



## **KINERJA TENAGA KESEJAHTERAAN SOSIAL KECAMATAN DI KECAMATAN PASIRWANGI KABUPATEN GARUT**

**Aceng Ulumudin<sup>1</sup>; Nurbudiwati<sup>2</sup>; Lismanah<sup>3</sup>;**

<sup>123</sup> Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Garut  
[aceng.u@fisip.uniga.ac.id](mailto:aceng.u@fisip.uniga.ac.id)

### **Abstrak**

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan di Kecamatan Pasirwangi Kabupaten Garut terdapat beberapa permasalahan kaitannya dengan kinerja Tenaga Kerja Sosial Kecamatan (TKSK) masih belum baik. Maka yang menjadi fokus penelitian ini adalah kaitannya dengan bagaimana kinerja Tenaga Kerja Sosial Kecamatan (TKSK) di Kecamatan Pasirwangi Kabupaten Garut. Desain yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan dan mendeskripsikan peristiwa maupun fenomena yang terjadi di lapangan dan menyajikan data secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta atau fenomena-fenomena yang terjadi di lapangan.

Berdasarkan hasil analisis bahwa indikator kualitas kerja TKSK di Kecamatan Pasirwangi Kabupaten Garut sudah cukup baik, Indikator Kuantitas, masih dirasa kurang maksimal, indikator ketepatan waktu, pegawai TKSK sudah memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain, Indikator efektivitas masih dirasa kurang efektif. Dan Indikator Kemandirian dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor. Sedangkan hambatannya adalah terbatasnya sarana dan prasarana, kurangnya koordinasi, kurangnya pendidikan dan pelatihan.

**Kata Kunci : Kinerja, Tenaga dan Sosial**

### **1 Pendahuluan**

Pembangunan kesejahteraan sosial, sebagaimana pula pembangunan secara umum tidak mungkin dilaksanakan oleh pemerintah sendiri. Pembangunan harus dilaksanakan secara sinergis antara pemerintah, masyarakat dan dunia usaha. Berangkat dari titik ini, upaya yang terus dihembuskan yaitu mengurangi secara signifikan peran-peran dominan pemerintah dan sekaligus membuka ruang-ruang baru bagi masyarakat untuk menjadi pelaku dalam pembangunan.

Untuk mendorong upaya pemerintah daerah dalam melaksanakan pembangunan kesejahteraan sosial sampai tingkat kecamatan kearah yang lebih baik, maka

Departemen Sosial memprakarsai terbentuknya Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan (TKSK). Adapun perwujudan partisipasi sosial masyarakat sebagai kebijakan yang mengacu kepada Undang-Undang No.11 Tahun 2009 tentang kesejahteraan sosial yaitu terpenuhinya kebutuhan material, spiritual, dan sosial warga negara agar dapat hidup layak dan mampu mengembangkan diri, sehingga dapat melaksanakan fungsi sosialnya. Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan merupakan pelaksana pendampingan sosial yang bisa menjembatani program Depsos untuk menggerakkan masyarakat dan potensi kesejahteraan lainnya.

Keberadaan Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan juga dapat mendukung pelaksanaan pendekatan anggaran berbasis kinerja (*Performance Based Budgeting*) yang membutuhkan pemetaan target sasaran sehingga diperlukan orang yang berada dilokasi sasaran. Pemerintah dalam hal ini Pemerintah Daerah, Kecamatan Pasirwangi Kabupaten Garut diharapkan dapat membina dan mendayagunakan Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan dalam pembangunan kesejahteraan sosial.

Sejalan dengan uraian diatas Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan (TKSK) Kabupaten Garut yang berada di bawah koordinasi Kecamatan Pasirwangi Kabupaten Garut yang menjadi penunjang dalam setiap penanggulangan Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) khususnya yang terjadi di Kabupaten Garut. Kinerja merupakan suatu hasil yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Adapun pendapat para ahli mengenai pengertian kinerja , sebagai berikut :

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara bahwa : “ Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya“, sedangkan Menurut Sedarmayanti (2011:260) 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).

Adapun Tugas TKSK di dalam penyelenggaraan kesejahteraan sosial sesuai dengan Undang-Undang No.11 Tahun 2009 tentang kesejahteraan sosial meliputi:

- a. Melakukan pemetaan sosial berupa pendataan Penanganan Masalah Kesejahteraan Sosial ( PMKS ) dan Potensi dan Sumber Kesejahteraan Sosial ( PSKS) dan/atau data dan informasi lainnya yang dibutuhkan dalam penyelenggaraan kesejahteraan sosial
- b. Melaksanakan dan/atau membantu penyelenggaraan kesejahteraan sosial yang ditugaskan oleh Kementrian sosial, dinas/instansi sosial provinsi, dinas/instansi sosial kabupaten/kota dan kecamatan
- c. Melakukan koordinasi dengan PSKS dan sumber daya manusia kesejahteraan sosial lainnya dalam penyelenggaraan kesejahteraan sosial
- d. Melakukan sinergi, integrasi dan sinkronisasi dengan camat dan/atau perangkat organisasi dibawahnya antara penyelenggara kesejahteraan sosial dan penyelenggara tugas umum pemerintahan dan/atau pemberdayaan masyarakat ditingkat kecamatan

- e. Melakukan kegiatan penyuluhan dan bimbingan sosial baik atas penugasan dari berbagai pihak ; dan
- f. Mengembangkan partisipasi sosial masyarakat dan jejaring kerja dengan berbagai pihak dalam penyelenggaraan kesejahteraan sosial.

Adapun Fungsi TKSK didalam penyelenggaraan kesejahteraan sosial menurut Undang-Undang No.11 Tahun 2009 tentang kesejahteraan sosial meliputi:

- a. Koordinator  
Koordinator sebagaimana dimaksud dalam pasal 5 huruf a, melaksanakan fungsi-fungsi koordinasi yang berkaitan dengan kerja sama, sinergi, integrasi, dan sinkronisasi dengan PSKS, sumber daya manusia kesejahteraan sosial dan berbagai pemangku kepentingan dalam penyelenggaraan kesejahteraan sosial di wilayah Kecamatan tempat penugasan
- b. Administrator ;  
Administrator sebagaimana dimaksud dalam pasal lima huruf b, melaksanakan fungsi – fungsi administrasi yang berkaitan dengan perencanaan, pengorganisasian, pelaksana, dan pemantauan penyelenggaraan kesejahteraan sosial diwilayah kecamatan tempat penugasan.
- c. Fasilitator  
Fasilitator sebagaimana dimaksud dalam pasal 5 huruf c, melaksanakan fungsi-fungsi fasilitasi dan/atau pendampingan sosial secara langsung maupun tidak langsung dalam penyelenggaraan kesejahteraan sosial diwilayah kecamatan tempat penugasan.

Tetapi pada kenyataannya manajemen pelayanan sosial bagi TKSK di Kecamatan Pasirwangi Kabupaten Garut masih belum optimal, mencermati berbagai hal diatas, dalam pelaksanaan manajemen pelayanan sosial terhadap kinerja TKSK kepada masyarakat/para Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial belum mencapai hasil yang memuaskan, karena masih terdapat kelemahan-kelemahan antara lain :

1. Terbatasnya sarana dan prasarana dalam menunjang pekerjaan, hal ini di lihat dari tidak adanya ruangan khusus sekretariat untuk melakukan aktivitas. Seperti yang diketahui ruangan merupakan akses penting dalam menunjang suatu pekerjaan , dikecamatan pasirwangi sendiri tidak ada ruangan khusus yang disediakan untuk Tenaga kesejahteraan social kecamatan, Tenaga kesejahteraan Sosial Kecamatan lebih sering menggunakan tempat secretariat khusus untuk keberlangsungan pekerjaannya sebagai Petugas TKSK . Tidak adanya alat teknologi seperti: alat komunikasi/telepon, Komputer, mesin Tik dan lain-lain. Dengan kondisi itu, kinerja TKSK tidak berkembang dan cenderung pasif.
2. Minimnya pelatihan yang diberikan oleh Dinas Sosial Provinsi maupun Pemerintah Daerah Kabupaten Garut sebagai upaya menambah wawasan dan pengetahuan bagi para TKSK dalam menjalankan tugas dilapangan. Pendidikan dan Pelatihan yang seharusnya dilakukan minimal satu tahun sekali . Namun pada kenyataannya pendidikan dan pelatihan bagi pekerja Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan terakhir diterima pada tahun 2013 , dari tahun 2014 sampai sekarang tahun 2018 belum diadakan kembali Pendidikan dan pelatihan yang sengaja diberikan oleh dinas social untuk Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan . . Sehingga dalam menjalankan tugasnya kurang maksimal sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

3. Kurangnya efektifnya koordinasi antara TKSK dengan pihak Kecamatan Pasirwangi Kabupaten Garut, salah satu contohnya adalah kurang antusiasnya dan resfek dari pihak kecamatan terhadap program TKSK, dalam hal ini Seksi pengembangan dan partisipasi sosial serta pihak Kecamatan sehingga lemahnya informasi apabila ada masalah kesejahteraan sosial di masyarakat yang harus ditangani.

Indikator kinerja Menurut (Mangkunegara, 2005) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

1. Kualitas, Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan
2. Kuantitas, Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan Tugas, Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan
4. Tanggung jawab, Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan.

## 2 Kajian Teori

Setiap pegawai memiliki kinerja yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Menurut (Tika, 2006) menjelaskan bahwa kinerja pegawai itu dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu :

- 1) Faktor intern : terdiri dari kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik, dan karakteristik kelompok kerja.
- 2) Faktor ekstern : terdiri dari peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai-nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja dan kondisi pasar.

Berdasarkan yang dikemukakan oleh Pabundu Tika, faktor intern lebih cenderung pada setiap individu pegawai. Faktor intern yang ada di setiap pegawai dapat dimulai dari diri masing-masing pegawai dan dibarengi dengan dukungan dari lembaga tempat bekerja. Sedangkan faktor ekstern merupakan dari faktor pendukung pegawai dalam bekerja. Pegawai dapat memiliki kinerja yang baik apabila faktor intern dan ekstern dapat sejalan dengan baik.

Kinerja juga dipengaruhi oleh faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Davis (dalam Mangkunegara, 2007:13) yang dikutip Anwar Prabu Mangkunegara dalam bukunya dengan judul *Evaluasi Kinerja SDM*, merumuskan bahwa:

- 1)  $Human\ performance = ability + motivation$
- 2)  $Motivation = attitude + situation$
- 3)  $Ability = knowledge + skill$

Dari definisi di atas dapat dijelaskan bahwa pencapaian kinerja dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi pegawai. Sedangkan motivasi pegawai dipengaruhi oleh sikap pimpinan dan

kondisi tempat kerja pegawai. Kemudian bahwa kemampuan pegawai itu sendiri dipengaruhi oleh pengetahuan dan keterampilan pegawai dalam bekerja.

Menurut Henry Simamora mengemukakan pengaruh kinerja yang dikutip oleh (Mangkunegara, 2005) yaitu:

1. Faktor individual :
  - a. Kemampuan dan keahlian
  - b. Latar belakang
  - c. *Demografi*
2. Faktor psikologis :
  - a. Persepsi
  - b. *Attitude*
  - c. *Personality*
  - d. Pembelajaran
  - e. Motivasi
3. Faktor organisasi :
  - a. Sumber daya
  - b. Kepemimpinan
  - c. Penghargaan
  - d. Struktur
  - e. *Job Design*

Berdasarkan tiga faktor di atas memang sangat mempengaruhi kinerja pegawai, karena apabila salah satu faktor tidak sejalan maka faktor yang lain pun bisa terpengaruh tidak baik. Kinerja individu merupakan hasil kerja dari pegawai dari segi kualitas maupun kuantitas yang berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja individu akan tercapai apabila didukung oleh atribut individu (kemampuan, keahlian, latar belakang dan demografi) dan upaya kerja.

Pembangunan Kesejahteraan sosial dilaksanakan dalam rangka mencapai kehidupan masyarakat yang sejahtera jasmani, rohani dan sosial sesuai dengan harkat dan martabat manusia hal ini kaitannya dengan manajemen publik (Kania et al., 2019). Hal ini dilaksanakan dalam konteks pencegahan (*preventive*), Pembangunan (*development*), rehabilitasi (*rehabilitative*), dan dukungan (*supportif*), sehingga sasaran pembangunan kesejahteraan sosial tidak hanya bagi mereka yang masuk dalam kategori penyandang masalah kesejahteraan sosial saja, tetapi bagi seluruh masyarakat. Keseimbangan antara kondisi kehidupan manusia dan lingkungan sosialnya tidak menjadi perhatian yang sangat penting dalam menciptakan kesejahteraan, sehingga program pembangunan disektor ini memiliki cakupan yang luas mulai individu, keluarga, kelompok, dan masyarakat/komunitas.

Pembangunan kesejahteraan sosial, sebagaimana pula pembangunan secara umum tidak mungkin dilaksanakan oleh pemerintah sendiri. Pembangunan harus dilaksanakan secara sinergis antara pemerintah, masyarakat dan dunia usaha. Berangkat dari titik ini, upaya yang terus dihembuskan yaitu mengurangi secara signifikan peran-peran dominan pemerintah dan sekaligus membuka ruang-ruang baru bagi masyarakat untuk menjadi pelaku dalam pembangunan.

Pemerintah diharapkan memosisikan diri bukan sebagai provider pembangunan tetapi lebih pada perannya sebagai fasilitator, regulator dan pengendali. Guna mencapai kondisi tersebut, perlu dibangkitkan spirit atau semangat kebersamaan pada masyarakat untuk dapat mengatasi masalah dan memenuhi kebutuhannya berdasarkan potensi yang dimilikinya sendiri. Guna mempercepat proses ini diperlukan pendamping sosial di tingkat kecamatan yang mampu mengelola dan mengkoordinasikan berbagai potensi dan sumber yang ada di masyarakat. Pendamping sosial dalam kaitan ini merupakan agen perubahan yang menjadi motor penggerak pembangunan kesejahteraan sosial pada tataran masyarakat bawah.

Untuk mendorong upaya pemerintah daerah dalam melaksanakan pembangunan kesejahteraan sosial sampai tingkat kecamatan kearah yang lebih baik, maka Departemen Sosial memprakarsai terbentuknya Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan (TKSK). Adapun perwujudan partisipasi sosial masyarakat sebagai kebijakan yang mengacu kepada Undang-Undang No.11 Tahun 2009 tentang kesejahteraan sosial yaitu terpenuhinya kebutuhan material, spiritual, dan sosial warga negara agar dapat hidup layak dan mampu mengembangkan diri, sehingga dapat melaksanakan fungsi sosialnya. Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan merupakan pelaksana pendampingan sosial yang bisa menjembatani program Depsos untuk menggerakkan masyarakat dan potensi kesejahteraan lainnya.

Keberadaan Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan juga dapat mendukung pelaksanaan pendekatan anggaran berbasis kinerja (*Performance Based Budgeting*) yang membutuhkan pemetaan target sasaran sehingga diperlukan orang yang berada dilokasi sasaran. Pemerintah dalam hal ini Pemerintah Daerah, Kecamatan Pasirwangi Kabupaten Garut diharapkan dapat membina dan mendayagunakan Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan dalam pembangunan kesejahteraan sosial.

Undang – undang nomor 11 tahun 2009 tentang Kesejahteraan sosial selanjutnya disingkat UU KS, telah lahir melalui pengesahan dalam sidang paripurna DPR RI 18 Desember 2008. Implikasi UU KS ini amat luas, Pemerintah, DPR RI, DPD RI, instansi pemerintah terutama stake holder yang sudah menjadi mitra kerja Kementerian Sosial , dunia usaha, masyarakat terutama lembaga terkait dengan penyelenggaraan kesejahteraan sosial harus aktif mendukung dan bekerja sama lebih baik, lebih terbuka, agar implementasi dari UU KS ini di lapangan tidak terlalu terkendala, akan berjalan dengan baik, dalam arti pelayanan sosial bagi masyarakat terselenggara dengan sebaik mungkin luas.

Selain itu mewujudkan kesejahteraan sosial menjadi tanggung jawab bersama antara pemerintah

dan masyarakat sebagaimana diamanatkan dalam undang-undang nomor 11 tahun 2009 tentang kesejahteraan sosial. Amanat tersebut telah memberi isyarat terbukanya peluang dan kesempatan yang luas kepada masyarakat untuk tampil kedepan menyelenggarakan kegiatan sosial kemanusiaan atau yang sering disebut Usaha Kesejahteraan Sosial .

### **3 Metode Penelitian**

Desain Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan dan mendeskripsikan peristiwa maupun fenomena yang terjadi di lapangan dan menyajikan data secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta atau fenomena-fenomena yang terjadi di lapangan. Informan penelitian ini adalah Bapak Kepala Seksi Kesejahteraan masyarakat Kecamatan Pasirwangi Kabupaten Garut dan lima dari masyarakat yang berkaitan dengan permasalahan penelitian, alasan



pemilihan informan tersebut karena akan dapat memberikan informasi yang relevan dengan tujuan penelitian dan juga karena keterbatasan peneliti dalam penelitian ini.

#### **4 Hasil dan Implikasi**

Dari hasil pembahasan bahwa kinerja Tenaga Kerja Sosial Kecamatan di Kantor Kecamatan Pasirwangi Kabupaten Garut dapat dinilai dari beberapa indikator yang digunakan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Indikator Kualitas. bahwa Kualitas kerja TKSK di Kecamatan Pasirwangi Kabupaten Garut sudah cukup baik di buktikan dari hasil wawancara yang menyatakan bahwa” kinerja tenaga kesejahteraan sosial kecamatan di kecamatan pasirwangi ini sudah cukup baik, hanya saja kurang dukungan dari adanya sarana dan prasana , dan juga kurangna sumber daya manusia . satu pekerja kesejahteraan sosial dirasa kurang untuk menangani satu kecamatan”. Pertanyaan tersebut juga didukung oleh hasil wawancara dengan Ibu Imas siti Konaah, S.Pd selaku Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan , beliau juga berpendapat bahwa “sarana dan prasarana serta kurangnya sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap jalannya suatu program .dukungan dari dinas sosial seperti diklat juga berperan penting terhadap jalannya suatu program”.
2. Indikator Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang dihasilkan dari kinerja tenaga kesejahteraan sosial di kecamatan pasirwangi kabupaten garut masih dirasa kurang maksimal , ini dapat dibuktikan dari hasil wawancara dengan Seksi Kesejahteraan masyarakat Kecamatan Pasirwangi Kabupaten Garut yaitu Bapak Deden Rahmat,SH bahwa “ program yang dikeluarkan dinas sosial yang dijembatani oleh tenaga kesejahteraan sosial kecamatan masih kurang berjalan sesuai batas waktu yang telah ditentukan , ini dikarenakan kurangnya sumber daya dalam menangani program tersebut
3. Indikator Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Dalam kelangsungan program yang sedang berjalan masih ada beberapa keluhan yang ada dimasyarakat seperti . Ini dibuktikan dari hasil wawancara bersama Masyarakat penerima BPNT saudara Bapak Akan usia 50 tahun menyatakan bahwa “ penyerahan Bantuan Pangan Non tunai sering kali terlambat dari waktu yang sudah ditentukan” . Permasalahan yang ada dimasyarakat juga didukung dengan adanya wawancara dengan Enyang usia 36 tahun beliau menyatakan bahwa “ prosedur yang dilalui dari program ini sangat berbelit sehingga memperlambat waktu
4. Indikator Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Bicara tentang efektifitas, kinerja tenaga kesejahteraan sosioal kecamatan dipasirwangi kabupaten garut masih dirasa kurang efektif ini dapat dibuktikan dengan hasil wawancara dengan Seksi Kesejahteraan masyarakat Kecamatan Pasirwangi Kabupaten Garut yaitu Bapak Deden Rahmat, SH bahwa “kurangnya sumber daya, pemerintah membatasi satu orang satu untuk menangani satu kecamatan yang begitu luas, meskipun tenaga

kesejahteraan sosial kecamatan ini tidak bekerja sendiri artinya dibantu oleh beberapa pihak, tetap masih dirasa kurang efektif jika hanya satu kecamatan satu petugas TKSK.

5. Indikator Kemandirian Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor. Dalam indikator kemandirian ini, bisa ditegaskan dengan wawancara bersama Seksi Kesejahteraan masyarakat Kecamatan Pasirwangi Kabupaten Garut yaitu Bapak Deden Rahmat,SH bahwa “ Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan tidak bisa perjalan tanpa bantuan dari pihak lain seperti pihak kecamatan, aparatur desa dan juga masyarakat dalam menjalankan programnya . misalnya dalam pendataan Penyandang masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS), petugas TKSK tidak mungkin terjun kelapangan sendiri melainkan mengumpulkan hasil dari pendataan desa, melalui kecamatan baru diserahkan kepada pihak tenaga kesejahteraan sosial kecamatan (TKSK)

Sedangkan hambatan kinerja Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan (TKSK) di Kecamatan Pasirwangi Kabupaten Garut adalah terbatasnya sarana dan prasarana untuk berlangsungnya penyelenggaraan tenaga kesejahteraan sosial kecamatan , kurangnya koordinasi antara Tenaga kesejahteraan sosial dengan pihak kecamatan, kurangnya pendidikan dan pelatihan terhadap tenaga kesejahteraan sosial kecamatan dan juga kurangnya sumber daya manusia.

## 5 Kesimpulan

Dari hasil pembahasan bahwa indikator kualitas kerja TKSK di Kecamatan Pasirwangi Kabupaten Garut sudah cukup baik, Indikator Kuantitas, masih dirasa kurang maksimal, indikator ketepatan waktu, pegawai TKSK sudah memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain, Indikator efektivitas masih dirasa kurang efektif. Dan Indikator Kemandirian dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Sedangkan hambatan kinerja Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan (TKSK) di Kecamatan Pasirwangi Kabupaten Garut adalah terbatasnya sarana dan prasarana, kurangnya koordinasi antara Tenaga kesejahteraan sosial dengan pihak kecamatan, kurangnya pendidikan dan pelatihan terhadap tenaga kesejahteraan sosial kecamatan dan juga kurangnya sumber daya manusia.

## 6. Rekomendasi

Dari hasil penelitian penulis terdapat beberapa temuan dilapangan yang diantaranya kinerja TKSK di Kecamatan Pasirwangi Kabupaten Garut Kurang maksimal dan penulis menyarankan agar sumberdaya TKSK dapat di tambah sesuai dengan keadaan dan kebutuhan di masyarakat di Kecamatan Pasirwangi Kabupaten Garut. Serta adanya fasilitas yang membantu pegawai TKSK sehingga kinerja pegawai dapat berjalan dengan lancar.



Sedangkan untuk penelitian lebih lanjut karena adanya kelemahan dan kekurangan peneliti maka diharapkan ada penelitian lebih lanjut kaitannya dengan kinerja TKSK di Kecamatan Pasirwangi Kabupaten Garut, yaitu dengan lebih banyak berinovasi (Shabrina et al., 2017).

### **Ucapan Terima Kasih**

Penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada pihak yang telah membantu dalam penulisan penelitian ini.

## Daftar Pustaka

- Atmosudirjo, S. P. (1990). *Dasar-dasar Administrasi Negara*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Dessler, G. (1997). *Manajemen Sumberdaya Manusia Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: Jilid II Prenhalido.
- Handyaningrat, S. (2004). *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: Haji Masagung.
- Hardyansyah. (2011). *Kualitas Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Gava Media.
- Hasibuan, M. S. (2007). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bina Aksara.
- Kania, I., Alamanda, D.T., Nurbudiawati, Fauzan, D.M. (2018). The Influence of Birth Certificate Application Process Service toward Public Satisfaction in the Population and Civil Registration Agency of Garut Regency. *The 3rd UPI Global Conference on Business, Management and Entrepreneurship*. Bandung: UPI
- Luthans, F. (2006). *Organizational Behavior*, Penerjemah : Vivin Andika Yuwono, Shaker Purwanti, Th Arie P, dan Winong Rosari, Edisi 10. Jakarta.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Robbins, S. (2007). *Teori Organisasi Struktur, Desain dan Aplikasi. Edisi 3. Terjemahan Jusuf Udaya*. Jakarta: Arcan.
- Shabrina, Z. W., Alamanda, D. T., & Prabowo, F. S. (2017). Investigating the Acceptance and Use of Performance Information System (Sip Bdg Juara) o Bandung City. *AFEBI Management and Business Review (AMBR)*, 2(2), 72-91. Retrieved from [goo.gl/Jaefdy](http://goo.gl/Jaefdy)
- Steers, R. (1985). *Efektivitas Organisasi. Alih Bahasa: Magdalena Jamin*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Tika, P. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.

