

## PROFESIONALISME KINERJA PEGAWAI BIDANG REHABILITASI SOSIAL PADA DINAS SOSIAL KABUPATEN POLEWALI MANDAR

Hasriana<sup>1</sup>Ashari Al Hamid<sup>2</sup>

<sup>12</sup>)Prodi Administrasi Negara, STISIP Bina Generasi, Polewali Mandar - Indonesia  
Email Korespondensi: [wahidhasriana@gmail.com](mailto:wahidhasriana@gmail.com)

### ABSTRAK

Tulisan ini bertujuan untuk mengetahui Profesionalisme Kinerja Pegawai Bidang Rehabilitasi Sosial Pada Dinas Sosial Kabupaten Polewali Mandar dan faktor apa saja yang menghambat Profesionalisme Kinerja Pegawai Bidang Rehabilitasi Sosial Pada Dinas Sosial Kabupaten Polewali Mandar. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah deskriptif Kualitatif dengan menggunakan teknik pengumpulan data studi kepustakaan dengan membaca buku, dokumen-dokumen, undang-undang dan media informasi lain yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti, dan observasi yaitu mengamati langsung objek yang di teliti serta interview dan wawancara mendalam dengan menggunakan pedoman wawancara. Dari hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa Profesionalisme Kinerja Pegawai Dinas Sosial pada Bidang Rehabilitasi Sosial hasil kerjanya sudah cukup baik akan tetapi masih kurang dengan harapan masyarakat. Adapun faktor-faktor penghambat Profesionalisme Kinerja Pegawai Bidang Rehabilitasi Sosial Pada Dinas Sosial Kabupaten Polewali Mandar yaitu: Jenis Pekerjaan (Pekerjaan yang penuh tantangan), Sistem penghargaan yang adil (sistem Pengupahan, Sistem promosi, serta kondisi tempat), Kondisi ruang kerja yang sifatnya mendukung, Pendidikan dan Pelatihan dan Sarana dan Prasarana yang mendukung.

**Kata Kunci:** *Profesionalisem*, Kinerja Pegawai, Dinas Sosial

### PENDAHULUAN

Aparatur pemerintah sebagai penyelenggara pelayanan bagi masyarakat sekaligus sebagai penanggung jawab fungsi pelayanan umum di Indonesia yang mengarahkan tujuannya kepada *public service*, secara berkesinambungan mengupayakan tercapainya sasaran pelayanan kepada seluruh masyarakat dalam berbagai lapisan (Lubis & Arif, 2022). Hal itu mengharuskan pihak pemerintah senantiasa mengadakan pembenahan menyangkut kualitas pelayanan yang dihasilkan agar mampu memberi kepuasan kepada pelanggan (masyarakat) sebagaimana harapan masyarakat mengenai pelayanan yang adil dan merata. Oleh karena itu setiap aparatur dituntut untuk dapat melakukan tugas dan fungsinya secara profesional karena pegawai atau aparatur pemerintah yang profesional sangat berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kemajuan dan peningkatan kualitas pelayanan organisasi pemerintah, meskipun dalam kenyataannya hal tersebut tidaklah mudah terbentuk dengan sendirinya (Hardiyansyah, 2018), dan bahkan justru banyak hal yang terjadi sebaliknya, dimana banyak aparatur daerah kurang mampu dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintah dengan kredibilitas yang tinggi, sehingga proses pelayanan yang diberikan kepada masyarakat menjadi kurang optimal.

## KERANGKA TEORETIK

### Pegawai dan Organisasi

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 (Setiawan, 2016). Di mana 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 (Rahman, 2020).

Setiap pegawai profesional berpegang teguh pada nilai moral yang mengarahkan dan mendasari perbuatan luhur. Dalam melakukan tugas profesi, para profesional harus bertindak objektif, artinya bebas dari rasa malu, sentimen, benci, sikap malas dan enggan bertindak. Dengan demikian seorang profesional jelas harus memiliki profesi tertentu yang diperoleh melalui sebuah proses pendidikan maupun pelatihan yang khusus, dan disamping itu pula ada unsur semangat pengabdian (panggilan profesi) didalam melaksanakan suatu kegiatan kerja.

Di dalam Undang-Undang Nomor 05 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara dalam Pasal 4 Nilai dasar sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a menyatakan bahwa: “Dalam huruf d yaitu, menjalankan tugas secara profesional dan tidak berpihak”. Selain itu juga di dalam Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik terdapat dalam pasal 4 yaitu penyelenggaraan pelayanan publik diantaranya berazaskan keprofesionalan (Wiranata & Kristhy, 2022). Adapun juga Peraturan Bupati Polewali Mandar No 50 Tahun 2017 Tentang Tugas Pokok dan Fungsi Susunan Organisasi Dinas Sosial Kabupaten Polewali Mandar. Begitupun di dalam Peraturan Bupati Polewali Mandar No 31 Tahun 2014 Tentang Pedoman Penerapan Nilai-nilai dan Perilaku Utama Budaya Kerja Aparatur di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar dalam lampiran Pasal 1 menyatakan bahwa “Nilai-nilai operasional dan perilaku utama yang disebut PROAKTIF, yaitu: Profesional, Akuntabel, Komitmen, Transparan, Integritas, dan Visioner”.

### Profesionalisme Pegawai

Profesionalisme merupakan pilar yang akan menempatkan birokrasi sebagai mesin efektif bagi pemerintah dan sebagai parameter kecakapan aparatur dalam bekerja secara baik. Ukuran profesionalisme adalah kompetensi, efektivitas, dan efisiensi serta bertanggung jawab. Profesionalisme kerja pegawai sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan pegawai yang tercermin dalam perilaku sehari-hari (Sedarmayanti, 2020). Hal tersebut harus mengacu kepada potensi pegawai dalam mengerjakan tugas-tugas yang diembannya. Dengan adanya profesionalisme kerja birokrat ataupun aparatur Pegawai Negeri Sipil harus profesional dalam bekerja sekaligus taat hukum, netral, rasional, demokratik, inovatif mandiri memiliki integritas yang tinggi serta menjunjung tinggi etika administrasi publik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kelancaran pelaksanaan tugas organisasi itu sangat tergantung pada kesempurnaan pegawai yang berada di dalamnya yang mampu berkerja secara profesional, efektif dan efisien guna meningkatkan kelancaran roda pemerintahan. Aparatur pemerintah

sebagai penyelenggara pelayanan bagi masyarakat sekaligus sebagai *public service*, memikirkan dan mengupayakan tercapainya sasaran pelayanan kepada masyarakat dalam berbagai lapisan. Hal ini mengharuskan pihak pemerintah senantiasa mengadakan pembenahan menyangkut kualitas layanan yang dihasilkan.

Dalam hal ini Kantor Dinas Sosial Kabupaten Polewali Mandar sebagai institusi pelayanan teknis mempunyai tugas kewenangan di bidang Sosial. Berkenaan dengan hal tersebut, Dinas Sosial Kabupaten Polewali Mandar mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintah daerah di bidang sosial. Dalam menjalankan tugas pokok tersebut, Dinas Sosial Kabupaten Polewali Mandar mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a. Perumusan kebijakan Sosial;
- b. Pelaksanaan kebijakan Sosial;
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan Sosial;
- d. Pelaksanaan administrasi dinas sesuai dengan lingkup tugasnya; dan
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

Untuk mengukur sejauh mana tingkat profesionalisme para pegawai tentunya dapat dilihat dari keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan yang sesuai dengan visi dan misi instansi pemerintahan tersebut (Tadung & Crisbiantoro, 2020). Dalam hal ini pada Dinas Sosial Kabupaten Polewali Mandar yang berdasarkan observasi awal dapat dilihat bahwa di dalam programnya masih ada beberapa kegiatan yang dinilai kurang berhasil, sehingga sangat penting untuk mengetahui gambaran profesionalisme pegawai pada Dinas Sosial tersebut, khususnya pada bidang Rehabilitasi Sosial.

## METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, agar dapat mengungkapkan kejadian atau fakta, keadaan, fenomena, variabel dan keadaan yang terjadi saat penelitian berlangsung dengan menyuguhkan apa saja yang sebenarnya terjadi pada objek dalam penelitian ini, yaitu Pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Polewali Mandar, mengenai profesionalisme dalam bekerja. Informan penelitian ini, yaitu: (1) Kepala Dinas, (2) Sekretaris Dinas, (3) Kepala Bidang Rehabilitasi Sosial, (4) Kepala Seksi, (5) Masyarakat pengguna layanan yang pernah berurusan dengan Bidang Rehabilitasi Sosial. Data penelitian ini dikumpulkan melalui proses wawancara pada informan yang telah ditentukan dan telaah dokumentasi yang tersedia pada lokasi penelitian, kemudian data tersebut dianalisis secara deskriptif melalui metode induktif, yaitu suatu cara berfikir yang berangkat dari fakta-fakta yang khusus dan konkret, peristiwa konkret, kemudian dari fakta atau peristiwa yang khusus dan konkret tersebut ditarik secara generalisasi yang mempunyai sifat umum.

## DISKUSI

### Hasil Penelitian

Semangat kerja seseorang diindikasikan dari tingkat kedisiplinan mereka saat bekerja, disiplin merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan pimpinan baik tertulis maupun tidak. Dengan adanya disiplin diharapkan sebahagian besar peraturan dapat disajikan oleh pegawai dan pekerjaan dilakukan seefektif mungkin. Sebaliknya apabila kedisiplinan tersebut tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang ditetapkan

tidak dapat tercapai secara efektif dan efisien. Sehingga membahas tentang profesionalisme kinerja pegawai pada bagian berikut akan dipaparkan mengenai semangat kerja dan peranannya dalam tugas, serta faktor-faktor yang mempengaruhinya (Kartika, 2021).

### **Semangat dan Peranan Pegawai dalam Bekerja**

Di Dinas Sosial Kabupaten Polewali mandar sendiri kedisiplinan pegawai dapat dilihat dari kesiapan mereka dalam menjangkau dan melaksanakan perintah atasan, ketepatan waktu mereka dalam menjalankan tugas serta tingginya minat pegawai dalam menaati peraturan pimpinan seperti pemakaian seragam yang sesuai dengan aturan pimpinan, tidak datang terlambat serta kesediaan mereka untuk selalu ramah kepada setiap masyarakat. Selain kedisiplinan kerja yang tinggi semangat kerja seseorang ditunjukkan pula oleh adanya hubungan yang harmonis antara rekan sekerja, hal ini dapat dilihat dari seringnya mereka bekerja sama dalam menjalankan tugasnya. Kerjasama merupakan tindakan bersama-sama antara seseorang dengan orang lain, dimana setiap orang bekerja dengan menggerakkan tenaganya secara sukarela dan sadar untuk saling membantu guna mencapai tujuan bersama.

Usaha kerjasama dari para pegawai di samping dapat dilihat dari kesukarelaan dalam membantu Aparat lain yang memerlukan bantuan, juga dapat dilihat dari kekompakan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang memerlukan penanganan beberapa Pegawai. Indikator yang lain dari semangat kerja adalah antusiasme kerja atau kegairahan kerja yang tinggi. Kegairahan kerja adalah kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan dan ketekunan dalam menjalankan tugas tugasnya serta pantang menyerah dalam menghadapi kesulitan, antusiasme (Sidin & Basir, 2018). Komponen terakhir yang menentukan baik tidaknya semangat kerja pegawai adalah loyalitas, loyalitas tidak hanya berupa loyalitas antar aparat, tapi juga loyalitas antara pimpinan dengan aparat dan loyalitas antar aparat dengan pimpinan. Loyalitas antar Pegawai di Bidang Rehabilitasi Sosial Sendiri berupa adanya rasa saling menghargai, saling bekerjasama serta adanya rasa solidaritas yang tinggi. Sedangkan loyalitas Pimpinan dengan Pegawai dapat dilihat dari semua fasilitas yang diberikan pimpinan kepada Pegawai seperti adanya pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kemampuan Pegawai.

Menurut Kepala Dinas Sosial H. Azwar Jasin, S.Sos, M.Si “untuk hasil kinerja di Resos Alhamdulillah bagus, pegawai disana bagus karena memang sekarang ada kegiatan-kegiatan dilapangan yah baguslah, tapi belum bisa saya katakan sempurna tapi yang jelas dalam melaksanakan tugasnya sudah bagus”. Hasil informasi dari informan ini menunjukkan bahwa Profesionalisme di Kantor Dinas Sosial di Bidang Rehabilitasi Sosial berperan cukup besar terhadap semangat kerja Pegawai. Hal ini ditunjukkan baiknya informasi yang diberikan oleh atasan kepada bawahan, baiknya informasi yang diberikan oleh bawahan kepada atasan serta baiknya pertukaran informasi diantara aparat akan mempengaruhi baiknya kedisiplinan pegawai dalam melakukan pekerjaannya antusiasme terhadap pekerjaan dan baiknya hubungan diantara meningkatkan Pegawai serta mempengaruhi tingginya sikap loyalitas aparat baik loyalitas aparat dengan aparat maupun loyalitas pegawai terhadap pimpinan.

Adapun peran profesionalisme dalam membentuk semangat kerja pegawai Dinas Sosial di Bidang Rehabilitasi Sosial adalah sebagai berikut

- a. Adanya antusiasme kerja yang tinggi dari para pegawai;
- b. Adanya rasa solidaritas dan kekeluargaan yang tinggi sehingga menghasilkan kenyamanan dalam bekerja;
- c. Adanya suasana yang nyaman dalam bekerja yang kemudian dapat menghasilkan semangat

- kerja pegawai;
- d. Adanya sikap loyalitas, yang kemudian menimbulkan rasa saling memiliki antara Pimpinan dan pegawai.

### **Faktor yang Memperangruhi Kinerja Pegawai**

Faktor-faktor yang mempengaruhi profesionalisme pada kantor Dinas Sosial di Bidang Rehabilitasi Sosial antara lain yaitu, pendidikan, kedisiplinan, dan individu (Fachrizi, 2019). Adapun penjabaran faktor tersebut pada objek penelitian adalah sebagai berikut:

#### **1. Faktor Pendidikan**

Bahwa pendidikan adalah merupakan salah satu masalah yang sangat penting dalam rangka pola komunikasi pegawai. Oleh karena itu, Pegawai Negeri Sipil yang menduduki suatu jabatan akan diukur dengan melihat tingkat pendidikan pegawai tersebut. Para Pegawai Negeri Sipil yang terdidik, cakap dan memiliki skill tentu sangat diperlukan dalam melaksanakan pembangunan di segala bidang dalam hal ini dapat melaksanakan tugas-tugas yang diembannya, dan pendidikan sangat erat hubungannya dengan peningkatan karir para pegawai negeri. Demikian pentingnya faktor pendidikan para pegawai untuk menambah pengalaman atau peningkatan prestasi kerja sehingga faktor pendidikan bisa disebut prasarana materil dari pengembangan karier (Larasati, 2018). Oleh sebab itu dalam pendidikan yang dibina adalah manusia didik sebagai investasi kemanusiaan (human investment) dari pada suatu masyarakat sangat relevan dengan kemajuan dalam dunia pendidikan sebagai usaha pembinaan dari suatu generasi khususnya para Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Polewali mandar di Bidang Rehabilitasi Sosial masih perlu di tingkatkan.

Dalam wawancara langsung Penulis adapun tanggapan informan mengenai faktor pendidikan, Menurut Kepala Dinas Sosial H. Azwar Jasin, S.Sos, M.Si “Kalau pelatihan bukan kita yang adakan, kalau pelatihan-pelatihan itu sekarang kalau kita mau ikuti diluar itu butuh biaya, dan biaya untuk mengikuti pelatihan itu tidak ada baik dari kemensos sendiri tidak pernah ada itu dia buat selama saya disini karena saya baru, kalau pelatihan-pelatihan itu tidak ada di Resos, karena kalau kita bicara pelatihan itu kita butuh anggaran dan memang tidak ada dianggarkan untuk biaya pelatihan selama ini”. Begitu pula yang ditambahkan oleh Kepala Bidang Rehabilitasi Sosial yang mengatakan bahwa “saya berharap kedepannya ada pelatihan untuk peningkatan pengetahuan kami sehingga dalam melakukan pembinaan dan juga sosialisasi kepada masyarakat”.

#### **2. Faktor Kedisiplinan**

Faktor yang di maksud dalam hal ini adalah faktor peraturan disiplin Organisasi/Instansi yang berlaku. Peraturan yang disiplin merupakan faktor pertama yang dapat mengakibatkan terbentuknya suatu disiplin, oleh karena peraturan itulah menjadi standar yang harus di penuhi oleh setiap pegawai, agar dapat lebih efektif untuk mewujudkan suatu disiplin, suatu peraturan sebaiknya diperinci dan terpisah, sehingga mudah untuk dipahami setiap pegawai dan yang paling penting dari suatu peraturan haruslah memiliki keterkaitan dengan suatu sanksi atau hukum (Sellang, dkk, 2022). Menurut Kepala Dinas Sosial H. Azwar Jasin, S.Sos, M.Si “Kalau penerapan disiplin kita ada absensi dan juga laporan tiap bulan ke BKD, kalau persoalan tindak lanjut sanksi itu dari BKD, bukan dari kami. Kami hanya melaporkan, jelas sekali kalau sanksi-sanksi disiplin atau pelanggaran disiplin pegawai negeri itu jelas diatur”.

### 3. Faktor Individu

Faktor Individu yang dimaksudkan dalam hal ini adalah faktor kinerja pegawai khususnya di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Polewali Mandar di Bidang Rehabilitasi Sosial. Peningkatan kinerja pegawai dalam hal ini dikatakan sebagai salah satu faktor yang dapat pula berpengaruh terhadap terbentuknya disiplin pegawai pada suatu organisasi, oleh karena bila mana pegawai tidak merasakan suatu kepuasan di dalam pekerjaannya besar kemungkinan mereka akan menyesuaikan diri dengan kebiasaan-kebiasaan buruk, misalnya selalu datang terlambat datang ke kantor atau pulang lebih awal dari waktu yang telah ditentukan (Harahap & Tirtayasa, 2020). Ini salah satu faktor yang mempengaruhi Profesionalisme Kinerja. Menurut Kepala Dinas Sosial H. Azwar Jasin, S.Sos, M.Si “kalau berbicara kinerja, kalau kinerja kehadiran tetap sudah melaksanakan tugas dengan baik, tetapi kalau berbicara fungsi-fungsi pelaksanaan kegiatan karena pandemic kemarin ada beberapa kegiatan yang difokusin yah tidak bisa berjalan karena tidak ada anggaran. Hasil informasi dari informan ini menunjukkan bahwa Profesionalisme di Kantor Dinas Sosial di Bidang Rehabilitasi Sosial berperan cukup besar terhadap semangat kerja Pegawai. Hal ini dapat di lihat dari apa yang telah disampaikan oleh Kepala Dinas Sosial Kabupaten Polewali Mandar.

### Pembahasan

Profesionalisme kinerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Polewali Mandar di Bidang Rehabilitasi sosial dalam menjalankan tugas dan fungsinya menunjukkan bahwa setiap apa yang diajukan masyarakat ditindaklanjuti tanpa menunda-nunda. Hal ini dapat dilihat dari beberapa laporan kinerja yang ada pada Polman Satu Data. Berdasarkan hasil penelitian diatas maka dapat disimpulkan bahwa Pegawai yang ada pada Bidang Rehabilitasi Sosial sudah melaksanakan tugas dengan baik, namun belum Profesional oleh karena adanya beberapa kendala. Kendala Profesionalisme Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Polewali Mandar pada Bidang Rehabilitasi Sosial dalam memberikan pelayanan publik, baik itu pendampingan dan juga sosialisai ke masyarakat menunjukkan bahwa kendala dalam pelayanan baik itu pendampingan maupun sosialisasi di antaranya:

1. Masih adanya pegawai di Bidang Rehabilitasi Sosial dalam memberikan informasi ke masyarakat kurang lengkap sehingga apa yang di lihat dari Polman Satu Data tentang Data Sektoral di Bidang Rehabilitasi Sosial yang menunjukkan masih adanya beberapa Data yang kosong.
2. Kendala dari masyarakat yaitu kurangnya pemahaman mengenai persyaratan yang dibutuhkan saat menggunakan pelayan, sehingga saat tiba dikantor tidak dapat segera ditindaklanjuti, serta ketidaksabaran masyarakat dalam menunggu pelayanan dan juga kurangnya informasi mengenai proses pengaduan untuk dalam diberikan pelayanan.
3. Kendala dari pemerintah yaitu penyaluran PNS ke Dinas Sosial Kabupaten Polewali Mandar pada Bidang Rehabilitasi Sosial tidak sesuai dengan kebutuhan tugas yang di jalankan. Sehingga dalam mengangkat tenaga honorer yang kemampuan dalam memberikan pelayanan tentu berbeda dengan PNS.

## KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa Profesionalisme Kinerja Pegawai Dinas Sosial pada Bidang Rehabilitasi Sosial hasil kinerjanya sudah cukup baik akan tetapi masih kurang dengan harapan masyarakat. Adapun beberapa indikator kinerja yang digunakan menunjukkan hasil sebagai berikut:

1. Efektifitas, dilihat dari kesesuaian pelaksanaan tugas dan pekerjaan dengan hasil yang dicapai dan kesesuaian antara kebijakan dengan pelaksanaan tugas dan pekerjaan pada umumnya sudah sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Kesadaran dari masing-masing bidang akan tugas dan fungsinya berperan besar dalam pelaksanaan tugas masing-masing.
2. Akuntabilitas, dari konsistensi antara tugas dan fungsi masing-masing seksi dengan kegiatan yang dilaksanakan oleh kantor Dinas Sosial Kabupaten Polewali Mandar di Bidang Rehabilitasi Sosial dan petanggung jawabannya terhadap pemberi kebijakan masih rendah dikarenakan belum semua pekerjaan yang dapat dipertanggung jawabkan. Pemberi kewenangan tidak tepat sasaran dan tidak ada petanggung jawaban kepada masyarakat langsung sehingga masyarakat tidak mengetahui program kegiatan yang dilaksanakan oleh organisasi Dinas Sosial Kabupaten Polewali Mandar pada Bidang Rehabilitasi Sosial.
3. Responsivitas, ditinjau dari tingkat pemahaman terhadap tugas dan fungsi sesuai dengan peraturan yang berlaku, tingkat kepekaan tugas pekerjaan dengan hasil yang dicapai, dan prioritas terhadap terhadap tugas dan pekerjaan yang mendesak masih rendah. Hal ini dapat dilihat pada pemahaman tingkat pekerjaan dan juga tingkat kepekaan dari pegawai Dinas Sosial Kabupaten Polewali Mandar pada Bidang Rehabilitasi Sosial terhadap tugas dan fungsi masih kurang dan juga dilihat dari kesesuaian dengan tingkat kebutuhan masyarakat belum optimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Fachrizi, A. R. (2019). Peningkatan Kompetensi terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur. *Reformasi*, 9(1), 1-13.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135.
- Hardiyansyah, H. (2018). Kualitas Pelayanan Publik: Konsep, Dimensi, Indikator dan Implementasinya. Gava Media.
- Indonesia, P. N. R. (2014). Undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Kartika, D. (2021). Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Rizano Cipta Mandiri.
- Larasati, S. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Deepublish.
- Lubis, N. R., & Arif, M. (2022). Analisis Profesionalisme Kerja terhadap Tatakelola Keuangan Sekretariat Daerah Kota Medan. *JIKEM: Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi dan Manajemen*, 2(1), 892-897.
- Rahman, D. (2020). Kinerja Pegawai (Analisis Komparatif Berdasarkan Gender) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bone. *Manajemen Pendidikan*, 14(2).
- Sedarmayanti, S. (2020). Peningkatan Profesionalisme Aparatur dalam Pengembangan Strategi

- Pelayanan Prima Melalui Perencanaan, Pelaksanaan dan Evaluasi Program. *Jurnal Wacana Kinerja: Kajian Praktis-Akademis Kinerja dan Administrasi Pelayanan Publik*, 6(1), 45-56.
- Sellang, K., Sos, S., Jamaluddin, D. H., Sos, S., & Ahmad Mustanir, S. I. P. (2022). *Strategi Dalam Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik Dimensi, Konsep, Indikator Dan Implementasinya*. Penerbit Qiara Media.
- Setiawan, R. I. (2016). Pengembangan sumber daya manusia di bidang pariwisata: perspektif potensi wisata daerah berkembang. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 1(1), 23-35.
- Sidin, H., & Basir, M. A. (2018). Hubungan Semangat Kerja Dengan Efektivitas Pelaksanaan Tugas Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Buton Utara. *Kybernan: Jurnal Studi Kepemerintahan*, 1(2), 14-22.
- Tadung, E., & Crisbiantoro, J. (2020). Kinerja Aparat Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Pada Kantor Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Konawe. *Jurnal Akrab Juara*, 5(2), 185-202.
- Wiranata, R. A., & Kristhy, M. E. (2022). Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik Sebagai Values Of Law Atas Pelayanan Publik Terhadap Penyandang Disabilitas. *Jurnal Komunikasi Hukum (JKH)*, 8(1), 208-218.