sosial (DTKS) selama menjalankan pekerjaan.

3. Penilaian kinerja adalah proses pengukuran kinerja atau mengevaluasi hasil kerja seseorang. Penilaian kinerja pada umumnya mencakup aspek kuantitatif maupun kualitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaannya.

4. Pegawai yang dimaksud disini adalah Pegawai pada Bidang Sosial di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa dan Sosial Kabupaten Barito Timur dalam Verifikasi dan Validasi Data Terpadu Kesejahteraan Sosial (DTKS).

Konsep Operasional

Menurut Singarimbun (1995:46) konsep operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Definisi operasional berisi tentang indikator-indikator yang akan digunakan untuk mengukur variabel. Variabel penelitian pada penulisan ini

merujuk pada teori Mangkunegara (2005:9) tentang kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Keberhasilan suatu instansi dalam meningkatkan kinerja pegawainya baik secara efektif dan efisien itu dapat ditentukan oleh faktor-faktor yang mendukung, contohnya faktor motivasi, faktor lingkungan kerja, sarana dan prasarana serta faktor lainnya yang dapat menyukseskan kinerja pegawai tersebut.

Anak jalanan, masyarakat miskin, maupun ODGJ merupakan masalah kesejahteraan sosial yang membutuhkan perhatian pemerintah yang secara khusus oleh di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa dan Sosial Kabupaten Barito Timur. Yang mana hal tersebut menjadi masalah utama dalam sulitnya memberantas dan mengurangi tingkat kemiskinan maupun anak jalanan.

Seperti anak yang mengalami tindak kekerasan baik secara fisik, sosial maupun psikologis, masyarakat yang kebutuhan dasarnya tidak terpenuhi seperti masyarakat yang kurang gizi dan masyarakat yang tidak bersekolah atau putus sekolah. Dengan demikian indikator kinerja pegawai adalah suatu ukuran baik secara kuantitatif maupun kualitatif yang dapat menggambarkan tingkat pencapaian suatu kegiatan dan sasaran yang telah ditetapkan. Dengan demikian penulis memilih 5 indikator sebagai tolak ukur kinerja pegawai dalam analisis kinerja pegawai dalam verifikasi dan validasi data terpadu kesejahteraan sosial (DTKS) pada Bidang Sosial di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa

dan Sosial Kabupaten Barito Timur yaitu: produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas dan akuntabilitas.

Program PKH, BPNT dan Program Sembako yang mana sumber datanya berasal dari Data Terpadu Kesejahteraan Sosial (DTKS) dengan kategori rumah tangga Rentan. Semua keluarga yang terdapat dalam DTKS telah mendapatkan bantuan sosial khusus keluarga rentan yang terdapat dalam DTKS. Keluarga miskin atau tidak mampu yang tidak terdapat dalam DTKS masih dalam proses diusulkan untuk mendapatkan Bantuan dan ke depannya akan dimasukkan ke DTKS, namun masih terkendala data yang sulit untuk dilengkapi secara lengkap oleh masyarakat tersebut. Hal tersebut terjadi, karena kurangnya pemahaman masyarakat akan panduan dan sosialisasi perihal kelengkapan data yang diperlukan. Selain itu, hal tersebut juga terjadi dikarenakan *overload* nya data yang harus dilakukan verifikasi dan validasi, yang mana hanya dilakukan oleh 1 bidang yang berjumlah 9 orang.

Tahapan dalam proses Verifikasi dan Validasi Data Terpadu Kesejahteraan Sosial (DTKS) pada Bidang Sosial di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa dan Sosial Kabupaten Barito Timur

Tahapan pada proses verifikasi dan validasi DTKS adalah sebagai berikut:

1. Menerima berkas dari Pemerintah Desa hasil Musdes atau usulan mandiri dari masyarakat

Masyarakat yang mendaftarkan diri, harus memiliki data identitas yang sesuai dengan data disdukcapil. Yaitu, masuk golongan keluarga miskin, dan diusulkan oleh Pemerintah Daerah

Kabupaten Barito Timur melalui Desa/Kelurahan. Masyarakat mendaftarkan diri ke Desa/Kelurahan atau melalui usulan dari RT/RW ke Desa/Kelurahan. Usulan-usulan tersebut kemudian menjadi *Prelist* Awal. Kemudian dilakukan musyawarah di Desa/Kelurahan untuk membahas *Prelist* Awal hingga menjadi *Prelist* Akhir. Masyarakat (fakir miskin) mendaftarkan diri ke Desa/Kelurahan setempat dengan membawa KTP dan KK. Selanjutnya dilakukan musyawarah di tingkat Desa/Kelurahan untuk membahas kondisi warga yang layak masuk ke dalam DTKS. Hasilnya akan ditampilkan Berita Acara yang ditandatangani oleh Kepala Desa/Lurah dan perangkat desa lainnya. Pemerintah Desa atau masyarakat mengajukan usulan untuk masuk ke DTKS ke Bidang Sosial dengan membawa syarat yang ada.

2. Pengecekan berkas sesuai/tidak dengan persyaratan yang diminta.

Petugas yang menerima berkas memeriksa apakah sudah sesuai dengan persyaratan yang diminta. Saat di lapangan masih ditemukan data masyarakat yang belum lengkap, yang mana hal tersebut menjadi suatu kendala bagi masyarakat maupun Bidang Sosial. Masyarakat harus kembali melengkapi berkas, dan kembali ke kantor Bidang Sosial ketika berkas sudah lengkap, hal tersebut menjadikan terbuangnya waktu dan biaya, terlebih apabila lokasi rumah masyarakat jauh dari Kantor Bidang Sosial. Kendala yang dihadapi oleh Bidang Sosial adalah, pegawai Bidang Sosial harus bekerja 2 kali dalam melakukan pengecekan berkas, yang mana hal tersebut menjadi penyebab tertumpuknya pekerjaan yang lain.

3. Pengecekan Data Kependudukan (KTP/KK) terbaru di Disdukcapil DTKS baru dirancang

untuk memastikan seluruh data warga di dalamnya memiliki identitas tunggal dan Nomor Induk Kependudukan (NIK) yang padan dengan data kependudukan dan pencatatan sipil di pemerintah pusat. Adapun verifikasi kelayakan data penerima bantuan sosial dilakukan pada minggu pertama dan kedua setiap bulannya melalui aplikasi Sistem Informasi Kesejahteraan Sosial-Next Generation (SIKS-NG). Berdasarkan surat Menteri Sosial tentang verifikasi kelayakan penerima bantuan sosial, maka penyaluran bantuan sosial harus memenuhi persyaratan antara lain NIK sesuai dan valid dengan data kependudukan.

Saat dilakukan pengecekan data kependudukan, masih ditemui data masyarakat yang belum sesuai maupun belum terdata. Hal tersebut harus dilakukan pelaporan ke pihak terkait, seperti ke masyarakat bersangkutan, kelurahan/desa terkait dan Disdukcapil, untuk melakukan pembaharuan data agar bisa sesuai dengan syarat yang telah ditentukan.

4. Berkas yang sesuai dengan persyaratan di registrasi di Buku Registrasi DTKS Ada buku untuk yang digunakan khusus untuk registrasi untuk usulan warga yang ingin masuk DTKS dan persyaratannya sudah lengkap. Sudah ada administrasi/pegawai yang ditugaskan untuk meregistrasi.

5. Pengecekan Tim dari Bidang Sosial ke lapangan / ke rumah-rumah masyarakat yang diusulkan

Dalam verifikasi dan validasi langsung tersebut, surveyor menghimpun data berdasarkan indikator-indikator kesejahteraan sosial untuk menentukan data kemiskinan. Di antaranya menyangkut pekerjaan, pendapatan, pendidikan, kondisi rumah tinggal dan lainnya. Petugas surveyor saat ini sudah melakukan wawancara

dengan warga, ketua RT dan Kades/Pemdes mengenai keadaan warga yang diusulkan untuk masuk DTKS serta melihat kondisi/keadaan sebenarnya.

6. Apabila usulan sesuai dengan yang di lapangan, maka yang bersangkutan siap dimasukkan diusulkan ke aplikasi DTKS yaitu SIKS-NG (Sistem Informasi Kesejahteraan Sosial *New Generation*).

Hasil verifikasi dan validasi diinput melalui Aplikasi SIKS-NG dan diteruskan ke Dinas Sosial Daerah Kabupaten/Kota. Dilakukan pengesahan oleh Bupati/Walikota melalui Dinas Sosial daerah Kab/Kota. Proses Usulan Data yang diajukan oleh Pemerintah Daerah Kab/Kota diteruskan kepada Menteri Sosial Republik Indonesia. Usulan data tersebut dilakukan pengolahan oleh Kementerian Sosial Republik Indonesia. Menteri Sosial Republik Indonesia menetapkan dan mengumumkan Data Terpatu Kesejahteraan Sosial. Pengguna User atau operator SIKS-NG mengisi link SKIS-NG dengan data-data warga yang mengusulkan serta mendownload data pendukung seperti KK, KTP dan foto rumah.

Produktivitas

Produktivitas kinerja pegawai dalam mengelola verifikasi dan validasi DTKS seperti Program PKH, BPNT dan Program Sembako, ODGJ dan anak jalanan, dikatakan belum efektif, dapat dilihat dari aspek kuantitas kerja pegawai untuk turun di lapangan melakukan validasi dan verifikasi DTKS. Serta dari aspek kualitas kerja dalam melakukan verifikasi dan validasi data, yang masih belum optimal, dikarenakan SDM yang sedikit dengan jumlah data yang sangat banyak. Pegawai Bidang Sosial yang jumlahnya hanya 9 Orang.

Selanjutnya melakukan perbaikan data dimana perbaikan data yang belum dapat dilakukan secara maksimal, dikarenakan keterbatasan sumberdaya manusia di Bidang Sosial, keterbatasan sarana prasarana dan keterbatasan sistem serta jaringan yang mendukung. Yang menyebabkan kurang optimalnya kualitas kerja dilakukan. Hal juga bertentangan dengan teori yang dikemukakan oleh Dwiyanto dalam Pasolong (2014) dimana produktivitas yang dimaksud adalah kegiatan yang tidak hanya mengukur tingkat efektifitas, tetapi juga mengukur efisiensi, mulai dari peningkatan kuantitas pegawai maupun kualitas dalam menjalankan tugas di lapangan.

Kualitas Layanan

Berdasarkan hasil penelitian pelayanan Bidang sosial dalam melakukan verifikasi dan validasi data, untuk program PMKS dalam hal ini program PKH, BPNT dan Program Sembako yang dibayarkan secara tunai, anak jalanan serta Orang dengan Gangguan Jiwa (ODGJ) di masyarakat di Kabupaten Barito Timur yaitu melakukan perbaikan data dan memperbaharui data secara terus menerus selama penetapan bantuan masih berjalan. Data yang tidak valid kemudian akan diusulkan agar dapat segera diperbaiki. Selain itu Bidang sosial juga melakukan validasi data untuk mengecek kembali apakah data yang sudah dibuat sudah sesuai atau belum.

Demikian kualitas layanan yang dijalankan oleh pegawai Bidang sosial sudah sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Dwiyanto dalam Pasolong (2014). Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam menilai kualitas layanan, pegawai Bidang sosial dalam melakukan validasi dan verifikasi data, telah berusaha

melaksanakan pelayanan dengan baik. Sesuai aturan yang telah ditetapkan seperti partisipasi serta dukungan masyarakat, meskipun dari aspek fasilitas fisik masih mengalami banyak kekurangan.

Hal ini dapat dilihat ketika dalam proses menjalankan program tersebut dilakukan kampanye atau sosialisasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Meskipun dengan keterbatasan fasilitas fisik yang seharusnya dapat menunjang kinerja pegawai. Pelayanan ini dapat menjaga kepercayaan masyarakat yang juga menjadi salah satu faktor yang terpenting. Terkait akan respon masyarakat akan program ini, dengan demikian. Mengenai kepercayaan masyarakat terhadap pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa dan Sosial Kabupaten Barito Timur secara umum dapat dikatakan cukup baik.

Responsivitas

Responsivitas yang diterapkan oleh pegawai Bidang sosial sudah sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Dwiyanto dalam Pasolong (2014) hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian penulis terhadap responsivitas pegawai dalam validasi dan verifikasi DTKS perihal Program PKH, BPNT dan Program Sembako yang dibayarkan secara tunai serta Orang dengan Gangguan Jiwa (ODGJ), dapat dijelaskan bahwa Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa dan Sosial Kabupaten Barito Timur telah berusaha dalam memberikan respon terhadap program tersebut. Yang berupa adanya reaksi cepat dari tim TKSK, Pendamsos maupun pegawai Bidang Sosial, apabila ada laporan yang masuk baik dari masyarakat maupun yang lainnya. Kemudian sosialisasi yang dilakukan baik secara langsung melalui koran, tv, serta media online yang

berupa sosial media dan lain sebagainya, agar dapat membantu program yang telah dijalankan dan sebagai media penunjang untuk keluhan dan aspirasi dari masyarakat Kabupaten Barito Timur.

Responsibilitas

Sampai saat ini, pegawai Bidang sosial dalam validasi dan verifikasi DTKS perihal Program PKH, BPNT dan Program Sembako yang dibayarkan secara tunai serta Orang dengan Gangguan Jiwa (ODGJ) ini sudah berdasarkan pada tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan koridor yang ada atau tertib administrasi, baik itu aturan yang berhubungan langsung dengan program ini maupun yang berlaku secara umum yang mengikat pegawai. Berdasarkan dari hasil penulisan yang peneliti lakukan bahwa kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa dan Sosial Kabupaten Barito Timur sudah cepat dan tanggap. Hal ini dikarenakan validasi dan verifikasi bukan hal yang baru sehingga dalam pelaksanaannya sudah baik.

Bidang sosial sudah melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan kegiatan validasi dan verifikasi. Serta melakukan evaluasi untuk mengetahui apakah pemerataan validasi dan verifikasi DTKS sudah sesuai atau belum. Selanjutnya Bidang sosial melakukan perbaikan data agar data yang tidak valid dapat diganti dan diperbaharui menjadi data ter update. Kemudian, Bidang Sosial dalam rangka pemerataan pelaksanaan validasi dan verifikasi DTKS kepada masyarakat Kabupaten Barito Timur melakukan perbaikan data yang tidak valid dan mengusulkan kembali data penerima yang lebih layak menerima bantuan tersebut sebagaimana sudah menjadi tugas dan tanggung jawab yang

diberikan Bidang sosial dalam pemerataan pelaksanaan validasi dan verifikasi DTKS.

Pelaksanaan kegiatan organisasi publik dapat diketahui melalui reponsibilitas organisasi tersebut apakah sudah sesuai dengan kebijakan organisasi dan prinsip-prinsip administrasi yang benar. Responsibilitas dari Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa dan Sosial Kabupaten Barito Timur ini sudah berjalan sesuai yang ditetapkan dimana responsibilitas tersebut dapat dilihat dari apakah layanan sudah sesuai dengan prinsip administrasi dalam artian peran dan tanggung jawab pegawai. Sesuai dengan hasil penelitian didapatkan bahwa dalam menjalankan peran dan tanggung jawabnya pegawai Bidang sosial sudah baik, dalam artian pegawai telah menjalankan peran dan tanggungjawabnya sesuai Standar Oprasional Prosedur (SOP) dengan aturan yang ada. Jadi ketika diselaraskan dengan teori yang ada pada aspek responsibilitas pada Bidang sosial dalam pelaksanaan program ini sudah baik. Apabila peran dan tanggung jawab dari pegawai tidak dijalankan sesuai koridor yang ada maka akan dikenakan sanksi yang berat maka dari itu rensponsibilitas dari pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa dan Sosial Kabupaten Barito Timur dapat dikategorikan sudah baik.

Akuntabilitas

Berdasarkan hasil penelitian validasi dan verifikasi DTKS perihal Program PKH, BPNT dan Program Sembako yang dibayarkan secara tunai serta Orang dengan Gangguan Jiwa (ODGJ) kepada masyarakat di Kabupaten Barito Timur diketahui data keluarga penerima manfaat di Kabupaten Barito Timur dapat dikatakan belum akuntabilitas. Hal

tersebut dikarenakan data penerima berasal dari data yang notabene nya berpatokan pada data tahun yang lama sehingga banyak ditemukan data penerima yang tidak sesuai dan tidak valid. Seiring berjalannya waktu data penerima di perbaikan dan diperbaharui oleh Bidang sosial, dengan mengusulkan data penerima baru dari tahap ke tahap.

Sesuai hasil dengan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan peneliti dapat dikatakan bahwa para pegawai telah mengikuti semua kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah. Dalam hal ini menjalankan aturan maupun mekanisme pelayanan yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini dapat dilihat pada hasil wawancara penulis dengan salah satu informan yang menyatakan bahwa ada sinkronisasi kebijakan layanan ini dengan visi dan misi Kabupaten Barito Timur maupun intruksi langsung dari pimpinan dalam hal ini Bupati Kabupaten Barito Timur. Disini bisa dilihat bahwa teori dan kenyataan yang dilihat berdasarkan penuluran penulis dilapangan sudah selaras, namun masih harus diperbaiki dalam hal pelayanan (ketepatan data terpadu kesejahteraan sosial), dikarenakan bantuan masih belum merata dan masih ada yang belum tepat sasaran, jadi bisa dikatakan bahwa nilai akuntabilitas pada layanan ini kurang baik.

1. KESIMPULAN

Produktivitas kinerja pegawai dalam mengelola verifikasi dan validasi DTKS tidak efektif. Kuantitas dan kualitas kerja masih belum optimal karena jumlah pegawai yang sedikit dan banyaknya data. Pegawai Bidang Sosial terbatas hanya 9 Orang. Perbaikan data terkendala oleh keterbatasan sumberdaya manusia, sarana prasarana, dan sistem serta jaringan yang

mendukung. Penyebab kurang optimalnya kualitas kerja bertentangan dengan teori Dwiyanto dalam Pasolong (2014) yang menganggap produktivitas melibatkan efektivitas dan efisiensi dalam meningkatkan kuantitas dan kualitas tugas pegawai.

Berdasarkan penelitian, pelayanan Bidang sosial perbaiki data dan usulkan perbaikan data PMKS (PKH, BPNT, Program Sembako) bayar tunai, anak jalanan, dan ODGJ di Kabupaten Barito Timur. Bidang sosial melakukan validasi data untuk mengecek kembali kecocokan data yang sudah dibuat dengan kualitas layanan yang sesuai dengan teori Dwiyanto dalam Pasolong (2014). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai Bidang sosial telah berusaha melaksanakan pelayanan dengan baik dalam validasi dan verifikasi data. Meskipun masih ada kekurangan dalam fasilitas fisik, tetapi mereka tetap mematuhi aturan yang sudah ditetapkan seperti melibatkan partisipasi dan dukungan masyarakat. Dalam menjalankan program, kampanye dan sosialisasi dilakukan baik langsung maupun tidak langsung. Meskipun terkendala fasilitas fisik yang seharusnya mendukung kinerja pegawai. Pelayanan ini penting untuk menjaga kepercayaan masyarakat terhadap pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa dan Sosial Kabupaten Barito Timur.

Responsivitas pegawai Bidang sosial sesuai dengan teori Dwiyanto dalam Pasolong (2014), dapat dilihat dari penelitian penulis terhadap responsivitas pegawai dalam validasi dan verifikasi DTKS perihal Program PKH, BPNT, Program Sembako, dan ODGJ. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa dan Sosial Kabupaten Barito Timur telah memberikan respon cepat terhadap program tersebut dengan reaksi cepat

dari tim TKSK, Pendamsos, dan pegawai Bidang Sosial saat ada laporan dari masyarakat atau pihak lain. Sosialisasi dilakukan melalui koran, TV, dan media online seperti sosial media, untuk mendukung program yang telah dijalankan dan sebagai media penunjang keluhan dan aspirasi masyarakat Kabupaten Barito Timur.

Pegawai Bidang sosial sudah validasi dan verifikasi DTKS untuk PKH, BPNT, Sembako tunai, dan ODGJ sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya. Pegawai telah mengikuti aturan yang berhubungan dengan program dan aturan umum. Kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa dan Sosial Kabupaten Barito Timur sudah cepat dan tanggap. Validasi dan verifikasi tidak hal baru, telah berjalan baik. Mengevaluasi pemerataan validasi dan verifikasi DTKS serta memperbaiki data yang tidak valid untuk diperbaharui.

Bidang Sosial Kab. Barito Timur melaksanakan perbaikan data DTKS yang tidak valid dan mengusulkan penerima bantuan yang lebih layak. Tugas Bidang Sosial dalam validasi dan verifikasi DTKS. Implementasi organisasi publik harus sesuai dengan kebijakan dan prinsip administrasi. Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, dan Sosial Kabupaten Barito Timur telah berjalan sesuai dengan yang ditetapkan. Layanan dinyatakan sesuai dengan prinsip administrasi dalam hal peran dan tanggung jawab pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai Bidang Sosial telah menjalankan peran dan tanggung jawabnya dengan baik, sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku. Penerapan teori tanggung jawab dalam program ini sudah baik di bidang sosial. Jika pegawai tidak memenuhi peran dan tanggung jawabnya, akan diberikan sanksi yang

berat. Oleh karena itu, tanggung jawab pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa dan Sosial Kabupaten Barito Timur sudah baik.

Hasil penelitian perihal akuntabilitas menunjukkan bahwa program PKH, BPNT, dan Program Sembako yang dibayarkan tunai kepada masyarakat di Kabupaten Barito Timur belum akuntabel. Data keluarga penerima manfaat berasal dari data tahun lama yang tidak sesuai dan tidak valid. Data penerima diperbaharui dan dikaji oleh Bidang sosial berdasarkan proposal baru. Penelitian menunjukkan bahwa para pegawai telah mematuhi kebijakan pemerintah. Dalam menjalankan pelayanan, aturan dan mekanisme yang telah ditetapkan diperlakukan sesuai visi dan misi Kabupaten Barito Timur serta intruksi dari Bupati Kabupaten Barito Timur. Teori dan kenyataan sejalan. Perlu perbaikan dalam hal pelayanan. Bantuan belum merata dan tidak tepat sasaran yang artinya akuntabilitas kurang baik

REFERENSI

Adi, Sulisty Nugroho, 2016, E-commerce Teori dan Implementasi. Yogyakarta: CEKUILIBRIA

Badriyah, M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Pustaka Setia

Dwiyanto, Agus. 2015. Manajemen Pelayanan Publik: Peduli, Inklusif dan Kolaboratif. Yogyakarta: UGM Press. Hal 1.

Fahmi, Irham. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta

J.Moleong, Lexy.2014. Metode Penelitian Kualitatif , Edisi Revisi. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, Karyawan, PPM, Jakarta

Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek). Medan: Rajagrafindo Persada.

Miles, M.B, Huberman, A.M, & Saldana, J. (2014). Qualitative Data Analysis, Methods Sourcebook, Edition 3. USA: Sage Publications. Terjemahan: Tjetjep Rohindi Rohidi, UI-Press.

Peraturan Daerah Kabupaten Barito Timur Nomor 3 Tahun 2020

Peraturan Menteri Sosial Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2020 Tentang Asistensi Rehabilitasi Sosial

Peraturan Menteri Sosial Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2018 tentang Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan

Peraturan Menteri Sosial Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2021 Tentang Pengelolaan Data Terpadu Kesejahteraan Sosial.

Peraturan Menteri Sosial Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2012 Tentang Pedoman Pendataan dan Pengelolaan Data Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial dan Potensi dan Sumber Kesejahteraan Sosial

Priyono, (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia, Surabaya: Zifatama Publisher

Rivai, Veithzal. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan:dari Teori dan Praktik. Jakarta:Grafindo Persada

Siagian S.P, (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara

Siagian S.P, (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara

Simanjuntak, Payaman, 2005. Manajemen dan Evaluasi Kinerja, Jakarta : LPFE UI.

Sinambela, L. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara

Singarimbun, Masri dan Shofian Effendi. 1995. Metode Penelitian Survey. Jakarta: LP3ES

Sugiyono, (2015). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D, Bandung: Alfabeta Agus Dwiyanto (1995: 45)

Sugiyono, (2014). Metode Penelitian

Sulisworo, Dwi. 2009 Pengukuran Kinerja, Buku Ajar. Yogyakarta: Universitas. Ahmad Dahlan.

Suyadi Prawirosentono.(1999). Manajemen sumber Daya Manusia (Kebijakan Kinerja Karyawan), Kiat membangun Organisasi Kompetitif menjelang Perdagangan Bebas Dunia, Edisi Pertama. Yogyakarta;BPFE

Undang-Undang Kepegawaian No. 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2009 tentang Kesejahteraan Sosial

Undang-Undang nomor 13 tahun 2011 tentang Penanganan Fakir Miskin

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah,

Yani, M. (2012).Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Mitra Wacana Media.