# BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

1. Gambaran Umum Obyek Penelitian
2. **Sejarah Dinas Sosial Kabupaten Sukoharjo**

Pada awal berdirinya, Dinas Sosial Kabupaten Sukoharjo bernama Kantor Kesejahteraan Sosial, dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Sukoharjo Nomor 23 Tahun 2001 tentang Pembentukan, Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi dan Susunan Organisasi Kantor Kesejahteraan Sosial Kabupaten Sukoharjo yang memiliki tugas pokok membantu Bupati dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah di bidang Kesejahteraan Sosial.

Setelah tahun 2008 Kantor Kesejahteraan Sosial Kabupaten Sukoharjo berubah nama menjadi Dinas Sosial Kabupaten Sukoharjo berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Sukoharjo Nomor 3 Tahun 2008, tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Sukoharjo, dan Peraturan Bupati Sukoharjo Nomor 45 Tahun 2008, tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Uraian Tugas Jabatan Struktural pada Dinas Sosial Kabupaten Sukoharjo dengan tugas pokok menyelenggarakan urusan Pemerintahan Bidang Sosial.

Dinas Sosial Kabupaten Sukoharjo ini merupakan unsur pelaksanaan pemerintah daerah di bidang sosial yang di pimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati Sukoharjo.

1. **Kantor Kesejahteraan Sosial Kabupaten Sukoharjo**

Dengan telah ditetapkannya Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2000 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah, didalamnya mengatur tentang Kedudukan, Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah Kabupaten/Kota. Dengan dasar hukum tersebut di bentuk Kantor Kesejahteraan Sosial Kabupaten Sukoharjo yang sebelumnya merupakan Kantor cabang Pemerintah Provinsi Jawa Tengah, melalui :

Peraturan Daerah Kabupaten Sukoharjo, Nomor : 23 Tahun 2001, Tanggal : 27 Maret 2001, Tentang : Pembentukan, Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi Dan Susunan Organisasi Kantor Kesejahteraan Sosial Kabupaten Sukoharjo.

Dengan Peraturan Daerah ini dibentuk Kantor Kesejahteraan Sosial Kabupaten Sukoharjo, dengan tugas pokok membantu Bupati dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah di bidang kesejahteraan Sosial.

Susunan Organisasi Kantor Kesejahteraan Sosial yang terdiri dari:

1. Kepala Kantor;
2. Sub Bagian Tata Usaha;
3. Seksi Pemberdayaan dan Pengembangan Kesejahteraan Sosial;
4. Seksi Rehabilitasi dan Pelayanan Sosial;
5. Seksi Bantuan Kesejahteraan Sosial; dan Kelompok Jabatan Fungsional.

Alamat Kantor Kesejahteraan Sosial beralamatkan di Jl. Jenderal Sudirman Nomor 13, Kecamatan Sukoharjo, Kabupaten Sukoharjo, Jawa Tengah.

1. **Dinas Sosial Kabupaten Sukoharjo TYPE B**

Dalam melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah, dibentuk organisasi perangkat daerah sebagai unsur pelaksana otonomi daerah sehingga perlu dibentuk Dinas Daerah sesuai dengan perumpunan urusan pemerintahan, dengan diatur melalui:

Peraturan Daerah Kabupaten Sukoharjo, Nomor: 3 Tahun 2008, Tanggal: 23 Juli 2008, Tentang: Organisasi Dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Sukoharjo.

Dinas Sosial Kabupaten Sukohrarjo dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Sukoharjo Nomor 3 Tahun 2008, tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Sukoharjo, dan Peraturan Bupati Sukoharjo Nomor 45 Tahun 2008, tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Uraian Tugas Jabatan Struktural pada Dinas Sosial Kabupaten Sukoharjo dengan tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan dibidang sosial.

Untuk melaksanakan tugas pokok, Dinas Sosial menyelenggarakan fungsi sebagai berikut :

1. Perumusan kebijakan teknis dibidang sosial;
2. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum dibidang sosial;
3. Pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang sosial.

Susunan Organisasi Dinas Sosial Kabupaten Sukoharjo, terdiri dari:

1) Kepala Dinas;

2) Sekretariat, terdiri atas :

1. Sub Bagian Program;
2. Sub Bagian Keuangan;
3. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.

3) Bidang Penyuluhan, Pengembangan dan Pemberdayaan Sosial, terdiri atas:

1. Seksi Bimbingan dan Penyuluhan Sosial;
2. Seksi Pengembangan dan Pemberdayaan Kesejahteraan

Sosial.

4) Bidang Sarana dan Prasarana Rehabilitasi dan Pelayanan Sosial, terdiri atas;

1. Seksi Sarana dan Prasarana Sosial;
2. Seksi Rehabilitasi dan Pelayanan Sosial.

5) Bidang Kesetiakawanan, Bantuan dan Jaminan Sosial, terdiri atas:

1. Seksi Kesetiakawanan Sosial;
2. Seksi Bantuan dan Jaminan Sosial.

6) Kelompok Jabatan Fungsional

Alamat Dinas Sosial Kabupaten Sukoharjo beralamatkan di Jl. Veteran Nomor 61, Kutorejo, Jetis, Kecamatan Sukoharjo, Kabupaten Sukoharjo, Jawa Tengah 57511.

1. **Dinas Sosial TYPE A**

Dengan bertambahnya beban di Dinas Sosial Kabupaten Sukoharjo dan sesuai kriteria tipelogi Perangkat Daerah berdasarkan hasil pemetaan urusan pemerintahan Daerah dimana Dinas Sosial Kabupaten Sukoharjo dengan kategori beban kerja besar yang mempunyai nilai variable lebih besar 800 (delapan ratus), maka perlu peningkatan dari Type B menjadi Type A, dengan ditetapkan melalui :

Peraturan Daerah Kabupaten Sukoharjo, Nomor : 12 Tahun 2016, Tanggal : 7 Oktober 2016, Tentang : “ Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah “.

Dengan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah ditetapkan Peraturan Daerah Kabupaten Sukoharjo Nomor 12 Tahun 2016, tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah. Dalam Peraturan Daerah ini dibentuk Perangkat Daerah dimana Dinas Sosial Kabupaten Sukoharjo dengan Type A.

1. **Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Sosial Pemerintah Kabupaten Sukoharjo**

Dinas Sosial Kabupaten Sukoharjo mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan Pemerintah Daerah di Bidang Sosial dan kewenangan dekonsentrasi serta tugas pembantuan yang diberikan oleh Pemerintah.

Fungsi Dinas Sosial adalah sebagai berikut:

* 1. Penyusunan program dan pengendalian di bidang sosial;
  2. Perumusan kebijakan teknis bidang sosial;
  3. Pengelolaan rehabilitasi dan perlindungan sosial, bantuan dan jaminan sosial, pengembangan sosial serta partisipasi sosial masyarakat;
  4. Pelaksanaan koordinasi perijinan di bidang sosial;
  5. Pemberian fasilitasi penyelenggaraan sosial Kabupaten Sukoharjo;
  6. Pelaksanaan pelayanan umum sesuai dengan kewenangannya;
  7. Pemberdayaan sumberdaya dan mitra kerja di bidang social;
  8. Pelaksanaan kegiatan ketatausahaan;
  9. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai fungsi dan tugasnya.

1. **Visi dan Misi Dinas Sosial Pemerintah Kabupaten Sukoharjo**
   1. Visi

Dinas Sosial Kabupaten Sukoharjo mendukung Visi Misi Bupati dan Wakil Bupati Kabupaten Sukoharjo sesuai dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Sukoharjo Tahun 2021 - 2026, Visi Bupati dan wakil Bupati Kabupaten Sukoharjo adalah "Mewujudkan masyarakat Sukoharjo yang lebih Makmur".

* 1. Misi

Dalam rangka upaya pencapaian visi Bupati dan Wakil Bupati Kabupaten Sukoharjo ditetapkan misi yaitu :

1. Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik Melalui Percepatan Reformasi Birokrasi
2. Meningkatkan Sumber Daya Manusia yang Berkualitas
3. Memperkuat Perekonomian Rakyat yang Berdaya Saing Tinggi
4. Memperkuat Pembangunan Infrastruktur Berwawasan Lingkungan
5. Meningkatkan Kualitas Kehidupan Sosial dan Keagamaan

Sesuai dengan Misi 2 Kabupaten Sukoharjo : “Meningkatkan Kualitas Hidup Manusia dan Masyarakat”, Maka Terangkum Tujuan Dinas Sosial Kabupaten Sukoharjo yaitu :

* + 1. Mewujudkan pengembangan sistem perlindungan sosial yang komperhensif
    2. Mewujudkan Penyandang Masalah Disabilitas yang Produktif

Untuk mencapai tujuan tersebut, maka sasaran Dinas Sosial Kabupaten Sukoharjo yang harus diwujudkan adalah :

1. Meningkatnya penanganan permasalahan Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS)
2. Meningkatnya Produktifitas penyandang Disabilitas yang di bina
3. **Susunan Struktur Organisasi Dinas Sosial Pemerintah Kabupaten Sukoharjo**
4. Kepala Dinas
5. Sekretariat, terdiri atas:
6. Sub Bagian Program;
7. Sub Bagian Keuangan;
8. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.
9. Bidang Pemberdayaan Sosial, terdiri atas:
10. Sub Koordinator Pemberdayaan Potensi dan Sumber KesejahteraanSosial;
11. Sub Koordinator Pemberdayaan Sosial Keluarga Miskin;
12. Sub Koordinator Keperintisan dan Pelestarian Nilai-nilai

Kepahlawanan.

1. Bidang Pelayanan dan Rehabilitasi Sosial, terdiri atas:
2. Sub Koordinator Pelayanan dan Rehabilitasi Sosial anak dan Lanjut Usia;
3. Sub Koordinator Pelayanan dan Rehabilitasi sosial Penyandang Disabilitas;
4. Sub Koordinator Pelayanan dan Rehabilitasi Sosial Tuna Susila dan Korban Narkoba.
5. Bidang Bantuan dan Jaminan Sosial, terdiri atas :
6. Sub Koordinator Penanggulangan Korban Bencana Alam dan Sosial.
7. Sub Koordinator Bantuan Sosial Korban Tindak Kekerasan dan Pekerja Migran.
8. Sub Koordinator Pengumpulan Uang dan Barang, Undian dan Jaminan Sosial.
9. Bidang Pengembangan Kesejahteraan Sosial, terdiri atas :
10. Sub Koordinator Peningkatan Data Pengembangan Kesejahteraan Sosial.
11. Sub Koordinator Kapasitas Kelembagaan Kesejahteraan Sosial.
12. Sub Koordinator Pengembangan Pelayanan Kesejahteraan Sosial.
13. **Kepegawaian Dinas Sosial Pemerintah Kabupaten Sukoharjo**

Dinas Sosial Kabupaten Sukoharjo dipimpin oleh seorang Kepala Dinas, yang membawahi Sekretariat, Kelompok Jabatan Fungsional dan empat Bidang. Terdiri dari 30 pegawai ASN yaitu 20 laki-laki dan 10 perempuan, seperti pada tabel berikut ini:

**Tabel IV. 1  
Data Pegawai ASN Dinas Sosial Kabupaten Sukoharjo Menurut Jenis Kelamin**

| **No** | **Pegawai ASN** | **Jenis Kelamin** | | **Jumlah** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| L | P |
| 1. | Kepala Dinas | 1 | - | 1 |
| 2. | Sekretariat | 5 | 1 | 6 |
| 3. | Bidang Pemberdayaan Sosial | 3 | 3 | 6 |
| 4. | Bidang Pelayanan dan Rehabilitasi Sosial | 4 | 2 | 6 |
| 5. | Bidang Bantuan dan Jaminan Sosial | 4 | 3 | 7 |
| 6. | Bidang Pengembangan Kesejahteraan Sosial | 3 | 1 | 4 |
|  | Jumlah | 20 | 10 | 30 |

*Sumber: Data Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Sukoharjo Per April 2022*

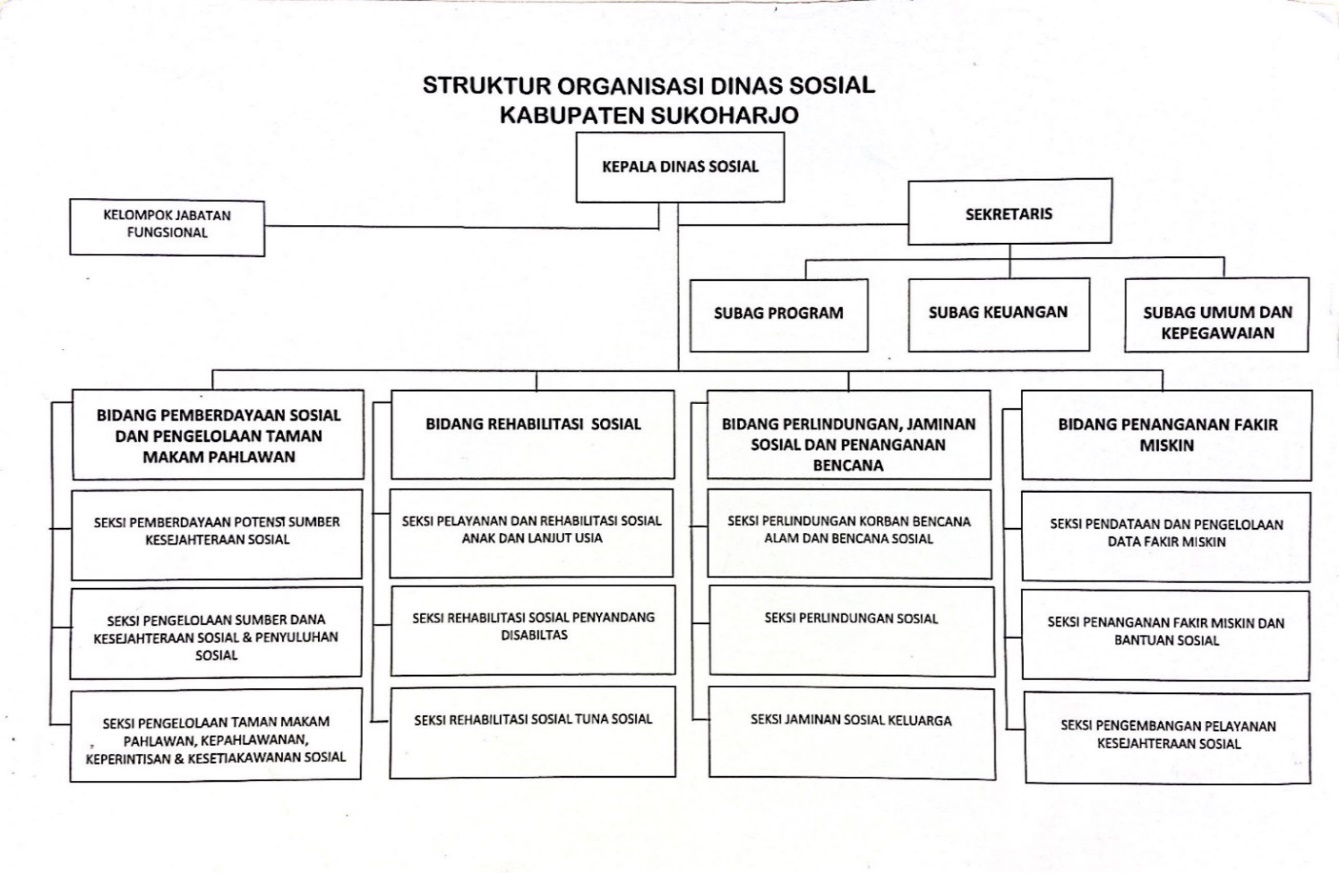
Dalam melaksanakan tupoksi Dinas Sosial Kabupaten Sukoharjo juga dibantu oleh Tenaga Harian Lepas (THL), sejumlah 25 pegawai THL dengan rincian 13 laki-laki dan 12 perempuan, sebagai berikut:

**Tabel IV. 2  
Data Pegawai THL Dinas Sosial Kabupaten Sukoharjo Menurut Jenis Kelamin**

| **No** | **Pegawai THL** | **Jenis Kelamin** | | **Jumlah** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| L | P |
| 1. | Sekretariat | 5 | 2 | 7 |
| 2. | Bidang Pemberdayaan Sosial | 1 | 2 | 3 |
| 3. | Bidang Pelayanan dan Rehabilitasi Sosial | 4 | 3 | 7 |
| 4. | Bidang Bantuan dan Jaminan Sosial | 3 | 3 | 6 |
| 5. | Bidang Pengembangan Kesejahteraan Sosial | - | 2 | 2 |
|  | Jumlah | 13 | 12 | 25 |

*Sumber: Data Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Sukoharjo Per April 2022*

**Tabel IV. 3  
STRUKTUR ORGANISASI DINAS SOSIAL KABUPATEN SUKOHARJO**



1. **Sumber Daya Manusia (Sdm) Kesejahteraan Sosial Dan Pilar-Pilar Sosial Di Dinas Sosial Kabupaten Sukoharjo**

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2009 tentang Kesejahteraan Sosial, mengamanatkan bahwa dalam penyelenggaraan kesejahteraan sosial mensyaratkan adanya sumber daya manusia kesejahteraan sosial. Dalam melaksanakan Tugas Pokok dan Fungsi (TUPOKSI) nya, Dinas Sosial memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) Kesejahteraan Sosial dan Pilar-Pilar Sosial.

1. **Sumber Daya Manusia (SDM) Kesejahteraan Sosial**
2. Tenaga Kesejahteraan Sosial

Tenaga Kesejahteraan Sosial adalah seseorang yang dididik dan dilatih secara profesional untuk melaksanakan tugas-tugas pelayanan dan penanganan masalah sosial dan/atau seseorang yang bekerja, baik di lembaga pemerintah maupun swasta yang ruang lingkup kegiatannya di bidang kesejahteraan sosial.

1. Pekerja Sosial Profesional

Pekerja Sosial Profesional adalah seseorang yang bekerja, baik di lembaga pemerintah maupun swasta yang memiliki kompetensi dan profesi pekerjaan sosial, dan kepedulian dalam pekerjaan sosial yang diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan/atau pengalaman praktek pekerjaan sosial untuk melaksanakan tugas-tugas pelayanan dan penanganan masalah sosial.

Satuan Bakti Pekerja Sosial Perlindungan Anak / Tenaga Kesejahteraan Sosial Perlindungan Anak (SAKTI PEKSOS PA/TKSPA) mulai bergabung dan bertugas di Dinas Sosial Kabupaten Sukoharjo berdasarkan Keputusan Direktur Rehabilitasi Sosial Anak, Direktorat Jenderal Rehabilitasi Sosial, Kementrian Sosial Republik Indonesia, Nomor : 04/RS-KA/KEP/SK/I/2016, tanggal 6 Januari 2016, Tentang Pengangkatan Sebagai Satuan Bakti Pekerja Sosial Perlindungan Anak / Tenaga Kesejahteraan Sosial Perlindungan Anak (SAKTI PEKSOS PA/TKSPA).

Dasar dari keputusan tersebut adalah dengan Pengumuman Penerimaan Calon Satuan Bakti Sosial Perlindungan Anak/Tenaga Kesejahteraan Sosial Perlindungan Anak (Sakti Peksos PA/TKSPA) yang di umumkan di www.pksa.kemsos.go.id pada tanggal 24 Nopember s/d 04 Desember 2015, ujian selaksi yang dilakukan pada tanggal 6 Desember 2015 dan pengumuman lulus seleksi tes tulis dan wawancara pada tanggal 6 Januari 2016, dimana untuk Kabupaten Sukoharjo telah ditugaskan sejumlah 3 (tiga) orang.

1. Penyuluh Sosial

Penyuluh Sosial adalah jabatan yang mempunyai ruang lingkup, tugas, tanggung jawab dan wewenang untuk melakukan kegiatan penyuluhan bidang pembangunan kesejahteraan sosial yang diduduki oleh PNS dengan hak dan kewajiban yang diberikan secara penuh oleh pejabat yang berwenang. Sedangkan tugas pokok Penyuluh Sosial adalah melaksanakan penyuluhan sosial dan pengembangan penyuluhan sosial.

Penyuluh Sosial di Dinas Sosial Kabupaten Sukoharjo sejumlah 13 orang. Dengan rincian 10 orang Penyuluh Sosial Muda dan 3 orang Penyuluh Sosial Pertama.

1. Relawan Sosial

Relawan Sosial adalah seseorang dan/atau kelompok masyarakat, baik yang berlatar belakang pekerjaan sosial maupun bukan berlatar belakang pekerjaan sosial, tetapi melaksanakan kegiatan penyelenggaraan di bidang sosial bukan di instansi sosial pemerintah atas kehendak sendiri dengan atau tanpa imbal.

1. **Pilar-Pilar Sosial**

Secara umum Pilar sosial merupakan relawan sosial dari unsur perseorangan, keluarga, kelompok, atau masyarakat yang dapat berperan serta untuk menjaga, menciptakan, mendukung, memperkuat penyelenggaraan kesejahteraan sosial dan ikut serta menjadi bagi dari mitra pemerintah dalam membantu pembangunan kesejahtereaan sosial.

* 1. Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan (TKSK)

Sesuai dengan Peraturan Menteri Sosial Republik Indonesia Nomor 03 Tahun 2013 tentang Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan (TKSK) disebutkan bahwa TKSK adalah seseorang yang diberi tugas, fungsi, dan kewenangan oleh Kementrian Sosial dan/atau dinas/instansi sosial provinsi, dinas/instansi sosial kabupaten/kota selama jangka waktu tertentu untuk melaksanakan dan/atau membantu penyelenggaraan kesejahteraan social sesuai dengan wilayah penugasan di kecamatan.

Jumlah TKSK di Kabupaten Sukoharjo sebanyak 12 orang yang tersebar di 12 Kecamatan se Kabupaten Sukoharjo.

* 1. Pekerja Sosial Masyarakat (PSM)

Pengertian Pekerja Sosial Masyarakat (PSM) menurut Glosarium Penyelenggaraan Kesejahteraan Sosial yaitu warga masyarakat yang atas dasar rasa kesadaran dan tanggung jawab sosial serta didorong oleh rasa kebersamaan, kekeluargaan dan kesetiakawanan sosial secara sukarela, mengabdi di bidang kesejahteraan sosial.

Sosial Mayarakat yang ada di Kabupaten Sukoharjo berjumlah 177 orang yang terdapat di 12 Kecamatan se Kabupaten Sukoharjo.

* 1. Penyuluh Sosial Masyarakat (Pensosmas)

Penyuluh Sosial Masyarakat (Pensosmas) merupakan relawan sosial yang berperan penting sebagai ujung tombak penyuluhan sosial di masyarakat dan perpanjangan tangan dari pemerintah dalam hal ini Kementerian Sosial, Dinas Sosial Provinsi/Kabupaten/Kota dalam menyampaikan program-program kesejahteraan sosial.

* 1. Taruna Siaga Bencana (TAGANA)

Tagana merupakan relawan sosial, berasal dari masyarakat yang memiliki kepedulian dan aktif dalam penanggulangan bencana bidang perlindungan sosial. Tagana berperan untuk melaksanakan tugas penanggulangan bencana, baik pada pra bencana, saat tanggap darurat, maupun pasca bencana. Masalah kebencanaan juga menjadi bagian dari prioritas Dinas Sosial. Setelah Pemerintah Pusat membentuk BNPB, kebijakan di daerah propinsi/ kabupaten kota juga mengikutinya dengan membentuk BPBD. Perubahan kebijakan ini akan mempengaruhi perubahan tugas pokok dan fungsi dan Program Dinas Sosial dalam penanggulangan bencana. Selain itu dalam rencana aksi nasional penanggulangan bencana juga menekankan pentingnya pengurangan resiko bencana dengan cara mengintegrasikan masalah kebencanaan pada arus utama pembangunan.

Dalam setiap kejadian bencana Dinas Sosial mengarahkan sumber daya untuk menangani korban bencana melalui bantuan sosial (logistik). Untuk melakukan pendampingan sosial terhadap korban bencana, Dinas Sosial juga melatih Taruna Siaga Bencana (TAGANA) dengan dukungan biaya dari APBN. Untuk melaksanakan tugas mitigasi dan eksiapsigaan juga perlu dibentuk Kampung Siaga Bencana (KSB). Namun di Kabupaten Sukoharjo belum terbentuk KSB di kawasan rawan bencana di Kabupaten Sukoharjo.

Mulai Tahun 2010 di Kabupaten Sukoharjo telah dibentuk Taruna Siaga Bencana (TAGANA) dengan jumlah personil 22 orang, dan saat ini jumlah SDM Tagana adalah 23 orang.

* 1. Lembaga Kesejahteraan Sosial (LKS)

Lembaga Kesejahteraan Sosial (LKS) merupakan organisasi sosial atau perkumpulan sosial yang melaksanakan penyelenggaraan kesejahteraan sosial yang dibentuk oleh masyarakat seperti yayasan atau bentuk lainnya yang dinyatakan sebagai badan hukum.

Jumlah LKS di Kabupaten Sukoharjo yang terdafatar yaitu 25 LKS yang tersebar di 12 Kecamatan si Kabupaten Sukoharjo.

* 1. Karang Taruna

Karang Taruna adalah organisasi yang dibentuk oleh masyarakat sebagai wadah generasi muda untuk mengembangkan diri, tumbuh, dan berkembang atas dasar kesadaran serta tanggung jawab sosial dari, oleh, dan untuk generasi muda, yang berorientasi pada tercapainya kesejahteraan sosial bagi masyarakat.

Karang Taruna berkedudukan di Desa atau Kelurahan. Sebagai salah satu Potensi dan Sumber Kesejahteraan Sosial (PSKS) Karang Taruna tidak hanya berperan untuk mengembangkan dan memperdayakan potensi generasi muda tetapi juga untuk mencegah dan menangani berbagai masalah sosial.

Jumlah Karang Taruna yang berada di Kabupaten Sukoharjo yaitu 167 Desa/Kelurahan.

* 1. Pendamping Sosial

Merupakan tenaga kesejahteraan sosial yang berasal dari masyarakat yang dididik dan dilatih secara professional untuk melaksanakan tugas-tugas pelayanan dan penanganan masalah sosial baik di lembaga Pemerintah maupun swasta yang ruang lingkup kegiatannya dibidang kesejahteeraan sosial. Pendamping sosial yang ada di Dinas Sosial Kabupaten Sukoharjo, yaitu sebagai berikut:

1. Pendamping Pelaksana Bantuan Sosial Uang Duka

Pendamping Pelaksana Bantuan Sosial Uang Duka bagi keluarga penduduk miskin se Kabupaten Sukoharjo dibentuk pada Tahun 2009 atas Kebijakan Bupati Sukoharjo Bp. H. Wardoyo Wijaya, SH., MH dengan memberikan santunan kematian kepada ahli waris sebesar 3 juta rupiah/orang yang meninggal.

Santunan ini bertujuan untuk meringankan beban bagi ahli waris yang ditinggalkan, dengan jumlah pendamping sebanyak 12 orang yang tersebar di 12 kecamatan se Kabupaten Sukoharjo.

1. Pendamping Program Keluarga Harapan (PKH)

Program Keluarga Harapan yang selanjutnya disebut PKH adalah program pemberian bantuan sosial bersyarat kepada Keluarga Miskin (KM) yang ditetapkan sebagai keluarga penerima manfaat PKH.

Sebagai upaya percepatan penanggulangan kemiskinan, sejak tahun 2007 Pemerintah Indone¬sia telah melaksanakan PKH. Program Perlindungan Sosial yang juga dikenal di dunia internasional dengan istilah Conditional Cash Transfers (CCT) ini terbukti cukup berhasil dalam menanggulangi kemiskinan yang dihadapi di negara-negara tersebut, terutama masalah kemiskinan kronis.

Sebagai sebuah program bantuan sosial bersyarat, PKH membuka akses keluarga miskin terutama ibu hamil dan anak untuk memanfaatkan berbagai fasilitas layanan kesehatan (faskes) dan fasilitas layanan pendidikan (fasdik) yang tersedia di sekitar mereka. Manfaat PKH juga mulai didorong untuk mencakup penyandang disabilitas dan lanjut usia dengan mempertahankan taraf kesejahteraan sosialnya sesuai dengan amanat konstitusi dan Nawacita Presiden RI.

Pendamping Program Keluarga Harapan (PKH) mulai melaksanakan tugasnya di Kabupaten Sukoharjo sejak Tahun 2013 dengan jumlah 35 pendamping, dan saat ini jumlah SDM Pendamping PKH adalah 103 orang.

1. Gambaran Umum Responden
2. **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Gambaran umum mengenai pegawai yang berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

**Tabel IV. 4  
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Jenis Kelamin | Jumlah | Prosentase (%) |
| Laki-laki  Perempuan | 34  21 | 61.8  38.2 |
| Jumlah | 55 | 100 |

Sumber: Data primer yang diolah 2022 terlampir

Dari hasil yang disajikan pada tabel IV.4 di atas diketahui bahwa responden terbanyak yaitu responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak (61.8%) atau sebanyak 34 responden, sedangkan untuk responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak (38.2%) atau sebanyak 21 responden.

Dapat ditunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di lapangan maupun di kantor pada Dinas Sosial Kabupaten Sukoharjo lebih banyak berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 34 orang karena laki-laki mempunyai jiwa keberanian dalam menghadapi masalah yang ada di luar dinas seperti masalah rehabititas dan sosial.

1. **Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan usia disajikan pada tabel berikut:

**Tabel IV. 5  
Karaketristik Responden Berdasarkan Usia**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Usia | Jumlah | Prosentase (%) |
| 21-30 tahun  31-40 tahun  40-50 tahun  >50 tahun | 22  8  9  16 | 40  8  9  16 |
| Jumlah | 55 | 100 |

Sumber: Data primer yang diolah 2022 terlampir

Dari hasil yang disajikan pada tabel IV.5 diketahui bahwa usia 21-30 tahun sebanyak 22 orang atau 40%, usia 31-40 tahun sebanyak 8 orang atau 8%, usia 40-50 tahun sebanyak 9 orang atau 9% dan pada umur lebih 50 tahun adalah 16 orang atau 16%.

Secara umum dapat dikatakan bahwa rata-rata yang berkerja di Dinas Sosial Kabupaten Sukohatjo adalah berusia antara 21- 30 tahun. Hal ini dikarenakan pada usia ini merupakan usia produktif bagi seseorang, diharapkan pada usia ini pegawai memiliki banyak semangat dan tenaga dalam bekerja di kantor maupun dilapangan.

1. **Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Dari 55 orang responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini, dilakukan pembedaan terhadap masa kerja ditampilkan dalam tabel berikut:

**Tabel IV. 6  
Karaketristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Masa Kerja | Jumlah | Prosentase (%) |
| 1-10 tahun  11-20 tahun  21-30 tahun  > 30 tahun | 28  11  12  4 | 50.9  20  21.8  7.3 |
| Jumlah | 55 | 100 |

Sumber: Data primer yang diolah 2022 terlampir

.

Berdasarkan tabel 4.6 dapat ditunjukkan bahwa pegawai pada Dinas Sosial, Kabupaten Sukoharjo yang berjumlah 55 responden, lama bekerja responden bekerja sebagian besar 1-10 tahun yaitu sebanyak 28 orang atau 50.9%, 11-20 tahun sebanyak 11 orang atau 20%, 21-30 tahun sebanyak 12 orang atau 21.8% dan masa kerja lebih dari 30 tahun sebanyak 4 orang atau 7.3%.

Dengan banyak nya pegawai yang bekerja di Dinas Sosial Kabupaten Sukoharjo sebesar 1-10 tahun karena banyak pegawai baru yang bekerja di Dinas Sosial Kabupaten Sukoharjo sebagai tenaga harian lepas maupun PNS. Selain itu pegawai juga memiliki kenyamanan dalam membantu sesama manusia dalam hal sosial.

1. **Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Gambaran umum mengenai pegawai berdasarkan pendidikan ditamatkan adalah sebagai berikut:

**Tabel IV. 7  
Karaketristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Pendidikan | Jumlah | Prosentase (%) |
| SD  SMP  SMA  SARJANA  PASCA SARJANA | -  1  10  34  10 | -  1.8  18.2  61.8  18.2 |
| Jumlah | 55 | 100 |

Sumber: Data primer yang diolah 2022 terlampir

Berdasarkan tabel IV.7, terdapat 1 orang atau 1.8% dari seluruh responden yang berpendidikan setingkat SMP. Kemudian terdapat 10 orang atau 18.2% responden bependidikan setingkat SMA. Responden berpendidikan S1 berjumlah 34 orang atau 61.8% dari keseluruhan. Sedangkan responden dengan pendidikan terakhir S2 berjumlah 10 orang atau 18.2% responden.

Dapat ditunjukkan bahwa pegawai yang bekerja Dinas Sosial Kabupaten Sukoharjo yang berjumlah 55 responden terbanyak adalah lulusan S1 yaitu sebesar 34 orang. Sedangkan lulusan yang terkecil yaitu lulusan SMP yaitu sebanyak 1 orang. Lebih banyak strata 1 karena diharapkan pegawai memiliki kemampuan dalam bekerja dan cara berfikir yang tinggi, dengan kemampuan yang tinggi pegawai tidak akan selalu bertanya tentang pekerjaan yang di bebani oleh pimpinan.

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan uji awal tentang judul penelitian untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, pengawasan dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja Dinas Sosial Kabupaten Sukoharjo. Pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti menggunakan model regresi yaitu uji asumsi terdiri dari uji normalitas, uji heteroskendastisitas. uji multikolineritas Berikut penjelasan masing-masing asumsi klasik.

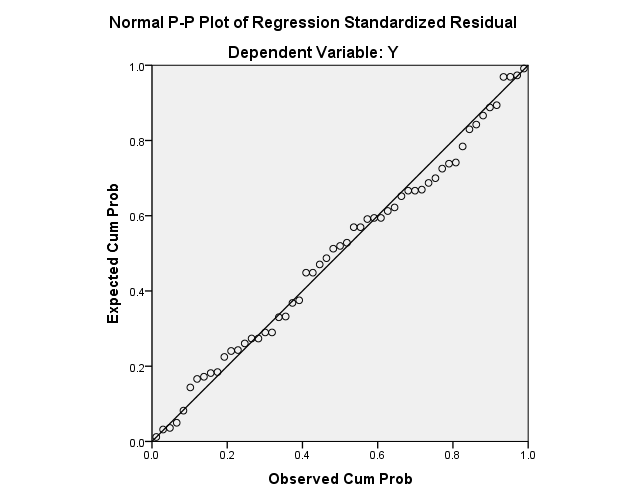
1. **Uji Normalitas Residual**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan pengujian grafik Probability Plot dengan software SPSS 23 dan hasilnya pada Gambar berikut:

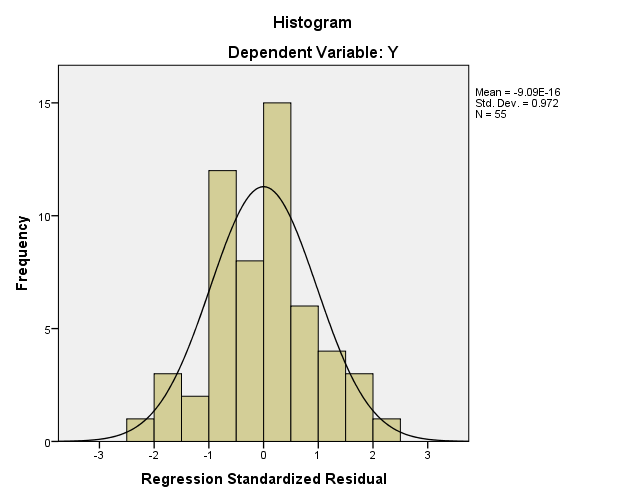
**Tabel IV. 8  
Hasil Uji Normalitas**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Kolmogorov-Smirrov** | ***p-value*** | **Keterangan** |
| ***Unstandardized Residual*** | **0,071** | **0,200c,d** | **Sebaran data normal** |

Sumber : Data primer yang diolah 202



**Gambar IV. 1  
P-P Plot Uji Normalitas**



**Gambar IV. 2  
Histogram Uji normalitas**

Pada gambar IV.2 dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan terlihat mengikuti arah garis diagonal, maka normalitas dalam penelitian ini terpenuhi.

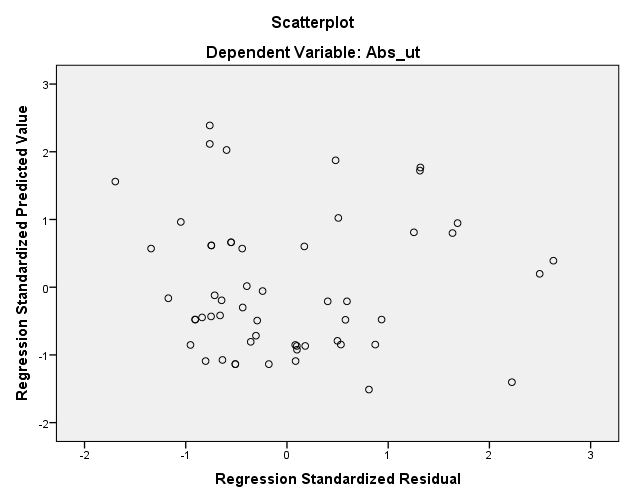
1. **Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varience dan residual satu pengamat kepengamat lain. Jika varience dari residual satu pengamat kepengamat lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokesdastisitas dengan menggunakan uji glejser (Glejser Test) yang dipergunakan untuk sampel yang besar dan dapat dipergunakan untuk sampel yang kecil sebagai alat kualitatif untuk mempelajari sesuatu yang berkenan dengan heteroskedastisitas.

**Tabel IV. 9  
Hasil Uji Heteroskedastisitas**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Variabel** | **P-value** | **Keterangan** |
| **Kepemimpinan**  **Pengawasan**  **Lingkungan kerja** | **0.788**  **0.041**  **0.799** | **Tidak terjadi heteroskedastisitas**  **Tidak terjadi heteroskedastisitas**  **Tidak terjadi heteroskedastisitas** |

Sumber: Data primer yang diolah, 2022



**Gambar IV. 3  
Uji Heteroskedastisitas**

Hasil pada gambar lV.3 diketahui bahwa titik menyebar pada bagian atas dan bawah angka nol pada sumbu Y, dan tidak ada pola yang jelas, maka model regresi memenuhi asumsi tidak ada heteroskedastisitas.

1. **Uji Multikolineritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Jika ditemukan adanya multikolinieritas maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga (Ghozali, 2018 : 51). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dilakukan dengan menganalis nilai tolerance dan varirence inflation factor (VIF).

Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi, nilai tolerance yang rendah = nilai VIF tinggi ( karena nilai VIF = 1/Tolerance). Nilai out off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance < 0,10 atau sama dengan VIF > 10. Adapun nilai VIF dapat dilihat pada Tabel IV.9.

**Tabel IV. 10  
Hasil Uji Multikolinieritas**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | ***Tolerance*** | **VIF** | **Keterangan** |
| Kepemimpinan  Pengawasan  Lingkungan kerja | 0.495  0.794  0.498 | 2.021  1.260  2.008 | Tidak ada Multikolinieritas  Tidak ada Multikolinieritas  Tidak ada Multikolinieritas |

Sumber: data primer diolah, 2022

Pada Tabel IV.10 diketahui tidak ada variabel dengan nilai VIF lebih besar dari 10 dan nilai tolerance-nya diketahui lebih besar sama dengan dari 0,10 sehingga ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian analisis regresi linier berganda antara variabel dependen (Disiplin Kerja) dengan variabel independen (Kepemimpinan, Pengawasan dan Lingkungan Kerja) dengan menggunakan regresi linier berganda, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Data diolah menggunakan komputer dengan bantuan software program SPSS. Persamaan regresi:

**Tabel IV. 11  
Ringkasan Hasil Regresi**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | -3.284 | 1.868 |  | -1.758 | .085 |
| X1 | .382 | .106 | .310 | 3.591 | .001 |
| X2 | .227 | .075 | .206 | 3.019 | .004 |
| X3 | .535 | .085 | .542 | 6.300 | .000 |
| a. Dependent Variable: Y : Disiplin Kerja | | | | | | |

Dari tabel IV.11 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

Y = - 3.284 + 0,382 + 0,227 + 0,535

Keterangan:

Y = Disiplin Kerja

X1 = Kepemimpinan

X2 = Pengawasan

X3 = Lingkungan Kerja

Hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa:

1. Diketahui sebesar -3,284 adalah nilai (constanta) yang artinya jika nilai variabel independent (kepemimpinan, pengawasan dan lingkungan kerja) sebesar nol maka nilai variabel dependent (disiplin kerja) sebesar -3,284.
2. B1=Nilai variabel kepemimpinan menunjukkan nilai B dengan tanda positif yaitu 0,382 artinya setiap peningkatan sebesar 1 pada variabel kepemimpinan maka akan terjadi peningkatan disiplin kerja sebesar 0,382 demikian sebaliknya setiap penurunan kepemimpinan sebesar 1 satuan maka akan terjadi penurunan disiplin kerja sebesar 0,382.
3. B2=Nilai variabel pengawasan menunjukkan nilai koefisien B positif sebesar 0,227. Hal ini berarti setiap peningkatan pengawasan sebesar 1 maka akan menyebabkan peningkatan disiplin kerja sebesar 0,227 dan sebaliknya jika terjadi penurunan pengawasan sebesar 1 maka akan menyebabkan penurunan disiplin kerja sebesar 0,227.
4. B3=Nilai variabel ligkungan kerja menunjukkan nilai koefisien B positif sebesar 0,534. Hal ini berarti setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 maka akan menyebabkan peningkatan disiplin kerja sebesar 0,543 dan sebaliknya jika terjadi penurunan lingkungan kerja sebesar 1 maka akan menyebabkan penurunan disiplin kerja 0,534.
5. Uji Hipotesis (Uji T)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh independent variable, yaitu kepemimpinan, pengawasan, dan lingkungan kerja secara parsial terhadap disiplin kerja sebagai dependent variable.

**Tabel IV. 12  
Tabel Hasil Uji T**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | thitung | ttabel | Sig. | Keterangan |
| Kepemimpinan | 3,591 | 2,001 | 0,001 | Berpengaruh |
| Pengawasan | 3,019 | 2,001 | 0,004 | Berpengaruh |
| Lingkungan Kerja | 6,300 | 2,001 | 0,000 | Berpengaruh |

Sumber : Data primer yang diolah 2022

Langkah-langkah pengujian pada uji t ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel Kepemimpinan (X1) terhadap variabel Disiplin Kerja (Y).
2. Menentukan hipotesa

Ho: β = 0, artinya tidak ada pengaruh antara variabel Kepemimpinan (X1) terhadap variabel Disiplin Kerja (Y).

Ha: β ≠ 0, artinya ada pengaruh antara variabel Kepemimpinan (X1) terhadap variabel Disiplin Kerja (Y).

1. Menentukan *level of significant* (α = 0,05)

ttabel = (α/2, n-k)

= (0,05/2; 55-4)

= (0,025 ; 51)

= 2,001

1. Kriteria pengujian

Daerah Tolak Ho

Daerah Tolak Ho

Daerah Terima Ho

-2,001 0 2,001 3,591

**Gambar IV. 4  
Kurva Normal Uji t Kepemimpinan**

Ho diterima apabila -ttabel ≤ thitung ≤ ttabel

Ho ditolak apabila –thitung < -ttabel atau thitung > ttabel

1. Keputusan pengujian

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS maka diperoleh hasil thitung > ttabel (3,591 > 2,001) dengan nilai signifikan 0,001 < 0,05 yang artinya Ho ditolak, maka menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja.

1. Pengaruh variabel Pengawasan (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y).
2. Menentukan hipotesa

Ho: β = 0, artinya tidak ada pengaruh antara variabel Pengawasan

(X2) terhadap variabel Disiplin Kerja (Y).

Ha: β ≠ 0, artinya ada pengaruh antara variabel Pengawasan (X2)

terhadap variabel Disiplin Kerja (Y).

1. Menentukan *level of significant* (α = 0,05)

ttabel = (α/2, n-k)

= (0,05/2; 55-4)

= (0,025 ; 51)

= 2,001

1. Kriteria pengujian

Daerah Tolak Ho

Daerah Tolak Ho

Daerah Terima Ho

-2,001 0 2,001 3,019

**Gambar IV. 5  
Kurva Normal Uji t Pengawasan**

Ho diterima apabila -ttabel ≤ thitung ≤ ttabel

Ho ditolak apabila –thitung < -ttabel atau thitung > ttabel

1. Keputusan pengujian

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS maka diperoleh hasil thitung > ttabel (3,019 > 2,001) dengan nilai signifikan 0,004 < 0,05 yang artinya Ho diterima, maka menunjukkan bahwa Pengawasan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Disiplin Kerja.

1. Menentukan *level of significant* (α = 0,05)

ttabel  = (α/2, n-k)

= (0,05/2; 55-4)

= (0,025 ; 51)

= 2,001

1. Kriteria pengujian

Daerah Tolak Ho

Daerah Tolak Ho

Daerah Terima Ho

-2,001 0 2,001 6,300

**Gambar IV. 6  
Kurva Normal Uji t Lingkungan Kerja**

Ho diterima apabila -ttabel ≤ thitung ≤ ttabel

Ho ditolak apabila –thitung < -ttabel atau thitung > ttabel

1. Keputusan pengujian

Hasil perhitungan menggunakan SPSS maka diperoleh hasil thitung > ttabel (6,300 > 2,001) dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 yang artinya Ho ditolak maka menunjukkan bahwa Lingkingan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja.

1. Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien Determinan bertujuan untuk menguji besarkecilnya kontribusi dari variabel independen terhadap variabel dependen dengan ketentuannya yaitu determinasi (R²) berada di antara 0 dan 1 atau 0 ≤ R2 ≤1.

**Tabel IV. 13  
Koefisien Determinasi (R2)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summary** | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .901a | .812 | .801 | 1.487 |
| * 1. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, pengawasan, kepemimpinan   2. Dependent Variable: disiplin kerja | | | | |

Hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (Adjusted R *Square*) diperoleh sebesar 0,801 (80,1 %). Artinya kontribusi variabel kepemimpinan, pengawasan dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja Dinas Sosial Pemerintah Kabupaten Sukoharjo sebesar 80,1% dan sisanya sebesar 19,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

1. Pembahasan
2. **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kinerja Pegawai.**

Berdasarkan hasil uji thitung sebesar 3,591 yang berarti > ttabel sebesar 2,001 dan tingkat signifikan sebesar 0,001 yang berarti < 0,05, maka Kepemimpinan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Sukoharjo.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Permana, 2021), yang menunjukkan pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai. Selain itu penelitian dari (Febriana *et al.,* 2021), juga menyatakan menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Kepemimpinan Dinas Sosial Kabupaten Sukoharjo sudah baik dan optimal, terlihat dari disiplin kerja para pegawai, namun untuk kedepannya harus lebih ditingkatkan intensitasnya agar lebih meningkatkan disiplin kerja kepada pegawainya.

1. **Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kinerja Pegawai.**

Berdasarkan hasil uji thitung sebesar 3,019 yang berarti > ttabel sebesar 2,001 dan tingkat signifikan sebesar 0,004 yang berarti < 0,05, maka Pengawasan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Sukoharjo.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Yasmeardi dan Putri, 2019), yang menunjukkan pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai. Selain itu penelitian dari (Febriati *et al.* 2020), juga menyatakan menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Pengawasan dalam suatu proses kegiatan di Dinas Sosial Kabupaten Sukoharjo dapat memastikan dan menjamin bahwa tujuan dan sasaran organisasi yang akan ataupun telah terlaksana dengan baik dan sesuai dengan standar dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan. Sehingga dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawainya.

1. **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Pegawai.**

Berdasarkan hasil uji thitung sebesar 6,300 yang berarti > ttabel sebesar 2,001 dan tingkat signifikan sebesar 0,000 yang berarti < 0,05, maka Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Sukoharjo.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Alami *et al.,* 2022), yang menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai. Selain itu penelitian dari (Sentosa *et al.,* 2020), juga menyatakan menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Lingkungan kerja yang nyaman dapat menunjang kebutuhan pegawai Dinas Sosial Kabupaten Sukoharjo dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan oleh atasan dan dapat meningkatkan disiplin kerja seorang pegawai ketika menyelesaikan pekerjaannya setiap hari.