**AKUNTABILITAS REKRUTMEN TENAGA KESEJAHTERAAN SOSIAL KECAMATAN DALAM RANGKA EFEKTIFITAS PELAKSANAAN PROGRAM E-WARONG DI KECAMATAN MEDAN BARAT**

**SKRIPSI**

**Oleh:**

**SHALLY ANGGRAINI UTAMI**

**NPM 1603100140**

**Program Studi Ilmu Administrasi Publik**

**Konsentrasi Pembangunan**

****

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

**MEDAN**

**2020**

**ABSTRAK**

**Akuntabilitas Rekrutmen Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan Dalam Rangka Efektifitas Pelaksanaan Program E-Warong Di Kecamatan Medan Barat**

**Shally Anggraini Utami**

**1603100140**

Kemiskinan merupakan suatu permasalahan sosial yang tidak dapat di pungkiri lagi yang muncul dalam kehidupan masyarakat. Permasalahan akuntabilitas rekrutmen tenaga kesejahteraan sosial kecamatan Medan Barat Kota Medan masih mengalami beberapa kendala. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Akuntabilitas Rektrutmen Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan Dalam Rangka Efektivitas Pelaksanaan Program E-Warong Di Kecamatan Medan Barat. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian ini mengambil narasumber sebanyak lima orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara.hasil penelitian ini menunjukan bahwa akuntabilitas rekrutmen tenaga kesejahteraan sosial kecamatan dalam rangka efektivitas pelaksanaan program e-Warong di Kecamatan Medan Barat sudah dilaksanakan dengan baik, tetapi proses pelaksanaan rekrutmennya belum transparan karena belum merujuk pada kemudahan akses untuk mendapatkan informasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan rekrutmen TKSK. Dalam akuntabilitas rekrutmen TKSK dipertanggungjawabkan oleh bebrapa instansi yang dimulai dari Kementerian Sosial, Dinas Sosial Provinsi, Dinas Sosial Kabupaten/ Kota dan Pemerintahan Kecamatan. Dengan begitu dalam proses rekrutmen TKSK juga dilakukan tahap identifikasi dan perencanaan yaitu dengan mengindentifikasikan calon TKSK yang akan didirekrut seperti kemampuan dan keterampilan yang dimiliki calon TKSK.Oleh karena itu pelaksanaan seleksi TKSK dilakukan bebrapa tahap dimulai dari seleksi administrasi, seleksi ujian tertulis,seleksi wawancara dan penetapan calon TKSK. Dalam pelaksanaan rekrutmen TKSK belum sepenuhnya berjalan dengan baik karena dalam proses rekrutmennya tidak dilakukan dengan transparan. Dengan demikian sebaiknya pemerintah diharapkan menggunakan media publikasi agar lebih terbuka mengenai proses pelaksanaan rekrutmen TKSK dan memberikan bimbingan serta pelatihan kepada TKSK yang terpilih sehingga dapat melaksanakan tugasnya dalam membantu tercapainya keefektifan pelaksanaan program e-Warong.

***Kata Kunci : Akuntabilitas, Rekrutmen, Efektifitas, e-Warong***

**KATA PENGANTAR**

Segala Puji dan Syukur kami ucapkan kepada ALLAH SWT yang Maha Kuasa atas segala limpahan berkat dan karunia-Nya yang selalu menyertai setiap aktivitas, sehingga penulis dapat menyelesaikan Penelitian Skripsi dengan judul ”Akuntabilitas Rektrutmen Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan Dalam Rangka Efektivitas Pelaksanaan Program E-Warong Di Kecamatan Medan Barat’’

Penyusunan Penelitian Skripsi tidak dapat terlaksana tanpa adanya bantuan, dukungan serta kerja sama dari berbagai pihak. Untuk itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Kedua orangtua penulis Ayahanda Widi Murtono dan Ibunda Erni Yusnita yang telah banyak memberikan motivasi dan dukungan kepada penulis.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Arifin Saleh Siregar, S.Sos, M.Sp selaku Dekan fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
4. Ibu Nalil Khairiah S.IP, M.Pd selaku Ketua Prodi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
5. Bapak Nanda Mahardika.S.Sos, M.SP selaku Dosen pembimbing yang telah memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi.
6. Dosen – dosen di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik yang telah berbagi pengetahuan dan ilmu selama penulis mengikuti perkuliahan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
7. Ibu Bungamin Br. Surbakti, SH. MH selaku seksi Pemmas, Penyalur Bantuan Stimulan, dan Penataan Lingkungan Dinas Sosial Kota Medan.
8. Bapak Redy Saputra selaku seksi Kelembagaan, Kepahlawanan, dan Restorasi Sosial Dinas Sosial Kota Medan.
9. Bapak Budi selaku Tenaga Kesejateraan Sosial (TKSK) di Kecamatan Medan Barat.
10. Ibu Isas selaku pemilik e-Warong Sukaria di Jl. Karya Gg. Sukaria
11. Ibu Sri Juliati Astuti pemilik e-Warong Wonosobo di Jl. Karya Gg. Wonosoboh No. 1
12. Untuk adikku Bagas Pramudya Ananta dan Panji Tro Utama yang selalu memberi semangat dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.
13. Untuk sahabat seperjuangan Elfa Safira, Nining Prowoningsih, Lita Wijayanti, Dilla Nazar Siregar dan Resty Nawati Wau yang sudah memberikan motivasi, doa dan semangat kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi.
14. Seluruh teman - teman Mahasiswa/i Administrasi Publik stambuk 2016 Administrasi Publik Konsentrasi kelas Pembangunan D.

Akhirnya kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan dan semangat dalam penyusunan skripsi ini, penulis mengucapkan terima kasih banyak terima kasih.Semoga mendapat balasan dari Allah SWT. Serta tidak lupa penulis juga memohon maaf atas kekurangan dan kesalahan yang ada selama penulisan skripsi ini, semoga akan lebih baik untuk kedepannya, Aamiin.

Medan, 14 Oktober 2020

Penulis

Shally Anggraini Utami

Npm:1603100140

**DAFTAR ISI**

**ABSTRAK** i

**KATA PENGANTAR** ii

**DAFTAR ISI** v

**DAFTAR GAMBAR**  ix

**DAFTAR LAMPIRAN** x

**BAB 1 PENDAHULUAN**

* 1. Latar Belakang Masalah 1
  2. Rumusan Masalah 4
  3. Tujuan Penelitian 4
  4. Manfaat Penelitian 4
  5. Sistematika Penulisan 5

**BAB II URAIAN TEORETIS**

2.1. Pengertian Akuntabilitas 7

2.2. Ukuran Rekrutmen 8

2.2.1. Tujuan Perekrutmen 9

2.2.2. Proses Rekrutmen 10

2.3. Pengertian Efektivitas 11

2.3.1. Ukuran Efektivitas 13

2.4. Pengertian E-Warong 14

2.5. Bantuan Pengembangan Saran Usaha (BPSU) 17

2.6. Mekanisme Penyaluran Bantuan PKH Melaui E-Warong 18

2.7. Pengertian Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan (TKSK) 19

2.7.1. Persyaratan Untuk Menjadi TKSK 20

2.7.2. Rekrutmen TKSK 21

**BAB III METODE PENELITIAN**

3.1. Jenis Penelitian 23

3.2. Kerangka Konsep 24

3.3. Definisi Konsep 25

3.4. Kategorisasi 26

3.5. Narasumber 27

3.6. Teknik Pengumpulan data 27

3.7. Teknik Analisis Data 29

3.8. Lokasi dan Waktu Penelitian 31

3.9. Deskripsi Ringkas Objek Penelitian 31

3.9.1. Sejarah Singkat Dinas Sosial Kota Medan 31

3.9.2. Profil Dinas Saosial Kota Medan 32

3.9.3. Struktur Organisasi Dinas Sosial Kota Medan 34

3.9.4. Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Sosial 34

3.9.5. Deskripsi Lokasi Kecamatan Medan Barat 46

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1. Hasil Penelitian 47

4.2. Pembahasan 60

**BAB V PENUTUP**

5.1. Simpulan 74

5.2. Saran 75

**DAFTAR PUSTAKA**

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

**LAMPIRAN**

**DAFTAR GAMBAR**

3.2. Kerangka Konsep Penelitian 25

3.9.3. Bagan Struktur Struktur Organisasi Dinas Sosial Kota Medan 34

4.14. Tahapan Seleksi Rekrutmen TKSK 58

**DAFTAR LAMPIRAN**

**Lampiran I : Daftar Riwayat Hidup**

**Lampiran II : Daftar Pedoman Wawancara**

**Lampiran III : SK-1 Permohonan Judul Skripsi**

**Lampiran IV : SK-2 Surat Penetapan Judul Skripsi Dan Pembimbing**

**Lampiran V : SK-3 Permohonan Seminar Proposal**

**Lampiran VI : SK-4 Undangan Seminar Proposal**

**Lampiran VII : SK-5 Berita Bimbingan Acara Skripsi**

**Lampiran VIII Surat Keterangan Riset Mahasiswa**

**Lampiran IX : Surat Mohon Diberikan Izin Penelitian Mahasiswa**

**Lampiran X : SK-10 Undangan Panggilan Ujian Skripsi**

**BAB I**

**PENDAHULUAN**

**1.1 Latar Belakang Masalah**

Kemiskinan merupakan suatu permasalahan sosial yang tidak dapat di pungkiri lagi yang muncul dalam kehidupan masyarakat. Khususnya pada masyarakat di negara berkembang masalah kemiskinan menuntut adanya upaya pemecahan masalah yang dilakukan dengan perencanaan dan integrasi. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) 2018 jumlah penduduk miskin yang ada di Indonesia pada September 2017 sebanyak 26,58 Juta Orang. Terkhusus Kota Medan jumlah penduduk miskin sebanyak 204.22 Ribu Jiwa (BPS Kota Medan, 2018). Dalam hal ini pemerintah berupaya menciptakan program-program untuk mengurangi kemiskinan. Berbagai upaya terus dilakukan oleh pemerintah Indonesia melalui berbagai program-program unggulan yang dilaksanakan oleh Kementerian Sosial Republik Indonesia. Program-program yang telah dirancang dan dilaksanakan oleh Kementerian Sosial seperti Program Keluarga Harapan (PKH), Program Sakti Peksos, Kelompok Usaha Bersama (KUBE) dan program terbaru dari Kementrian Sosial yaitu program e-Warong KUBE yang telah diresmikan pada tanggal 27 Juni 2016. Dari hasil data Dinas Sosial diketahui bahwa terdapat 218 e-Warong KUBE PKH di Kota Medan khususnya di Kecamatan Medan Barat terdapat 2 e-Warong yaitu e-Warong Sukaria dan e-Warong Wonosobo.

Pelaksanaan program e-Warong KUBE PKH Kota Medan sudah optimal. Hal ini dapat dilihat dari kemandirian masyarakat telah terwujud sebagaimana bahwa Program e-Warong KUBE PKH didirikan disalah satu pemilik rumah yang termasuk dalam penerima bantuan KUBE PKH. Dalam hal ini masyarakat yang melaksanakan program e-Warong disebut dengan KUBE Jasa.

Manfaat dari e-warong bagi masyarakat sangat membantu perekonomian yaitu Meningkatnya pertumbuhan ekonomi di daerah, terutama usaha mikro dan kecil di bidang perdagangan, Meningkatnya efisiensi penyaluran bantuan sosial, Meningkatnya akses masyarakat terhadap layanan keuangan dan perbankan.

Adanya Peraturan Menteri Sosial Nomor 25 Tahun 2016 maka terbentuklah program e-Warong KUBE PKH, yang merupakan sarana yang didirikan dan dikelola secara gotong royong oleh Kelompok Usaha Bersama Program Keluarga Harapan (KUBE PKH) dengan memanfaatkan teknologi jaringan internet untuk tempat menjual bahan pangan pokok dengan sistem transaksi non tunai. Program e-Warong KUBE PKH ini dilekola langsung oleh masyarakat yang menerima bantuan sosial itu sendiri yang dinamakan KUBE Jasa sebagai pengelola e-Warong. Penerapan program e-Warong KUBE PKH di Kota Medan sendiri telah berjalan tiga tahun lebih terhitung sejak tanggal 14 Oktober 2016 yang diluncurkan oleh Menteri Sosial salah satunya di Jl. Karya Gang Sukaria no 32 dan di Jl. Karya Gg. Wonosobo No. 1 Kelurahan Karang Berombak Kecamatan Medan Barat.

Program E-Warongini secara khusus diluncurkan agar distribusi bantuan pemerintah tepat kualitas, kuantitas,dan sasaran (Yusnita, Duwi Agustina, 2017). Tujuan dari e-Warong KUBE ini adalah mengurangi beban pengeluaran Keluarga Penerima Manfaat (KPM) melalui pemenuhan sebagian kebutuhan pangan, memberikan nutrisi yang lebih seimbang kepada KPM, E-Warong terhubung dengan internet, disediakan fasilitas *Electronic Data Capture (EDC)* dan BRI, meningkatkan ketepatan sasaran dan waktu penerimaan Bantuan Pangan bagi KPM, memberikan lebih banyak pilihan dan kendali kepada KPM dalam memenuhi kebutuhan pangan dan mendorong pencapaian tujuan pembangunan berkelanjutan yaitu terwujudnya kesejahteraan sosial.

Sehubungan dengan tujuan tersebut diharapkan program e-Warong KUBE PKH dapat mempermudah masyarakat dalam menyalurkan bantuan-bantuan sosial tidak lagi dengan menggunakan uang tunai, melainkan dengan menggunakan sistem perbankan yang dapat mendukung prilaku produktif bagi penerima bantuan. Serta diharapkan juga terciptanya transparansi dan akuntabilitas untuk mengurangi penyimpangan, dan ekonomi masyarakat yang menjalankan program e-Warong tersebut dapat meningkat dikarenakan masyarakatlah sebagai pelaku dari program tersebut.

Permasalahan akuntabilitas rekrutmen tenaga kesejahteraan sosial kecamatan Medan Barat Kota Medan dalam hal ini masih mengalami beberapa kendala diantaranya Rekrutmen tenaga kesejahteraan sosial kecamatan yang tidak terbuka. dan efektivitas program e-Warong di Kecamatan Medan Barat dalam hal ini masih mengalami beberapa kendala misalnya seperti masih di temukannya saldo dari Keluarga Penelima Manfaat (KPM) yang kosong dan saldonya tidak terisi pada setiap bulannya.

Dari permasalahan yang telah diuraikan di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti dan membahas mengenai **“Akuntabilitas Rektrutmen Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan Dalam Rangka Efektivitas Pelaksanaan Program E-Warong Di Kecamatan Medan Barat”.**

* 1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan di atas adalah : Bagaimana Akuntabilitas Rektrutmen Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan Dalam Rangka Efektivitas Pelaksanaan Program E-Warong Di Kecamatan Medan Barat.

* 1. **Tujuan Penelitian**

Setiap penelitian yang dilakukan mempunyai sasaran yang hendak dicapai atau apa yang menjadi tujuan penelitian. Maka tujuan penelitian ini adalah: Untuk mengetahui Akuntabilitas Rektrutmen Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan Dalam Rangka Efektivitas Pelaksanaan Program E-Warong Di Kecamatan Medan Barat

* 1. **Manfaat Penelitian**

Adapun yang diharapkan dari Manfaat penelitian ini adalah :

1. Untuk menambah wawasan bagi penulis tentang Akuntabilitas Rektrutmen Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan Dalam Rangka Efektivitas Pelaksanaan Program E-Warong Di Kecamatan Medan Barat.
   1. Sebagai sumbangan pemikiran pembangunan bagi instansi terkait.
2. Sebagai bahan masukan dalam menetapkan pembangunan yang menyangkut masalah Efektivitas Pelaksanaan Program E-Warong Di Kecamatan Medan Barat.
   1. **Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini terdiri dari Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan Manfaat Penelitian, serta sistematika penulisan.

**BAB II URAIAN TEORITIS**

Bab ini mengemukakan teori-teori yang berkaitan dengan akuntabilitas, rekrutmen, efektivitas, e-warong, dan tenaga kesejahteraan sosial kecamatan

**BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini terdiri dari Metode Penelitian, Jenis Penelitian, Kerangka Konsep, Defenisi Konsep, Katagorisasi, Narasumber, Teknik Pengumpulan Data, Teknik Analisis Data, Lokasi Penelitian.

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini memuat tentang hasil penelitian dan Pembahasan

**BAB V PENUTUP**

Bab ini memuat simpulan dari hasil penelitian dan saran-saran

BAB II

**URAIAN TEORITIS**

* 1. **Pengertian Akuntabilitas**

Koppel dalam Aman, Al-Shbail, dan Mohammed (2013: 17-18) menjelaskan bahwa akuntabilitas memiliki sejumlah dimensi, di antaranya: transparansi, pertanggungjawaban, pengendalian, tanggung jawab, dan responsivitas. *Pertama,* transparansi yang merujuk pada kemudahan. akses untuk mendapat informasi terkait dengan fungsi dan kinerja dari organisasi. *Kedua,* pertanggung jawaban yang merujuk pada praktik untuk memastikan individu dan atau organisasi bertanggung jawab atas tindakan dan aktivitasnya, memberikan hukuman pada tindakan yang salah dan memberikan penghargaan atas kinerja yang baik.

*Ketiga* adalah pengendalian, yang merujuk pada situasi bahwa organisasi melakukan secara tepat apa yang menjadi perintah utamanya. *Keempat* adalah tanggung jawab, yang merujuk pada organisasi hendaknya dibatasi oleh aturan hukum yang berlaku. *Kelima,* adalah responsivitas yang merujuk pada organisasi menaruh minat dan berupaya untuk memenuhi harapan substantif para pemangku kepentingan yang bentuknya berupa artikulasi permintaan dan kebutuhan.

Mardiasmo (2006:3) menjelaskan bahwa akuntabilitas adalah bentuk kewajiban mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan, pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya, melalui surat media pertanggungjawaban yang dilaksanakan secara periodik.

Mudjiono (2012:9) menyatakan bahwa, tanggungjawab adalah sikap yang berkaitan dengan janji atau tuntutan terhadap hak, tugas, kewajiban sesuai dengan aturan, nilai, norma, adat-istiadat yang dianut warga masyarakat.

* 1. **Pengertian Rekrutmen**

Handoko (2008:69) penarikan atau rekrutmen karyawan baru bagi organisasi akan terus merupakan tantangan bagi semua departemen personalia. Rekrutmen adalah proses pencariaan dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan.

Anwar Prabu Mangku Negara (2007 :33) mendefenisikan rekrutmen sebagai suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh perusahan untuk mendapatkan tambahan karyawan yang melalui tahapan yang mencakup dan evaluasi sumber sumber penarikan karyawan, menentukan kebutuhan karyawan yang di perlukan perusahaan, proses seleksi, penetapan, dan orientasi karyawan.

Noe,et Al (2010) mendefenisikan rekrumen sumber daya manusia atau (HR rekrutmen) dan sebagai praktik atau aktivitas apapun yang dijalankan oleh organisasi untuk mengindentifikasi dan menarik karyawan untuk menarik para karyawan yang profesional. Dalam hal ini aktivitas-aktivitas rekrutmen di rancang untuk mempengaruhi :

1. Jumlah orang yang melamar pada lowongan pekerjaan.
2. Jenis orang yang melamar
3. Kemungkinan mereka yang melamar pada waktu kerjaan yang akan menerima berbagai posisi jika ditawarkan.

Berdasarkan dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa Rekrutmen adalah usaha mencari, menemukan, menarik dan mempengaruhi tenaga kerja agar melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan.

* + 1. **Tujuan Perekrutmen**

Program rekrutmen yang baik perlu melayani banyak tujuan rektrutmen yang sering disebut adalah memikat kesekumpulan besar pelamar kerja, namun kumpulan pelamar tersebut sedemikian besarnya sehingga sangat mahal biaya untuk pemproseskan untuk itu aktivitas rekrutmen perlu memantapkan tujuannya. Tujuan lain dari rekrutmen adalah penerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber sehingga memungkinkan akan terjaring calon karyawan dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik.

Menurut Hendri Simamora (1997) proses rekrutmen memiliki beberapa tujuan antara lain:

1. Untuk memiliki sekumpulan besar pelamar kerja sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon-calon pekerja yang diangggap memenuhi standar kualitas organisasi.
2. Tujuan paska pengangkatan (post-hiring goals) adalah penghasilan karyawan-karyawan yang merupakan pelaksanaan yang baik dan akan tetap bersama dengan perusahaan sampai jangka waktu yang masuk akal.
3. Upaya – upaya perektrutan hendaknya mempunyai efek luberan (spillover effect) yakni citra umum organisasi harusnya menanjak, dan bahkan pelamar – pelamar yang gagal harusnya mempunyai kesan – kesan positif terhadap perusahaan.
   * 1. **Proses Rekrutmen**

Dessler (1997), menyusun tahapan dalam proses perekrutan ke dalam 5 (lima) tahapan utama, yaitu :

1. Tahap Perencanaan dan Peramalan Pekerjaan merupakan kegiatan inti yang selalu mendasari kegiatan-kegiatan perekrutan pada tahap ini organisasi menetapkan jumlah pegawai dan kualifikasi yang memenuhi syarat yang ditetapkan, termasuk jenis pekerjaan apa yang akan diisi.
2. Tahap Identifikasi yaitu tahap berikutnya yang merupakan “siapa” calon yang akan direkrut, seperti kemampuan, keterampilan, dan pengalaman apa yang dimiliki oleh calon.
3. Pelamar Melengkapi Formulir Lamaran yang perlu diperhatikan dalam proses ini adalah kesesuaian antara isi lamaran yang dikirim dengan formulir isi. Formulir juga dapat dipergunakan sebagai kerangka acuan bagi wawancara yang akan dilakukan dalam proses seleksi.
4. Melakukan Seleksi atau Tes bertujuan untuk mengetahui kemampuan dan keterampilan calon (pelamar) yang sebenarnya dan calon diminta untuk mempraktekkan kemampuan yang ditulis dalam lamarannya dan membuktikan bahwa yang ditulis dalam lamaran dapat dipertanggung jawabkan, baik pada seleksi atau implementasi dalam pekerjaan.
5. Wawancara dan Menentukan Pilihan untuk lebih meyakinkan bahwa calon benar-benar siap untuk melakukan tugasnya sesuai kemampuan dan di tahap ini calon tidak hanya ditanya menyangkut aspek teknis tapi aspek psikologis dan tanggung jawab.
   1. **Pengertian Efektivitas**

Efektivitas pada dasarnya berasal dari kata ‘efek’ dan digunakan dalam istilah ini sebagai hubungan sebab akibat. Efektivitas dapat dipandang sebagai suatu sebab dari variabel lain. Efektivitas berarti bahwa tujuan yang telah direncanakan sebelumnya dapat tercapai atau dengan lain kata sasaran tercapai karena adanya proses kegiatan.

Menurut Arikunto dalam Jefry (2015: 5) “Efektivitas adalah taraf tercapainya suatu tujuan yang telah di tetapkan.”

Menurut Siagian (2008:4) Efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankannya. Efektifitas menunjukan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah di tetapkan jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran, berarti makin tinggi efektivitasnya sejalan dengan pendapat tersebut .

Schein (2010) mengatakan bahwa “Efektivitas organisasi adalah kemampuan untuk bertahan, menyesuaikan diri dan tumbuh lepas dari fungsi tertentu yang dimilikinya”. Berdasarkan pendapat di atas, dapat ditekankan bahwa efektivitas adalah suatu keadaan di mana terjadi kesesuaian antara tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya dengan hasil yang dicapai. Dengan demikian efektivitas lebih menekankan bagaimana hasil yang diinginkan itu tercapai sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli diatas maka dapat disintesiskan efektivitas ialah adanya hasil dari tercapainya sasaran tujuan. Efektivitas adalah bagaimana suatu organisasi berhasil mendapatkan dan memanfaatkan sumber daya dalam usaha mewujudkan tujuan operasional.

* + 1. **Ukuran Efektivitas**

Mengukur efektivitas suatu program kegiatan bukanlah suatu hal yang sangat sederhana, karena efektivitas dapat dikaji dari berbagai sudut pandang dan tergantung pada siapa yang menilai serta menginterpretasikannya.Bila dipandang dari sudut produktivitas, maka seorang manajer produksi memberikan pemahaman bahwa efektivitas berarti kualitas dan kuantitas barang dan jasa.Tingkat efektivitas juga dapat diukur dengan membandingkan antara rencana yang telah ditentukan dengan hasil nyata yang telah diwujudkan. Namun, jika usaha atau hasil pekerjaan dan tindakan yang dilakukan tidak tepat sehingga menyebabkan tujuan tidak tercapai atau sasaran yang diharapkan, maka hal itu dikatakan tidak efektif.

Rihardini (2012) mengatakan mengenai ukuran efektivitas yaitu :

1. Pencapaian adalah keseluruhan upaya pencapaian tujuan harus dipandang sebagai suatu proses. Oleh karena itu, agar pencapaian tujuan akhir semakin terjamin, diperlukan pentahapan, baik dalam arti pentahapan pencapaian bagian-bagiannya maupun pentahapan dalam arti periodisasinya. Sebuah program dikatakan efektif jika telah teapat dengan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya. Pencapaian tujuan terdiri dari beberapa faktor, yaitu: Kurun waktu dan sasaran yang merupakan target konkrit.
2. Adaptasi adalah kemampuan organisasi atau program untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Untuk itu digunakan tolak ukur proses pengadaan dan pengisian tenaga kerja, dalam hal ini yang perlu diperhatikan adalah apakah pengisian tenaga kerja sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan dari pelaksana program itu sendiri. Peran aktif dari pelaksana program juga termasuk di dalam adaptasi program, agar tujuan dari sebuah program dapat tercapai secara maksimal. Serta adanya tanggapan program dari lingkungan luar seperti keinginan sasaran, dan kualitas dari program itu sendiri. Integrasi yaitu pengukuran terhadap tingkat kemampuan suatu organisasi untuk mengadakan sosialisasi, pengembangan konsensus dan komunikasi dengan berbagai macam organisasi lainnya.
3. Integrasi menyangkut proses sosialisasi. Sosialisasi di sini merupakan sosialisasi secara langsung dengan bertatap muka atau dengan menggunakan perantara misalnya baleho, atau dengan menggunakan pamflet. Proses sosialisasi ini mempunyai tujuan agar program yang berjalan dapat diketahui oleh masyarakat serta memberikan informasi kepada masyarakat tujuan adanya program tersebut.

Menurut Subagyo (2006 :35) “Efektivitas adalah kesesuaian antara output dengan tujuan yang ditetapkan.” Efektivitas adalah suatu keadaan yang terjadi karena dikehendaki.

* 1. **Pengertian E-Warong**

E-Warong (Elecronic-Warong) adalah sarana usaha yang didirikan dan dikelola oleh KUBE Jasa sebagai sarana pencairan Bantuan Sosial berupa bahan pangan pokok dan/atau uang tunai secara elektonik, kebutuhan usaha, serta pemasaran hasil produksi anggota KUBE. Sedangkan pengertian KUBE Jasa adalah kelompok usaha bersama yang melaksanakan usaha ekonomi produktif di bidang jasa untuk mendirikan dan mengelola Elektronik Warung Gotong Royong Kelompok Usaha Bersama Program Keluarga Harapan

Program ini merupakan pengalihan bantuan sosial tunai ke bantuan sosial nontunai berbasis digital dalam bentuk ATM dengan bantuan sebesar Rp.110.000 per bulan. e-Warong dilatarbelakangi oleh keinginan pemerintah untuk membantu masyarakat yang belum sejahtera melalui sistem penyaluran yang lebih terkontrol. Tujuan dibuatnya program E-Warong adalah untuk meningkatkan efektivitas bantuan sosial dan meningkatkan akses keluarga miskin ke pelayanan keuangan yang lebih baik.

Fungsi E-Warong

1. Tempat menjual bahan pangan murah berkualitas dan kebutuhan pokok rumah tangga;
2. Agen bank penyalur bantuan sosial non-tunai;
3. Tempat pemasaran hasil produksi KUBE; dan/atau;
4. Tempat layanan koperasi simpan pinjam

Kriteria Pembentukan E-Warong

Kriteria pembentukan E-Warong KUBE PKH meliputi:

1. Lokasi terkoneksi jaringan internet dan jaringan listrik;
2. Melayani 500 sampai dengan 1000 keluarga penerima manfaat bantuan sosial;
3. Menggunakan tempat atau rumah pengurus KUBE Jasa atau tempat lain berdasarkan kesepakatan anggota KUBE;
4. Melaksanakan transaksi bantuan sosial secara nontunai.

Syarat Pembentukan E-Warong

1. Membentuk KUBE Jasa yang beranggotakan 10 orang anggota dan 1 orang penyelia yang bertugas melakukan pendampingan. Anggota KUBE Jasa merupakan peserta PKH yang memiliki Kartu Keluarga Sejahtera, berdomisili tetap dan memiliki identitas diri, telah menikah dan/atau berusia 18 tahun sampai dengan 60 tahun dan masih produktif, serta memiliki potensi dan keterampilan. Kepengurusan KUBE Jasa ini dipilih berdasarkan musyawarah/keputusan anggota KUBE Jasa.
2. Keanggotaan KUBE Jasa mempunyai struktur organisasi yang terdiri atas:
3. Ketua merangkap anggota;
4. Sekretaris merangkap anggota;
5. Bendahara merangkap anggota;
6. Anggota.
7. Memiliki tempat untuk mendirikan E-Warong yang berada di rumah salah satu pengurus KUBE Jasa atau tempat lain berdasarkan kesepakatan anggota. Pemilik rumah/tempat lain harus menandatangani surat pernyataan yang memuat ketersediaannya untuk menggunakan rumah/tempat miliknya sebagai tempat E-Warong selama 2 tahun atau diperpanjang sesuai dengan kesepakatan dan tidak menuntut biaya sewa atau biaya lainnya atas penggunaan rumah sebagai tempat E-Warong.
   1. **Bantuan Pengembangan Sarana Usaha (BPSU)**

Setiap E-Warong yang telah memenuhi kriteria atau syarat pembentukan EWarong mempunyai hak mendapatkan sejumlah bantuan uang tunai berupa Bantuan Pengembangan Sarana Usaha (BPSU) sebesar Rp 10.000.000,- dan juga Bantuan KUBE sebesar Rp 20.000.000. BPSU digunakan untuk memenuhi biaya perbaikan ruangan (renovasi), pengadaan lemari etalase, dan rak tempat barang.

Pelayanan yang dilakukan di E-Warong

1. melayani pencairan Bantuan Sosial nontunai;
2. melayani penjualan bahan pangan pokok murah bagi penerima bantuan sosial
3. melayani pembayaran telepon, listrik, dan air bagi penerima Bantuan sosial dan masyarakat umum;
4. memasarkan hasil produksi KUBE;
5. menjadi agen bank yang bekerja sama dalam penyaluran Bantuan Sosial nontunai; dan
6. melakukan usaha pengemasan ulang bahan pangan pokok dari bentuk curah menjadi kemasan tertentu.

Untuk melaksanakan berbagai kegiatan pelayanan diatas maka E-Warong harus bekerjasama atau bermitra dengan pihak lain yang terkait, yaitu:

1. Kementrian/lembaga;
2. Pemerintah daerah provinsi dan kabupaten/kota;
3. Bank umum milik negara;
4. Badan usaha milik negara yang menyelenggarakan berbagai kegiatan usaha; dan/atau
5. Badan usaha yang menyelenggarakan berbagai kegiatan usaha
   1. **Mekanisme Penyaluran Bantuan PKH melalui E-Warong**

Proses penyaluran bantuan sosial diawali dari pihak Kementrian Sosial yang mentransfer/dropping seluruh dana bantuan sosial ke pihak Bank Mitra, dalam hal ini Kementrian sosial bekerjasama dengan HIMBARA (Himpunan Bank Negara), di kota Medan sendiri bekerjasama dengan Bank BRI (Bank Rakyat Indonesia). Setelah dana bantuan sosial di transfer untuk selanjutnya menjadi tugas dan kewajiban bagi Bank Mitra untuk membuat rekening bagi penerima bantuan sosial sekaligus memasukkan dana ke dalam masing – masing rekening. Kemudian, Kementrian Sosial juga bekerjasama dengan KMIS (Koperasi Masyarakat Indonesia Sejahtera) yang bertugas sebagai koperasi induk bagi seluruh E-Warong yang ada di Indonesia, jadi nantinya KMIS inilah yang akan mengendalikan dan mengawasi seluruh aktifitas yang ada di E-Warong. Dan selanjutnya, penerima bantuan sosial dapat mencairkan dana bantuan lewat E-Warong yang ada di sekitar tempat tinggal mereka, bantuan yang dapat dicairkan disini adalah BNPT (Bantuan Pangan Non Tunai) berupa beras dan telur.

* 1. **Pengertian Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan**

Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan adalah salah satu sumber daya manusia dalam penyelenggaraan kesejahteraan sosial. Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan (TKSK) sendiri adalah salah satu pilar partisipasi sosial masyarakat dalam mewujudkan kesejahteraan sosial, sekaligus sebagai mitra kerja pemerintah dalam pembangunan kesejahteraan sosial selain itu Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan juga adalah warga masyarakat desa/kelurahan yang telah memperoleh bimbingan/pelatihan dalam bidang kesejahteraan sosial atas dasar kesadaran dan tanggung jawab sosial secara sukarela melaksanakan tugas pengabdiannya di bidang kesejahteraan sosial.

Definisi Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan kemudian dipertegas kembali oleh Kementrian Sosial Republik Indonesia dengan dikeluarkan Peraturan Menteri Sosial Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2013 Tentang Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan, dalam peraturan tersebut Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan didefinisikan sebagai berikut; “Seseorang yang diberi tugas, fungsi, dan kewenangan oleh Kementerian Sosial dan / atau dinas / instansi sosial provinsi, dinas/instansi sosial kabupaten / kota selama jangka waktu tertentu untuk melaksanakan dan/atau membantu penyelenggaraan kesejahteraan sosial sesuai dengan wilayah penugasan di kecamatan”

Dari penjelasan dan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan adalah seseorang yang diberi tugas untuk melaksanakan pelayanan dan penanganan masalah kesejahteraan ditingkat kecamatan. Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan dalam operasionalnya mendapatkan dana atau Tali Asih untuk pemenuhan tanggung jawab profesi.

* + 1. **Persyaratan Untuk Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan**

Persyaratan untuk menjadi Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan meliputi;

1. Usia paling rendah 25 tahun,
2. Bukan Pegawai Negeri Sipil atau Tentara Nasional Indonesia / Polisi Republik Indonesia,
3. Diutamakan berdomisili dan memiliki Kartu Tanda Penduduk di wilayah Kecamatan di tempat calon penugasan,
4. Pendidikan minimal Sarjana/Diploma IV atau sederajat,
5. Berbadan sehat,
6. Berkelakuan baik,
7. Berasal dari unsur anggota PSM, Karang Taruna, dan LKS,
8. Bapat mengoperasikan computer
9. Berpengalaman dalam penyelenggaraan kesejahteraan social paling singkat 2 tahun, diutamakan memiliki sarana transportasi.
   * 1. **Rekrutmen Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan**

Rekrutmen Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan dilaksanakan oleh Tim Seleksi Calon Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan yang beranggotakan para petugas dari Kemenetrian Sosial, Dinas/ Instansi Sosial Provinsi, dan Dinas/ Instansi Sosial Kabupaten sesuai dengan wilayah kerjanya masing-masing. Tahapan rekrutmen Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan meliputi;

* 1. Seleksi administrasi,
  2. Seleksi ujian tertulis,
  3. Seleksi wawancara,
  4. Penetapan calon Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan,
  5. Penguatan kapasitas dasar Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan.

Rekrutmen TKSK

1. Rekrutmen TKSK dilaksanakan oleh Tim Seleksi Calon TKSK yang beranggotakan para petugas dari Kementerian Sosial, dinas/instansi sosial provinsi, dan dinas/instansi sosial kabupaten/kota sesuai dengan wilayah kerjanya masing-masing.
2. Tim Seleksi Calon TKSK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berjumlah tiga orang yang terdiri atas :
3. satu orang ketua merangkap anggota;
4. satu orang sekretaris merangkap anggota; dan
5. satu orang anggota.
6. Tim Seleksi Calon TKSK sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan berdasarkan keputusan pejabat yang berwenang sesuai dengan tugas, fungsinya dan wilayah kerjanya masing-masing.

**BAB III**

**Metode Penelitian**

* 1. **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dan bersifat deskriptif. Disebut kualitatif karena peneliti turun langsung kelapangan untuk meneliti. Penelitian lapangan dilakukan dengan menggali data yang bersumber dari lokasi penelitian. Sedangkan bersifat deskriptif karena penelitian ini dimaksudkan untuk menggambarkan lengkap tentang keadaan objek yang diteliti. Menggambarkan dalam hal ini yaitu menggambarkan dan menjelaskan data-data yang didapat dari lapangan atau objek yang diteliti.

Menurut Kriyantono (2007:10) deskriptif kualitatif, yakni suatu teknik yang menggambarkan dan menginterpretasikan arti data-data yang telah terkumpul dengan memberikan perhatian dan merekam sebanyak mungkin aspek situasi yang diteliti pada saat itu, sehingga memperoleh gambaran secara umum dan menyeluruh tentang keadaan sebenarnya.

Menurut Moleong (2005:6) **penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dll secara holistic, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.**

Adapun metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriftif dengan analisis data kualitatif, pengumpulan dilakukan dengan mengunakan tehnik wawancara, observasi, dokumentasi, dan dimaksudkan untuk memudahkan penulis dalam meneliti secara rinci mengenai suatu objek dengan cukup mendalam dan menyeluruh mengenai Akuntabilitas Rekrutmen Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan Dalam Rangka Efektifitas Pelaksanaan Program E-Warong Di Kecamatan Medan Barat.

* 1. **Kerangka Konsep**

Menurut Notoatmodjo (2010) kerangka konsep adalah merupakan formulasi atau simplikasi dari kerangka teori atau teori-teori yang mendukung penelitian tersebut. Kerangka konsep dalam penelitian ini digambarkan seperti berikut.

**Gambar 3.2 Kerangka Konsep Penelitian**

PERATURAN MENTERI SOSIAL NOMER 28 TAHUN 2018 TENTANG TENAGA KESEJAHTERAAN SOSIAL KECAMATAN

1. Transparansi pada kemudahan rekrutmen Tenaga Kesejahteraan Sosial
2. Pertanggung jawaban praktik Tenaga Kesejahteraan Sosial
3. Pada individu dan organisasi
4. Pengendalian rekruitmen Tenaga Kesejahteraan Sosial
5. Responsivitas Tenaga Kesejahteraan Sosial
6. terhadap rekruitmen

UPAYA UNTUK EFEKTIVITAS PROGRAM E-WARONG

1. Adanya transparansi rekrutmen
2. Adanya pertanggung jawaban praktik rekrutmen pada individu dan organisasi
3. Adanya tahap identifikasi dan perencanaan yang dilakukan dalam proses rekrutmen
4. Adanya seleksi yang dilakukan dalam proses rekrutmen

DINAS SOSIAL KOTA MEDAN

* 1. **Defenisi Konsep**

1. Akuntabilitas diartikan sebagai kewajiban-kewajiban dari individu-individu atau penguasa yang dipercayakan untuk mengelola sumber-sumber daya publik dan yang bersangkutan dengannya untuk dapat menjawab hal-hal yang menyangkut pertanggung jawabannya.
2. Rekrutmen adalah usaha mencari, menemukan, menarik dan mempengaruhi tenaga kerja agar melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan.
3. Efektivitas ialah adanya hasil dari tercapainya sasaran tujuan serta bagaimana suatu organisasi berhasil mendapatkan dan memanfaatkan sumber daya dalam usaha mewujudkan tujuan operasional.
4. E-Warong ini merupakan tindak lanjut dari upaya pengentasan kemiskinan melalui program keluarga harapan (PKH) dengan program kelompok usaha bersama (Kube).
   1. **Kategorisasi**

Menurut Mustaqim (2017:13) kategorisasi merupakan upaya membuat identifikasi atau memilah-milih unit secara jelas. Adapun kategorisasi dalam penelitian ini adalah :

1. Adanya transparansi rekrutmen
2. Adanya pertanggung jawaban praktik rekrutmen pada individu dan organisasi
3. Adanya tahap identifikasi dan perencanaan yang dilakukan dalam proses rekrutmen
4. Adanya seleksi yang dilakukan dalam proses rekrutmen.
   1. **Narasumber**

Orang yang diminta opini atau orang yang memberikan informasi dan pendapatnya mengenai sebuah informasi. Biasanya opini atau pendapat tersebut diambil lewat wawancara. Sumber data dalam penelitian ini adalah subjek dari mana dapat diperoleh maka dalam penelitian ini yang menjadi narasumber adalah sebagai berikut :

1. Ibu Bungamin Br. Surbakti, SH. MH selaku seksi Pemmas, Penyalur Bantuan Stimulan, dan Penataan Lingkungan Dinas Sosial Kota Medan
2. Bapak Redy Saputra selaku seksi Kelembagaan, Kepahlawanan, dan Restorasi Sosial di Dinas Sosial Kota Medan
3. Bapak Budiono selaku Tenaga Kesejateraan Sosial (TKSK) di Kecamatan Medan Barat
4. Ibu Isas selaku pemilik e-Warong Sukaria di Jl. Karya Gg. Sukaria
5. Ibu Sri Juliati Astuti pemilik e-Warong Wonosobo di Jl. Karya Gg. Wonosoboh No. 1
   1. **Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan dua cara yakni :

1. **Data Primer**

Penelitian Langsung (Field Research) Studi lapangan adalah melakukan peninjauan secara langsung untuk memperoleh data-data yang diperlukan dalam penyusunan tugas akhir. Penelitian ini dilakukan terhadap kegiatan dari seluruh objek penelitian yang meliputi :

1. Observasi (Observation) adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mempelajari dan mengadakan pengamatan secara langsung.
2. Wawancara (Interview) adalah teknik pengumpulan data berupa sebuah tanya jawab yang dapat dilakukan secara langsung antar penulis dan pihak yang berhubungan dengan objek yang sedang diteliti penulis.
3. Dokumentasi (Documentation) adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan pencatatan dan mengumpulkan data, yang diidentifikasikan dari dokumentasi yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti penulis.
4. **Data Sekunder**

Studi Pustaka (Library Research) Yaitu teknik pengumpulan data dari berbagai bahan pustaka (Referensi) yang relevan dan mempelajari yang berkaitan dengan masalah yang akan dibahas. Data yang diperoleh melalui studi kepustakaan adalah sumber informasi yang telah ditemukan oleh para ahli yang kompeten dibidangnya masing-masing sehingga relevan dengan pembahasan yang sedang diteliti, dalam melakukan studi kepustakaan ini penulis berusaha mengumpulkan data dari beberapa referensi.

* 1. **Teknik Analisis Data**

Teknik analisa data merupakan suatu langkah yang paling menentukan dari suatu penelitian, karena analisa data berfungsi untuk menyimpulkan hasil penelitian. Maka, data yang dihasilkan haruslah seaktual dan sedalam mungkin, jika dimungkinkan menggali data sebanyak-banyaknya untuk mempertajam dalam proses penganalisisan. Hal ini didasari dengan perkembangan bahwa penelitian ini adalah penelitian sosial sehingga dihadapkan dengan gejala sosialnya yang kompleks, selain itu metode kualitatif mensyaratkan peneliti dengan informan lebih mendalam, akurat, valid dan dapat dipercaya, sehingga mempermudah peneliti melakukan analisa data yang akan disajikan secara manual (bahasa), jika ada angka-angka maka angka tersebut hanyalah alat pendukung analisa. Analisa data akan menampilkan data kualitatif. Analisa data kualitatif akan ditempuh melalui:

1. **Pengumpulan Data**

Menurut Sugiyono (2009:224) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Penggunaan metode tersebut dengan pertimbangan bahwa penelitian ini berusaha untuk mengetahui Akuntabilitas Rektrutmen Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan Dalam Rangka Efektivitas Pelaksanaan Program E-Warong Di Kecamatan Medan Barat.

1. **Reduksi Data**

Reduksi data adalah proses analisis yang dilakukan untuk menajamkan, menggolongkan, mengarahkan hasil penelitian dengan memfokuskan pada hal-hal yang dianggap penting oleh peneliti. Reduksi data bertujuan untuk mempermudah pemahaman terhadap data yang telah dikumpulkan dari hasil penelitian dilapangan dengan cara merangkum, mengklasifikasikan sesuai dengan masalah yang diteliti.

1. **Penyajian Data**

Penyajian data merupakan sekumpulan informasi tersusun yang akan memberikan gambaran penelitian secara menyeluruh dengan kata lain menyajikan data secara terperinci dan menyeluruh dengan mencari pola da hubungannya. Penyajian data dilakukan untuk mempermudah melihat gambaran penelitian secara menyeluruh atau bagian-bagian tertentu dari hasil penelitian. Data yang dibuat dengan terperinci dan menyeluruh akan memudahkan peneliti dalam memahami sub-sub yang diteliti.

1. **Penarikan Kesimpulan**

Kesimpulan data merupakan upaya mencari makna, arti dan penjelasan dari data yang dikumpulkan dan telah dianalisis untuk mencari masalah-masalah yang penting. Upaya ini dilakukan dengan mencari pola, tema, hubungan persamaan, hal yang sering timbul, dan sebagainya. Sehingga kesimpulan harus senantiasa diverifikasi selama penelitian berlangsung. Data yang telah dirangkum, direduksi dan disesuaikan dengan fokus masalah penelitian, maka data dianalisis dan diprediksi keabsahannya melalui beberapa teknik penelitian

* 1. **Waktu dan Lokasi Penelitian**

Adapun waktu dan lokasi penelitian untuk penelitian ini adalah Juni – Agustus 2020 di Dinas Sosial Kota Medan. Adapun lokasi penelitian antara lain Di Dinas Sosial Kota Medan Jl. Pinang Baris, Lalang, Kec. Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara 20217 serta difokuskan pada dua unit e-Warong yang beralamatkan dijalan karya Kecamatan Medan Timur.

* 1. Deskripsi Ringkasan lokasi penelitian
     1. Sejarah Singkat Dinas Sosial Kota Medan

Dinas Sosial dibentuk berdasarkan Pasal 29 ayat 2 Peraturan Walikota Medan Nomor 1 Tahun 2017 tentang Kedudukan, Struktur Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah Kota Medan. Rincian tugas dan fungsi masing-masing jabatan struktural pada Dinas Sosial Kota Medan diatur lebih lanjut dengan Peraturan Walikota. Dinas Sosial Kota Medan dulunya berasal dari 2 (dua) Dinas yaitu Dinas Sosial dan Ketenaga Kerjaan.

Dinas Sosial Kota Medan merupakan bagian dari Kementerian Sosial dalam melaksanakan kebijakan sosial. Oleh karena itu, setiap kebijakan ataupun program kegiatan yang berkaitan dengan sosial harus sesuai dengan program Kementerian Sosial Republik Indonesia.

* + 1. Profil Dinas Sosial Kota Medan
  1. **Gambaran Umum**

Kedudukan, Struktur Organisasi, tugas dan Fungsi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kota Medan, mengamanatkan bahwa rincian tugas dan fungsi masing-masing jabatan struktural pada Dinas Sosial Kota Medan diatur lebih lanjut dengan Peraturan Walikota.

Berdasarkan Peraturan Walikota Medan Nomor 01 Tahun 2017 sebagaimana tersebut diatas, tugas pokok Dinas Sosial Kota Medan adalah membantu Walikota dalam melaksanakan kewenangan bidang sosial sehingga fungsi Dinas Sosial Kota Medan adalah sebagai berikut :

1. Merumusan kebijakan urusan pemerintahan bidang sosial;
2. Melaksanaan kebijakan urusan pemerintahan bidang sosial;
3. Melaksanaan evaluasi dan pelaporan urusan pemerintahan bidang sosial;
4. Melaksanaan administratif dinas sesuai dengan lingkup tugasnya;
5. Melaksanaan tugas pembantuan berdasarkan atas peraturan perundang-undangan; dan Melaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh wali kota terkait dengan tugas dan fungsinya
   1. Visi dan Misi

Visi :

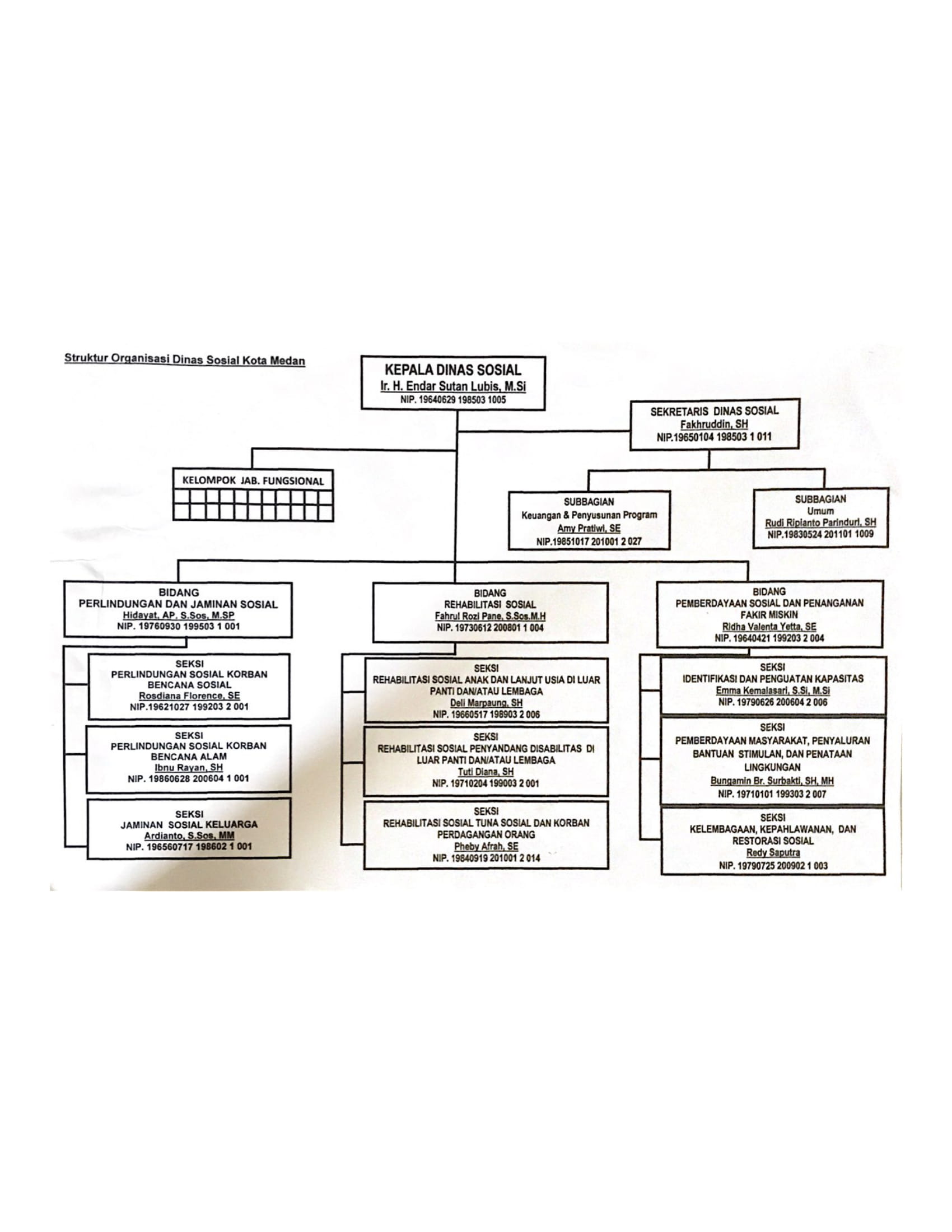
**Kota Medan Menuju Kota Sejahtera Yang Berkeadilan Sosial Bagi Seluruh Masyarakat**

Misi :

1. Meningkatkan kualitas dan kuantitas penyelenggaraan perlindungan dan jaminan sosial
2. Meningkatkan kualitts dan kuantitas penyelenggaraan pekerjaan sosial
3. Meningkatkan kualitas dan kuantitas pemberdayaan masyarakat untuk pengentasan kemiskinan
4. Mengembangkan sistem informasi penanganan penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial berbasis IT
5. Pembangunan kompetensi SDM bagi Potensi Sumber Kesejahteraan Sosial (PSKS)
   * 1. **Stuktur Organisasi Dinas Sosial**

**Gambar 3.9.3**

**Bagan Struktur Organisasi Dinas Sosial Kota Medan**

****

* + 1. Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Sosial

Adapun tugas dan fungsi Dinas Sosial kota Medan sebagai berikut:

1. Kepala Dinas

Kepala Dinas berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah dan berkewajiban membantu Walikota dalam melaksanakan urusan Pemerintahan dalam Bidang Sosial.

1. Sekretariat

Sekretariat merupakan unsur staf pada Dinas yang dipimpin oleh Sekretaris, yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Dinas. Sekretariat mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas lingkup kesekretariatan yang meliputi pengelolaan administrasi umum, keuangan dan penyusunan program serta fasilitasi pengkoordinasian penyusunan kebijakan dan pelaksanaan tugas Dinas.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Sekretaris menyelenggarakan fungsi:

perencanaan program dan kegiatan kesekretariatan dengan mempedomani rencana umum kota, rencana strategis, dan rencana kerja Dinas untuk terlaksananya sinergitas perencanaan;

pelaksanaan penyusunan bahan kebijakan, standar operasional prosedur, standar pelayanan, standar kompetensi jabatan, analisis jabatan, analisis beban kerja, evaluasi jabatan, laporan kinerja, dan standar lainnya lingkup kesekretariatan untuk terselenggaranya aktivitas dan tugas secara optimal;

pendistribusian tugas, pembimbingan, penilaian, penghargaan, dan penegakan/pemrosesan kedisiplinan Pegawai ASN (*reward and punishment*) dalam rangka untuk kelancaran tugas lingkup kesekretariatan berdasarkan atas peraturan perundang-undangan;

pengoordinasian penyusunan rumusan kebijakan, bahan rencana program dan kegiatan, standar operasional prosedur, standar pelayanan, standar kompetensi jabatan, analisis jabatan, analisis beban kerja, evaluasi jabatan, laporan kinerja, dan standar lainnya untuk terselenggaranya tugas dan kegiatan lingkup Dinas;

fasilitasi, supervisi, dan pengintegrasian pelaksanaan tugas Bidang yang meliputi perumusan kebijakan, bahan rencana program dan kegiatan, standar operasional prosedur, standar pelayanan, standar kompetensi jabatan, analisis jabatan, analisis beban kerja, evaluasi jabatan, laporan kinerja, dan standar lainnya lingkup Dinas sesuai dengan usulan Bidang berdasarkan atas peraturan perundang-undangan;

pelaksanaan pelayanan administrasi kesekretariatan meliputi keuangan, perlengkapan, penyusunan program dan kegiatan, kepegawaian, analisis jabatan, analisis beban kerja, evaluasi jabatan, kepegawaian, analisa peraturan, tata naskah dinas, penataan kearsipan, kerumahtanggaan, kehumasan, dan umum lainnya lingkup Dinas agar terciptanya pelayanan administrasi yang cepat, tepat, dan lancar;

pelaksanaan survei kepuasan masyarakat atas pelayanan publik;

pengendalian, evaluasi, dan penilaian lingkup kesekretariatan meliputi unsur pelaksanaan perencanaan, unsur pelaksanaan perumusan kebijakan, unsur pelaksanaan tugas, dan unsur-unsur lainnya berdasarkan atas peraturan perundang-undangan;

pelaksanaan perumusan kebijakan dan penyelenggaraan kebijakan lainnya berdasarkan atas peraturan perundang- undangan;

penyampaian laporan hasil pelaksanaan tugas sebagai pertanggungjawaban kepada Kepala Dinas; dan

pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas terkait dengan tugas dan fungsinya.

Sekretaris membawahkan 2 (dua) Kepala Sub Bagian, yaitu kepala sub bagian umum dan kepala sub bagian keuangan dan penyusunan program.

1. Bidang Perlindungan Dan Jaminan Sosial

Bidang Perlindungan Dan Jaminan Sosial dipimpin oleh Kepala Bidang, berada di bawah dan bertangung jawab kepada Kepala Dinas melalui Sekretaris. Bidang Perlindungan dan Jaminan Sosial mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas lingkup Perlindungan dan Jaminan Sosial. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, bidang Perlindungan dan Jaminan Sosial menyelenggarakan fungsi:

1. perencanaan program dan kegiatan Bidang Perlindungan Dan Jaminan Sosial dengan mempedomani rencana umum kota, rencana strategis, dan rencana kerja Dinas untuk terlaksananya sinergitas perencanaan;
2. pelaksanaan penyusunan bahan kebijakan, standar operasional prosedur, dan standar lainnya lingkup Bidang Perlindungan Dan Jaminan Sosial untuk terselenggaranya aktivitas dan tugas secara optimal;
3. pendistribusian tugas, pembimbingan, penilaian, penghargaan, dan penegakan/pemrosesan kedisiplinan Pegawai ASN (*reward and punishment*) dalam rangka untuk kelancaran tugas lingkup Bidang Perlindungan Dan Jaminan Sosial berdasarkan atas peraturan perundang-undangan;
4. pelaksanaan proses rekomendasi ataupun legalitas terkait pelayanan administrasi lingkup Bidang Perlindungan Dan Jaminan Sosial;
5. pengoordinasian, pembinaan, dan pengembangan serta pengelolaan data dan informasi Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS);
6. pelaksanaan kebijakan dan pedoman standar teknis serta sosialisasi dalam rangka perlindungan, pemulihan, dan reintegrasi sosial korban bencana alam ataupun korban bencana sosial, orang terlantar, pemberian jaminan, dan bantuan sosial;
7. penyelenggaraan, pembinaan dan pengawasan, monitoring, dan evaluasi kegiatan pelayanan jaminan sosial keluarga serta sinkronisasi dan integrasi penanganan Program Keluarga Harapan (PKH);
8. pelaksanaan kemitraan dalam pengelolaan logistik, bagi korban bencana alam;
9. pengoordinasian kegiatan lintas sektoral dalam menyelenggarakan sosialiasi terhadap standar operasional dalam pencegahan, penanganan korban bencana sosial, politik, dan ekonomi serta melaksanakan Program Keluarga Harapan (PKH);
10. pengoordinasian penyelenggaraan pengelolaan data fakir miskin dan data PMKS serta pemutaktahiran data secara berkelanjutan;
11. pengoordinasian dan penyelenggaraan kerja sama kemitraan dengan *Migran CARE* dan Lembaga Sosial terkait kegiatan perlindungan sosial dan peningkatan jaminan sosial bagi keluarga Migran di bawah binaan imigrasi;
12. penyelenggaraan penyediaan kebutuhan dasar dan pemulihan trauma bagi korban bencana alam ataupun korban bencana alam;
13. pengoordinasian penyelenggaraan seleksi, verifikasi, validasi, terminasi, dan kemitraan jaminan sosial keluarga;
14. pelaksanaan pembinaan dan fasilitasi pelatihan bagi tenaga perlindungan dalam rangka pendampingan dalam penyaluran jaminan dan bantuan sosial;
15. pengoordinasian terkait mengembangkan peran serta masyarakat dalam perlindungan, pemulihan, reintegrasi sosial, serta pemberian bantuan sosial;
16. pelaksanaan analisis dan kajian atas perkembangan kebijakan perundang-undangan di Bidang Perlindungan Dan Jaminan Sosial dengan bekerja sama lintas sektoral dengan instansi terkait untuk harmonisasi kebijakan antar daerah Kabupaten/Kota; dan ataupun dengan Provinsi;
17. pengendalian, evaluasi, dan penilaian lingkup Bidang Perlindungan Dan Jaminan Sosial meliputi unsur pelaksanaan perencanaan, unsur pelaksanaan perumusan kebijakan, unsur pelaksanaan tugas, dan unsur-unsur lainnya yang dikoordinasikan oleh Sekretaris berdasarkan atas peraturan perundang-undangan;
18. pelaksanaan perumusan kebijakan dan penyelenggaraan kebijakan lainnya berdasarkan atas peraturan perundang-undangan;
19. penyampaian laporan hasil pelaksanaan tugas sebagai pertanggungjawaban kepada Kepala Dinas; dan
20. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas terkait dengan tugas dan fungsinya.

Kepala Bidang Perlindungan Dan Jaminan Sosial membawahkan 3 (tiga) Kepala Seksi, antara lain: kepala seksi perlindungan sosial korban bencana alam, kepala seksi perlindungan sosial korban bencana sosial, dan kepala seksi jaminan sosial keluarga.

1. Bidang Rehabilitasi Sosial

Bidang Rehabilitasi Sosial merupakan usur lini pada Dinas yang dipimpin oleh Kepala Bidang, yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Dinas melalui Sekretaris. Bidang Rehabilitasi Sosial mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas dilingkup rehabilitasi sosial. Dalam melaksanakan tugas, Bidang Rehabilitasi Sosial menyelenggarakan fungsi:

* 1. perencanaan program dan kegiatan Bidang Rehabilitasi Sosial dengan mempedomani rencana umum kota, rencana strategis, dan rencana kerja Dinas untuk terlaksananya sinergitas perencanaan;
  2. pelaksanaan penyusunan bahan kebijakan, standar operasional prosedur, dan standar lainnya lingkup Bidang Rehabilitasi Sosial untuk terselenggaranya aktivitas dan tugas secara optimal;
  3. pendistribusian tugas, pembimbingan, penilaian, penghargaan, dan penegakan/pemrosesan kedisiplinan Pegawai ASN (*reward and punishment*) dalam rangka untuk kelancaran tugas lingkup Bidang Rehabilitasi Sosial berdasarkan atas peraturan perundang-undangan;
  4. pengoordinasian penerbitan rekomendasi untuk rehabilitasi bagi penyandang disabilitas dan korban penyalahgunaan Napza;
  5. pembinaan pengembangan serta pengendalian usaha-usaha pelayanan di Bidang Rehabilitasi Sosial gelandangan dan pengemis, wanita tuna susila, eks narapidana, waria, dan korban tindak kekerasan;
  6. pengoordinasian pemulangan warga negara migran korban tindak kekerasan dari titik debarkasi di Kota untuk dipulangkan ke daerah asalnya;
  7. pengoordinasian pelaksanaan bimbingan terhadap usaha-usaha kesejahteraan sosial di Bidang Rehabilitasi Sosial;
  8. pengoordinasian kerja sama dan kemitraan dengan instansi/lembaga atau pihak ketiga di Bidang Rehabilitasi Sosial;
  9. penyusunan bahan pengendalian, evaluasi, dan penilaian lingkup Bidang Rehabilitasi Sosial meliputi unsur pelaksanaan perencanaan, unsur pelaksanaan perumusan kebijakan, unsur pelaksanaan tugas, dan unsur-unsur lainnya yang dikoordinasikan oleh Sekretaris berdasarkan atas peraturan perundang-undangan;
  10. penyusunan bahan pelaksanaan perumusan kebijakan dan penyelenggaraan kebijakan lainnya berdasarkan atas peraturan perundang-undangan;
  11. penyampaian laporan hasil pelaksanaan tugas sebagai pertanggungjawaban kepada Kepala Dinas; dan

pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas terkait dengan tugas dan fungsinya.

Kepala Bidang Rehabilitasi Sosial membawahkan 3 (tiga) Kepala Seksi, antara lain: kepala seksi rehabilitasi sosial anak dan lanjut usia di luar panti dan/atau lembaga, kepala seksi rehabilitasi sosial penyandang disabilitas di luar panti dan/atau lembaga, dan kepala seksi rehabilitasi sosial, tuna sosial, dan korban perdagangan orang.

1. Bidang Pemberdayaan Sosial Dan Penanganan Fakir Miskin

Bidang Pemberdayaan Sosial Dan Penanganan Fakir Miskin dipimpin oleh Kepala Bidang, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas melalui Sekretaris. Kepala Bidang Pemberdayaan Sosial Dan Penanganan Fakir Miskin mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Dinas lingkup pemberdayaan sosial dan penanganan fakir miskin. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana Kepala Bidang Pemberdayaan Sosial Dan Penanganan Fakir Miskin menyelenggarakan fungsi:

* 1. perencanaan program dan kegiatan Bidang Pemberdayaan Sosial Dan Penanganan Fakir Miskin dengan mempedomani rencana umum kota, rencana strategis, dan rencana kerja Dinas untuk terlaksananya sinergitas perencanaan;
  2. pelaksanaan penyusunan bahan kebijakan, standar operasional prosedur, dan standar lainnya lingkup Bidang Pemberdayaan Sosial Dan Penanganan Fakir Miskin untuk terselenggaranya aktivitas dan tugas secara optimal;
  3. pendistribusian tugas, pembimbingan, penilaian, penghargaan, dan penegakan/pemrosesan kedisiplinan Pegawai ASN (*reward and punishment*) dalam rangka untuk kelancaran tugas lingkup Bidang Pemberdayaan Sosial Dan Penanganan Fakir Miskin berdasarkan atas peraturan perundang-undangan;
  4. pengoordinasian penanganan Program Keluarga Harapan (PKH) dan Lembaga Konsultasi Keluarga (LK3)
  5. pengoordinasian kegiatan pembinaan dan pengembangan kelembagaan sosial;
  6. pengoordinasian pembinaan, pengendalian, dan pengembangan kelembagaan sosial;
  7. pelaksanaan penyiapan perumusan kebijakan teknis Bidang Pemberdayaan Sosial Dan Penanggulangan Kemiskinan;
  8. pelaksanaan penghimpunan data, menyiapkan dan menyusun bahan kebijakan serta melaksanakan usaha pelestarian nilai-nilai kepahlawanan, keperintisan, dan kejuangan;
  9. pelaksanaan menyiapkan bahan untuk melestarikan nilai-nilai keperintisan, kepahlawanan, kejuangan serta pemeliharaan taman makam pahlawan;
  10. pelaksanaan proses rekomendasi perizinan terhadap organisasi sosial yang bergerak di bidang kesejahteraan sosial;
  11. pelaksanaan bimbingan dan pengawasan karang taruna;
  12. pemberdayaan lembaga sosial, peran keluarga, dan Komunitas Adat Terpencil (KAT)
  13. pembinaan terhadap potensi sosial dan kesejahteraan sosial yang ada di masyarakat
  14. pengawasan dan pemberian rekomendasi terhadap pengajuan perizinan undian sosial, pengumpulan dana sosial baik berupa uang maupun berupa barang sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
  15. pelaksanaan kebijakan dan pembinaan pekerja sosial dan pekerja sosial masyarakat, tenaga kesejahteraan sosial kecamatan, serta tenaga kesejahteraan sosial, dan relawan sosial lainnya;
  16. pelaksanaan kebijakan dan pembinaan wahana kesejahteraan sosial berbasis masyarakat/pusat kesejahteraan sosial, karang taruna, dan lembaga sosial;
  17. pelaksanaan penyelenggaraan pendataan data fakir miskin dan PMKS serta pengelolaan pemutakhiran data secara berkelanjutan untuk cakupan daerah kota;
  18. pengendalian, evaluasi, dan penilaian lingkup Bidang Pemberdayaan Sosial Dan Penanganan Fakir Miskin meliputi unsur pelaksanaan perencanaan, unsur pelaksanaan perumusan kebijakan, unsur pelaksanaan tugas, dan unsur-unsur lainnya yang dikoordinasikan oleh Sekretaris berdasarkan atas peraturan perundang-undangan;
  19. pelaksanaan perumusan kebijakan dan penyelenggaraan kebijakan lainnya berdasarkan atas peraturan perundang- undangan;
  20. penyampaian laporan hasil pelaksanaan tugas sebagai pertanggungjawaban kepada Kepala Dinas; dan
  21. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas terkait dengan tugas dan fungsinya.

Kepala Bidang Pemberdayaan Sosial Dan Penanganan Fakir Miskin membawahkan 3 (tiga) kepala seksi, meliputi kepala seksi identifikasi dan penguatan kapasitas, kepala seksi pemberdayaan masyarakat, penyaluran bantuan stimulan, dan penataan lingkungan, dan kepala seksi kelembagaan, kepahlawanan, dan restorasi sosial.

* + 1. **Deskripsi Lokasi Kecamatan Medan Barat**

Kecamatan Medan Barat adalah salah satu dari 21 (dua puluh satu) kecamatan di kota Medan, Sumatera Utara, Indonesia. Kecamatan Medan Barat berbatasan dengan Medan Deli di sebelah barat, Medan Petisah di timur, Medan Timur di selatan, dan Medan Helvetia di utara. Pada tahun 2001, kecamatan ini mempunyai penduduk sebesar 86.706 jiwa. Luasnya adalah 6,82 km² dan kepadatan penduduknya adalah 12.713,49 jiwa/km². Medan Barat adalah salah satu daerah jasa dan perniagaan di Kota Medan. Di sini ini terdapat sebuah bengkel khusus kereta api yang dimiliki PT. Kereta Api Indonesia Exploitasi Sumatera Utara (PT. KAI-ESU).

Sebagaian besar penduduk kecamatan medan barat ini adalah Suku Melayu, Batak, India, Jawa dan Minang. Kecamatan ini terdiri dari enam kelurahan yaitu kelurahan Glugur Kota, Karang Berombak, Kesawan, Pulo Brayan Kota, Sei Agul, Silals.

BAB IV

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

* 1. **Hasil Penelitian**
     1. **Adanya transparansi rekrutmen TKSK**

Transparansi adalah keterbukaan pemerintah mengenai informasi mulai dari kebijakan, perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pengendalian yang mudah diakses oleh semua pihak. Transparansi dibangun atas dasar harus informasi yang bebas. Rekrukrumen adalah proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. Maka transparansi rekrutmen merupakan keterbukaan informasi mengenai proses mencari dan memikat pelamar kerja dari berbagai sumber sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh suatu organisasi.

Berdasaarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 28 Juli 2020 dengan Bapak Redy Saputra selaku seksi Kelembagaan, Kepahlawanan, dan Restorasi Sosial dan Ibu Bungamin Br. Surbakti, SH. MH selaku seksi Pemmas, Penyalur Bantuan Stimulan, dan Penataan Lingkungan Dinas Sosial Kota Medan, mereka mengatakan bahwa penyelenggaraan rekrutmen TKSK sejak mulai terbitnya peraturan menteri sosial tahun 2013. Penyelenggaraan rekrutmen TKSK dapat berjalan dengan baik apabila sudah sesuai dengan peraturan Kemensos atau dengan cara memenuhi persyaratan-persyaratan yang telah ditetapkan oleh Kemensos**,** TKSK hadir untuk masyarakat luas maka informasi rekrutmen yang diselengarakan sudah terbuka untuk masyarakat luas maka sejauh ini tidak terdapat kendala dalam perekrutan TKSK karena masing-masing TKSK sudah siap melakukan tugas dalam arti dari mereka sudah sangat memahami persyaratannya saat ikut serta dalam perekrutannya yang sedang berlangsung. Partisipasi masyarakat dalam rekrutmen TKSK sangat mendukung karena TKSK membantu kepekaan sosial ditengah-tengah masyarakat, di mana TKSK memiliki tugas sebagai pengawasan kepada PMKS (Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial) yang terdiri dari 26 PMKS, kemudian TKSK yang melakukan pendataan, pengawasan, monitoring, evaluasi. Maka masyarakat sangat terbantu dari masalah-masalah sosial yang dihadapi.

Selanjutnya berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Bapak Budiono selaku Tenaga Kesejateraan Sosial (TKSK) di Kecamatan Medan Barat pada tanggal 3 Agustus 2020, beliau mengatakan bahwa syarat utama untuk rekrutmen TKSK harus aktif di organisasi karang taruna atau pekerja sosial lainnya dan rekomendasi dari kecamatan serta tidak ada seleksi khusus. Maka dari itu tidak ada masyarakat yang mengetahui karena TKSK berbeda dengan pendamping Program Keluarga Harapan (PKH). Untuk pendamping PKH rekrutmennya dilaksanakan dengan terbuka tetapi untuk TKSK proses rekrutmennya hanya diumumkan kepada pihak Kecamatan tidak melalui pengumuman langsung pada masyarakat luas. TKSK merupakan relawan yang tidak diberikan gaji tetap perbulannya, tetapi hanya diberikan uang tali asih kurang lebih sebesar Rp. 500.000 perbulan. Tetapi pada pelaksanaannya sudah lima bulan uang tali asih tersebut tidak diberikan kepada TKSK. Bapak Budiono sudah bergabung menjadi TKSK dari tahun 2016 yang direkomendasikan oleh kecamatan. Ia dipilih menjadi TKSK karena aktif dalam berorganisasi karang taruna atau organisai sosial lainnya. Hal ini sangat berbeda dengan pendamping PKH yang rekrutmennya melalui seleksi online dan mendapatkan gaji tetap sebesar Rp.3.000.000 perbulan.

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa rekrutmen TKSK masih belum transparan, karena salah satu syarat untuk menjadi TKSK harus dari anggota organisasi seperti karang taruna atau organisasi sosial lainnya dan merupakan rekomendasi dari kecamatan. Selama proses pelaksaanaan rekrutmen TKSK tidak diadakan seleksi khusus sehingga tidak ada masyarakat umum yang mengetahui kecuali orang-orang yang telah direkomendasikan oleh pihak kecamatan setempat. Partisipasi masyarakat untuk menjadi TKSK masih rendah hal ini disebabkan TKSK merupakan relawan yang tidak memiliki gaji tetap, tetapi hanya diberikan uang tali asih atau upah.

* + 1. **Adanya pertanggung jawaban praktik rekrutmen pada individu dan organisasi**

Praktik rekrutmen dan seleksi merupakan tugas yang sangat penting, krusial, dan membutuhkan tanggung jawab yang besar. Hal ini karena kualitas sumber daya manusia yang akan digunakan perusahaan atau organisasi sangat tergantung pada bagaimana prosedur rekrutmen dan seleksi dilaksanakan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 28 Juli 2020 dengan Bapak Redy Saputra selaku seksi Kelembagaan, Kepahlawanan, dan Restorasi Sosial dan Ibu Bungamin Br. Surbakti, SH. MH selaku seksi Pemmas, Penyalur Bantuan Stimulan, dan Penataan Lingkungan Dinas Sosial Kota Medan, mereka mengatakan bahwa rekrutmen TKSK dilaksanakan oleh Tim Seleksi Calon TKSK yang beranggotakan para petugas dari Kementerian Sosial, Dinas atau Instansi Sosial Provinsi, dan Dinas atau Instansi Sosial Kabupaten atau Kota sesuai dengan wilayah kerjanya masing-masing. Tim Seleksi Calon TKSK ditetapkan berdasarkan Keputusan Menteri Sosial atau pejabat yang berwenang sesuai dengan tugas dan fungsinya. Sanksi untuk TKSK yang melanggar ketentuan tugas, fungsi dan kewenangan sesuai dengan penugasan dan jangka waktu tertentu yang diberikan oleh Kementerian Sosial, dinas/instansi sosial provinsi, dan/atau kabupaten/kota akan diberikan sanksi. Sanksi yang diberikan berupa teguran lisan, peringatan tertulis secara bertahap dan berjenjang dan sanksi administratif berupa penghentian tidak dengan hormat sebagai TKSK.

Selanjutnya berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Bapak Budiono selaku Tenaga Kesejateraan Sosial (TKSK) di Kecamatan Medan Barat pada tanggal 3 Agustus 2020, beliau mengatakan bahwa yang bertanggung jawab mengenai rekrutmen TKSK dimulai dari Dari Kementerian Sosial, Dinas Sosial Provinsi, Dinas Sosial Kabupaten dan pemerintahan Kecamatan yang bertanggung jawab atas rekrutmen TKSK. Kementerian Sosial bertanggungjawab atas perumusan kebijakan, penyusunan dan penetapan instrument seleksi TKSK, menyusun dan menetapkan panduan dan naskah pelatihan, menetapkan TKSK, meningkatan kapasitas, pengendalian dan pengawasan. Dinas Sosial memberikan tanggungjawab kepada pihak kecamatan untuk selektif dalam memilih calon-calon TKSK, karena TKSK merupakan relawan sehingga dibutuhkan masyarakat yang mau bekerja dengan ikhlas untuk membantu mengefektifkan pelaksanaan program e-waroeng di masing-masing Kecamatan. Dalam pemilihan TKSK dibutuhkan orang-orang yang memang sanggunp untuk bertanggungjawab atas pelaksanaan program e-warong, apabila TKSK tidak mau melaksanakan tugas dan fungsinya maka Dinas Sosial akan memberikan sanksi yaitu berupa teguran lisan, peringatan tertulis secara bertahap dan sanksi administratif berupa penghentian dengan tidak hormat sebagai TKSK.

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa Kementerian Sosial, Dinas Sosial Provinsi, Dinas Sosial Kabupaten/kota saling berkoordinasi dan bertanggungjawab atas proses pembuatan e-Warong dan rekrutmen. Dinas Sosial juga akan memberikan sanksi jika TKSK melanggar ketentuan tugas, fungsi dan kewenangan sesuai dengan penugasan dan jangka waktu tertentu yang telah diberikan. Oleh karena itu segala instansi yang terkait memberikan kewenangan kepada pihak kecamatan untuk melakukan perjanjian dalam proses rekrutmen calon TKSK agar dapat menyanggupi segala tugas yang akan diemban selama TKSK bertugas untuk mencapai efektifitas program e-warong.

* + 1. **Adanya tahap identifikasi dan perencanaan yang dilakukan dalam proses rekrutmen**

Perencanaan sumber daya manusia menghasilkan informasi tentang jumlah dan tipe karyawan untuk direkrut ke dalam organisasi. Perencanaan sumber daya manusia menentukan jumlah jabatan tertentu yang akan diisi. Sedangkan rekrutmen memusatkan perhatiannya pada penyediaan sumber tenaga kerja yang berkualitas untuk mengisi lowongan tersebut.

Berdasaarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 28 Juli 2020 dengan Bapak Redy Saputra selaku seksi Kelembagaan, Kepahlawanan, dan Restorasi Sosial di Dinas Sosial Kota Medan, beliau mengatakan bahwahal yang di identifikasi dalam proses rekrutmen Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan seperti:

1. usia paling rendah 20 (dua puluh) tahun, paling tinggi 35 (tiga puluh lima) tahun;
2. bukan Pegawai Negeri Sipil/ Tentara Nasional Indonesia/Polisi Republik Indonesia/anggota legislatif;
3. berdomisili dan/atau memiliki Kartu Tanda Penduduk di wilayah kecamatan setempat;
4. pendidikan paling rendah Sekolah Menengah Atas atau sederajat;
5. sehat jasmani dan rohani;
6. berkelakuan baik;
7. berasal dari Pekerja Sosial Masyarakat dan/atau Karang Taruna; dan
8. dapat menggunakan komputer.

Cara mengidentifikasi dan perencanaan yang dilakukan dalam proses rekrutmen Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan meliputi seleksi administrasi, seleksi ujian tertulis, seleksi wawancara, penetapan calon TKSK dan penguatan kapasitas dasar TKSK. Tujuan identifikasi dan perencanaan yang dilakukan dalam proses rekrutmen Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan yakni agar mendapatkan standar kompetensi yang baik seperti ukuran kemampuan yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan nilai pekerjaan sosial dalam praktik pekerjaan sosial dan atau penyelenggaraan kesejahteraan sosial. Meningkatkan peran serta masyarakat dalam penyelenggaraan kesejahteraan sosial di tingkat kecamatan. Terwujudnya koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi program dan kegiatan penyelenggaraan kesejahteraan sosial di tingkat kecamatan dan terjalinnya kerja sama dan sinergi antara program penyelenggaraan kesejahteraan sosial dan program-program pembangunan lainnya di tingkat kecamatan. Kemudian terdapat sebanyak 93 e-Warong yang aktif yang tersebar di seluruh kecamatan kota Medan dan khususnya terdapat 2 (dua) e-Warong yang terletak di kecamatan Medan Barat. Berikut adalah rekapitulasi ketua dan pemilik e-Warong se-kota Medan.

Selanjutnya berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Bapak Budiono selaku Tenaga Kesejateraan Sosial (TKSK) di Kecamatan Medan Barat pada tanggal 3 Agustus 2020, beliau mengatakan bahwa tahap mengidentifikasi dan perencanaan yang dilakukan dalam proses rekrutmen Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan sangat mengutamakan calon perekrut yang berorganisasi sosial salah satunya organisasi karang taruna, serta memiliki kemampuan bekerjasama dengan Pekerja Sosial Masyarakat (PSM) atau Karang Taruna serta Tokoh masyarakat setempat, dan memiliki keterampilan pemantauan dan evaluasi terhadap bantuan yang diberikan tepat sasaran. Maka dari itu syarat utama rekrutmen TKSK aktif dalam berorganisasi sosial seperti organisasi karang taruna.

Selanjutnya berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Ibu Isas dan Ibu Sri Juliati Astuti selaku pemilik e-Warong Sukaria dan e-Warong Wonosobo. Pada tanggal 3 Agustus 2020, beliau mengatakan bahwa tahap identifikasi dan perencanaan yang dilakukan dalam proses rekrutmen sangat menentukan kualitas dari hasil rekrutmen TKSK. Karena kualitas TKSK sangat mempengaruhi pelaksanaan program e-Warong dimana tugas dari TKSK yaitu identifikasi dan inventarisasi PMKS dan PSKS, bimbingan dan penyuluhan sosial, pengembangan jejaring dan koordinasi dalam penyelenggaraan Usaha Kesejahteraan Sosial (UKS), monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan program e-Warong.

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa tahap identifikasi dan perencanaan dalam proses rekrutmen TKSK dilakukan dengan proses yang panjang, hal ini sangat penting dilakukan agar mendapatkan standar kompetensi yang baik seperti ukuran kemampuan yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan nilai pekerjaan sosial dalam praktik pekerjaan sosial dan/atau penyelenggaraan kesejahteraan sosial. Sehingga dengan adanya proses identifikasi yang berjalan baik dan lancar TKSK dapat menjalankan tugas dan fungsi agar program e-warong bisa berjalan dengan efektif.

* + 1. **Adanya seleksi yang dilakukan dalam proses rekrutmen.**

Seleksi adalah suatu proses untuk memilih individu yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan persyaratan untuk mengisi jabatan didalam organisasi. Seleksi dalam menyeleksi karyawan baru, organisasi atau perusahaan biasanya menyaring pelamar melalui wawancara, tes, dan menyelidiki latar belakang pelamar. Selanjutnya, merekomendasikan pelamar yang memenuhi persyaratan pada manajer untuk diambil keputusan pengangkatan terakhir.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 28 Juli 2020 dengan Bapak Redy Saputra selaku seksi Kelembagaan, Kepahlawanan, dan Restorasi Sosial di Dinas Sosial Kota Medan, beliau mengatakan bahwa Proses seleksi yang dilakukan dalam proses rekrutmen Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan atau mekanisme pelaksanaan rekrutmen melalui :

1. Seleksi Administrasif Seleksi Calon TKSK Dinas Sosial Kab/Kota seluruh Indonesia (anggaran Dekon/perlu revisi).
2. Dinas Sosial Provinsi menyurat Kabupaten/Kota untuk menyiapkan 1 (satu) orang calon TKSK yang di seleksi berdasarkan persyaratan pada Pedoman TKSK.
3. Nama-nama Calon TKSK dari setiap kecamatan yang diajukan wajib melengkapi

* Pas Photo Ukuran 4 x 6 dan 3 x 4 = 2 lembar.
* Bagi calon TKSK yang terpilih dari aktifis Karang Taruna melampirkan Surat Tugas dari Ketua Karang Taruna atau Kepala Desa dan di ketahui Camat.
* Bagi calon TKSK yang terpilih dari aktifis Pekerja Sosial Masyarakat (PSM) melampirkan Surat Keterangan atau Surat Tugas dari Ketua FK-PSM/Kepala Desa dan di ketahui Camat.
* Photocopy KTP dan Kartu Keluarga.
* Photocopy Ijazah minimal SLTA/sederajat.
* Photocopy Buku Tabungan BRI atas nama yang bersangkutan.
* Photocopy NPWP.
* Photocopy Surat Kepemilikan Kendaraan Bermotor (SKKB)

1. Seleksi tertulis
2. Wawancara
3. Penetapan calon.

Dan tahapan seleksi yang dilakukan dalam proses rekrutmen Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan seperti berikut

**Gambar 3.2 Tahapan Seleksi Rekrutmen TKSK**

PELAKSANAAN REKRUTMEN

KRITERIA TKSK

KOPETENSI/KAPASITAS TKSK

SISTEM REKRUTMEN

Kecamatan memiliki tugas sebagai penyeleksi proses rekrutmen TKSK yang sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditetapkan oleh Kementerian Sosial, sistem penilaian dalam seleksi proses rekrutmen Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan diharapkan memiliki kompetensi sebagai berikut :

1. Memiliki wawasan kebangsaan.
2. Memiliki jiwa kepemimpinan
3. Memahami nilai-nilai, pengetahuan dan keterampilan dasar pekerjaan sosial
4. Memahami nilai-nilai, pengetahuan dan keterampilan dasar sebagai fasilitator

dan mampu mengelola program/kegiatan pemberdayaan sosial

1. Memahami nilai sosial budaya masyarakat lokal
2. Mampu mengelola kegiatan produktif.

Selanjutnya berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Bapak Budiono selaku Tenaga Kesejateraan Sosial (TKSK) di Kecamatan Medan Barat pada tanggal 3 Agustus 2020, beliau mengatakan bahwa rekrutmen TKSK tidak terbuka dia hanya mengutamakan orang berpengalaman dalam hal beroganisasi seperti anggota karang taruna. Kemudian camat merekomendasikan satu orang menjadi TKSK, akan tetapi tetap harus sesuai dengan persyaratan yang berlaku seperti minimal berpendidikan sma/sederajat, berasal dari unsur masyarakat dan tidak pns, Apabila sudah tidak mampu lagi menjadi TKSK dapat mengundurkan diri.

Selanjutnya berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Ibu Isas dan Ibu Sri Juliati Astuti selaku pemilik e-Warong Sukaria dan e-Warong Wonosobo. Pada tanggal 3 Agustus 2020, beliau mengatakan bahwa mendirikan e-warong memiliki beberapa persyaratan seperti harus anggota PKH, memiliki tempat tinggal tetap (tidak mengontrak). Setelah itu akan disurvei oleh Dinas Sosial. Dengan adanya rekrutmen TKSK sangat membantu pelaksanaan e-warong di kecamatan medan barat menjadi lebih baik. TKSK di Kecamatan medan barat sudah memenuhi kriteria yang tepat sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan oleh Kementerian Sosial.

Berdasarkan wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa seleksi dalam proses rekrutmen TKSK sudah dijalankan dengan baik dapat dilihat dari adanya koordinasi antara Dinas Sosial dengan Kecamatan, tetapi dalam rekrutmen TKSK masih terlihat minimnya minat masyarakat untuk berpartisipasi dalam proses rekrutmen TKSK. Hal ini terjadi karena TKSK merupkan relawan yang tidak diberikan gaji pokok oleh pemerintah. Tksk yang dipilih oleh pihak kecamatan di kecamatan medan barat sudah memenuhi kriteria dan menjalankan tugasnya dengan baik.

* 1. **Pembahasan**

Dalam penelitian ini, penulis menganalisis dan

menginterpretasikan data yang dikumpulkan dan disajikan pada bab sebelumnya. Adapun jenis metode yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif, dimana data dan fakta yang didapatkan dilapangan dideskripsikan sebagaimana adanya diiringi dengan penafsiran dan analisa rasional.

Analisa data dilakukan dari seluruh data yang telah disediakan secara menyeluruh yang diperoleh selama penelitian, baik melalui wawancara, studi kepustakaan serta observasi fenomena fenomena yang ada kaitannya dengan akuntabilitas rekrutmen tenaga kesejahteraan sosial kecamatan dalam rangka efektifitas pelaksanaan program e-warong di kecamatan Medan Barat.

Di dalam menganalisis data ini, penulis menggunakan indikator sesuai dengan teori yang telah dipaparkan sebelumnya, dengan melihat fakta yang terjadi di lapangan.

* + 1. **Adanya transparansi rekrutmen TKSK**

Transparansi adalah keterbukaan pemerintah mengenai informasi mulai dari kebijakan, perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pengendalian yang mudah diakses oleh semua pihak. Transparansi dibangun atas dasar harus informasi yang bebas. Rekrukrumen adalah proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. Maka transparansi rekrutmen merupakan keterbukaan informasi mengenai proses mencari dan memikat pelamar kerja dari berbagai sumber sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh suatu organisasi.

Sebagaimana yang telah dikemukakan Handoko (2008:69) penarikan atau rekrutmen karyawan baru bagi organisasi akan terus merupakan tantangan bagi semua departemen personalia. Rekrutmen adalah proses pencariaan dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan. Selanjutnya yang telah dikemukankan oleh Anwar Prabu Mangku Negara (2007 :33) mendefenisikan rekrutmen sebagai suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh perusahan untuk mendapatkan tambahan karyawan yang melalui tahapan yang mencakup dan evaluasi sumber sumber penarikan karyawan, menentukan kebutuhan karyawan yang di perlukan perusahaan, proses sleksi, penetapan, dan orientasi karyawan.

Selanjutnya menurut Noe,et Al (2010) mendefenisikan rekrumen sumber daya manusia atau (HR rekrutmen) dan sebagai praktik atau aktivitas apapun yang dijalankan oleh organisasi untuk mengindentifikasi dan menarik karyawan untuk menarik para karyawan yang profesional.

Berdasarkan asumsi teori tersebut dapat diketahui bahwa tindakan yang dilakukan dalam proses rekrutmen TKSK masih belum transparan, karena salah satu syarat untuk menjadi TKSK harus dari anggota organisasi seperti karang taruna atau organisasi sosial lainnya dan merupakan rekomendasi dari kecamatan. Selama proses pelaksaanaan rekrutmen TKSK tidak diadakan seleksi khusus sehingga tidak ada masyarakat umum yang mengetahui kecuali orang-orang yang telah direkomendasikan oleh pihak kecamatan setempat. Partisipasi masyarakat untuk menjadi TKSK masih rendah hal ini disebabkan TKSK merupakan relawan yang tidak memiliki gaji tetap, tetapi hanya diberikan uang tali asih atau upah.

Hal ini dapat dibuktikan berdasarkan wawancara yang telah dilakukan peneliti dengan Bapak Budiono selaku Tenaga Kesejateraan Sosial (TKSK) di Kecamatan Medan Barat, beliau mengatakan bahwa syarat utama untuk rekrutmen TKSK harus aktif di organisasi karang taruna atau pekerja sosial lainnya dan rekomendasi dari kecamatan serta tidak ada seleksi khusus. Maka dari itu tidak ada masyarakat yang mengetahui karena TKSK berbeda dengan pendamping Program Keluarga Harapan (PKH). Untuk pendamping PKH rekrutmennya dilaksanakan dengan terbuka tetapi untuk TKSK proses rekrutmennya hanya diumumkan kepada pihak Kecamatan tidak melalui pengumuman langsung pada masyarakat luas. TKSK merupakan relawan yang tidak diberikan gaji tetap perbulannya, tetapi hanya diberikan uang tali asih kurang lebih sebesar Rp. 500.000 perbulan. Tetapi pada pelaksanaannya sudah lima bulan uang tali asih tersebut tidak diberikan kepada TKSK.

* + 1. **Adanya pertanggung jawaban praktik rekrutmen pada individu dan organisasi**

Praktik rekrutmen dan seleksi merupakan tugas yang sangat penting, krusial, dan membutuhkan tanggung jawab yang besar. Hal ini karena kualitas sumber daya manusia yang akan digunakan perusahaan atau organisasi sangat tergantung pada bagaimana prosedur rekrutmen dan seleksi dilaksanakan.

Sebagaimana yang telah dikemukan oleh Nichols, dan Ball (2007: 195) Penjelasan dari Nichols dan Ball semakin terang manakala kita mencoba untuk memetakan tiga konsep sekaligus yaitu akuntabilitas, tanggung jawab, dan responsivitas sebagai bagian dari transparansi kepada publik secara keseluruhan. Selanjutnya yang telah dikemukankan oleh Koppel dalam Aman, Al-Shbail, dan Mohammed (2013: 17-18) menjelaskan bahwa akuntabilitas memiliki sejumlah dimensi, di antaranya: transparansi, pertanggungjawaban, pengendalian, tanggung jawab, dan responsivitas. *Pertama,* transparansi yang merujuk pada kemudahan. akses untuk mendapat informasi terkait dengan fungsi dan kinerja dari organisasi. *Kedua,* pertanggung jawaban yang merujuk pada praktik untuk memastikan individu dan atau organisasi bertanggung jawab atas tindakan dan aktivitasnya, memberikan hukuman pada tindakan yang salah dan memberikan penghargaan atas kinerja yang baik.

*Ketiga* adalah pengendalian, yang merujuk pada situasi bahwa organisasi melakukan secara tepat apa yang menjadi perintah utamanya. *Keempat* adalah tanggung jawab, yang merujuk pada organisasi hendaknya dibatasi oleh aturan hukum yang berlaku. *Kelima,* adalah responsivitas yang merujuk pada organisasi menaruh minat dan berupaya untuk memenuhi harapan substantif para pemangku kepentingan yang bentuknya berupa artikulasi permintaan dan kebutuhan. Selanjutnya menurut Peters (2010: 165) menjelaskan bahwa akuntabilitas merupakan konsep yang berbeda dari tanggung jawab (responsibilitas). Akuntabilitas lebih merujuk pada relasi organisasi sebagai sebuah entitas dengan pihak di luar organisasi. Artinya, level analisis akuntabilitas adalah pada tingkat makroorganisasi yang menekankan pada aspek sosiologi organisasi dengan fokus interaksi antara organisasi dengan pihak-pihak yang berelasi pada organisasi tersebut.

Berdasarkan asumsi teori tersebut dapat diketahui bahwa Kementerian Sosial, Dinas Sosial Provinsi, Dinas Sosial Kabupaten/kota saling berkoordinasi dan bertanggungjawab atas proses pembuatan e-Warong dan rekrutmen TKSK. Dinas Sosial juga akan memberikan sanksi jika TKSK melanggar ketentuan tugas, fungsi dan kewenangan sesuai dengan penugasan dan jangka waktu tertentu yang telah diberikan. Oleh karena itu segala instansi yang terkait memberikan kewenangan kepada pihak kecamatan untuk melakukan perjanjian dalam proses rekrutmen calon TKSK agar dapat menyanggupi segala tugas yang akan diemban selama TKSK bertugas untuk mencapai efektifitas program e-warong.

Hal ini dapat dibuktikan berdasarkan wawancara yang telah dilakukan peneliti dengan Bapak Budiono selaku Tenaga Kesejateraan Sosial (TKSK) di Kecamatan Medan Barat, beliau mengatakan bahwa yang bertanggung jawab mengenai rekrutmen TKSK dimulai dari Dari Kementerian Sosial, Dinas Sosial Provinsi, Dinas Sosial Kabupaten dan pemerintahan Kecamatan yang bertanggung jawab atas rekrutmen TKSK. Kementerian Sosial bertanggungjawab atas perumusan kebijakan, penyusunan dan penetapan instrument seleksi TKSK, menyusun dan menetapkan panduan dan naskah pelatihan, menetapkan TKSK, meningkatan kapasitas, pengendalian dan pengawasan. Dinas Sosial memberikan tanggungjawab kepada pihak kecamatan untuk selektif dalam memilih calon-calon TKSK, karena TKSK merupakan relawan sehingga dibutuhkan masyarakat yang mau bekerja dengan ikhlas untuk membantu mengefektifkan pelaksanaan program e-waroeng di masing-masing Kecamatan. Dalam pemilihan TKSK dibutuhkan orang-orang yang memang sanggunp untuk bertanggungjawab atas pelaksanaan program e-warong, apabila TKSK tidak mau melaksanakan tugas dan fungsinya maka Dinas Sosial akan memberikan sanksi yaitu berupa teguran lisan, peringatan tertulis secara bertahap dan sanksi administratif berupa penghentian dengan tidak hormat sebagai TKSK.

* + 1. **Adanya tahap identifikasi dan perencanaan yang dilakukan dalam proses rekrutmen**

Rekrutmen dapat dilakukan dengan mengidentifikasikan dari berbagai sumber, mencakup internal (dari dalam perusahaan ) maupun eksternal (dari luar). Perencanaan sumber daya manusia menghasilkan informasi tentang jumlah dan tipe karyawan untuk direkrut ke dalam organisasi. Perencanaan sumber daya manusia menentukan jumlah jabatan tertentu yang akan diisi. Sedangkan rekrutmen memusatkan perhatiannya pada penyediaan sumber tenaga kerja yang berkualitas untuk mengisi lowongan tersebut.

Selanjutnya menurut Dessler (1997), menyusun tahapan dalam proses perekrutan ke dalam 5 (lima) tahapan utama, yaitu :

1. Tahap Perencanaan dan Peramalan Pekerjaan merupakan kegiatan inti yang selalu mendasari kegiatan-kegiatan perekrutan pada tahap ini organisasi menetapkan jumlah pegawai dan kualifikasi yang memenuhi syarat yang ditetapkan, termasuk jenis pekerjaan apa yang akan diisi.
2. Tahap Identifikasi yaitu tahap berikutnya yang merupakan “siapa” calon yang akan direkrut, seperti kemampuan, keterampilan, dan pengalaman apa yang dimiliki oleh calon.
3. Pelamar Melengkapi Formulir Lamaran yang perlu diperhatikan dalam proses ini adalah kesesuaian antara isi lamaran yang dikirim dengan formulir isi. Formulir juga dapat dipergunakan sebagai kerangka acuan bagi wawancara yang akan dilakukan dalam proses seleksi.
4. Melakukan Seleksi atau Tes bertujuan untuk mengetahui kemampuan dan keterampilan calon (pelamar) yang sebenarnya dan calon diminta untuk mempraktekkan kemampuan yang ditulis dalam lamarannya dan membuktikan bahwa yang ditulis dalam lamaran dapat dipertanggung jawabkan, baik pada seleksi atau implementasi dalam pekerjaan.
5. Wawancara dan Menentukan Pilihan untuk lebih meyakinkan bahwa calon benar-benar siap untuk melakukan tugasnya sesuai kemampuan dan di tahap ini calon tidak hanya ditanya menyangkut aspek teknis tapi aspek psikologis dan tanggung jawab.

Berdasarkan asumsi teori tersebut dapat diketahui bahwa dalam akuntabilitas rekrutmen tenaga kesejahteraan sosial kecamatan dalam rangka efektifitas pelaksanaan program e-warong di kecamatan medan barat. Dimana pada tahap identifikasi dan perencanaan dalam proses rekrutmen TKSK dilakukan dengan proses yang panjang, hal ini sangat penting dilakukan agar mendapatkan standar kompetensi yang baik seperti ukuran kemampuan yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan nilai pekerjaan sosial dalam praktik pekerjaan sosial dan atau penyelenggaraan kesejahteraan sosial. Sehingga dengan adanya proses identifikasi yang berjalan baik dan lancar TKSK dapat menjalankan tugas dan fungsinya agar program e-warong bisa berjalan dengan efektif.

Hal ini dapat dibuktikan berdasarkan wawancara yang telah dilakukan peneliti dengan Bapak Redy Saputra selaku seksi Kelembagaan, Kepahlawanan, dan Restorasi Sosial di Dinas Sosial Kota Medan, beliau mengatakan bahwa cara mengidentifikasi dan perencanaan yang dilakukan dalam proses rekrutmen TKSK meliputi seleksi administrasi, seleksi ujian tertulis, seleksi wawancara, penetapan calon TKSK dan penguatan kapasitas dasar TKSK. Tujuan identifikasi dan perencanaan yang dilakukan dalam proses rekrutmen Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan yakni agar mendapatkan standar kompetensi yang baik seperti ukuran kemampuan yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan nilai pekerjaan sosial dalam praktik pekerjaan sosial dan atau penyelenggaraan kesejahteraan sosial. Meningkatkan peran serta masyarakat dalam penyelenggaraan kesejahteraan sosial di tingkat kecamatan. Terwujudnya koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi program dan kegiatan penyelenggaraan kesejahteraan sosial di tingkat kecamatan dan terjalinnya kerja sama dan sinergi antara program penyelenggaraan kesejahteraan sosial dan program-program pembangunan lainnya di tingkat kecamatan.

* + 1. **Adanya seleksi yang dilakukan dalam proses rekrutmen**

Dalam proses rekrutmen sangat diperlukan tahapan seleksi dimana tahapan tersebut dapat memilih siapa para rekrutmen yang dianggap sudah memenuhi persyaratan berdasarkan karakteristik yang telah ditentukan dan sesuai dengan posisi yang akan diisi. Seleksi adalah suatu proses untuk memilih individu yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan persyaratan untuk mengisi jabatan didalam organisasi. Seleksi dalam menyeleksi karyawan baru, organisasi atau perusahaan biasanya menyaring pelamar melalui wawancara, tes, dan menyelidiki latar belakang pelamar. Selanjutnya, merekomendasikan pelamar yang memenuhi persyaratan pada manajer untuk diambil keputusan pengangkatan terakhir.

Sebagaimana yang dikemukakan Mondy (2008:83) seleksi merupakan aktivitas pemilihan para calon yang dianggap telah memiliki persyaratan atau preperensi tertentu. Selanjutnya menurut Dessler (1997), menyusun tahapan dalam proses perekrutan ke dalam 5 (lima) tahapan utama, yaitu :

* 1. Tahap Perencanaan dan Peramalan Pekerjaan merupakan kegiatan inti yang selalu mendasari kegiatan-kegiatan perekrutan pada tahap ini organisasi menetapkan jumlah pegawai dan kualifikasi yang memenuhi syarat yang ditetapkan, termasuk jenis pekerjaan apa yang akan diisi.
  2. Tahap Identifikasi yaitu tahap berikutnya yang merupakan “siapa” calon yang akan direkrut, seperti kemampuan, keterampilan, dan pengalaman apa yang dimiliki oleh calon.
  3. Pelamar Melengkapi Formulir Lamaran yang perlu diperhatikan dalam proses ini adalah kesesuaian antara isi lamaran yang dikirim dengan formulir isi. Formulir juga dapat dipergunakan sebagai kerangka acuan bagi wawancara yang akan dilakukan dalam proses seleksi.
  4. Melakukan Seleksi atau Tes bertujuan untuk mengetahui kemampuan dan keterampilan calon (pelamar) yang sebenarnya dan calon diminta untuk mempraktekkan kemampuan yang ditulis dalam lamarannya dan membuktikan bahwa yang ditulis dalam lamaran dapat dipertanggung jawabkan, baik pada seleksi atau implementasi dalam pekerjaan.
  5. Wawancara dan Menentukan Pilihan untuk lebih meyakinkan bahwa calon benar-benar siap untuk melakukan tugasnya sesuai kemampuan dan di tahap ini calon tidak hanya ditanya menyangkut aspek teknis tapi aspek psikologis dan tanggung jawab.

Berdasarkan asumsi teori tersebut dapat diketahui bahwa seleksi dalam proses rekrutmen TKSK sudah dijalankan dengan baik dapat dilihat dari adanya koordinasi antara Dinas Sosial dengan Kecamatan, tetapi dalam rekrutmen TKSK masih terlihat minimnya minat masyarakat untuk berpartisipasi dalam proses rekrutmen TKSK. Hal ini terjadi karena TKSK merupakan relawan yang tidak diberikan gaji pokok oleh pemerintah. TKSK yang dipilih oleh pihak kecamatan di kecamatan medan barat sudah memenuhi kriteria dan menjalankan tugasnya dengan baik.

Hal ini dapat dibuktikan berdasarkan wawancara yang telah dilakukan peneliti dengan Bapak Budiono selaku Tenaga Kesejateraan Sosial (TKSK) di Kecamatan Medan Barat, beliau mengatakan bahwa rekrutmen TKSK tidak terbuka dia hanya mengutamakan orang berpengalaman dalam hal beroganisasi seperti anggota karang taruna. Kemudian camat merekomendasikan satu orang menjadi TKSK, akan tetapi tetap harus sesuai dengan persyaratan yang berlaku seperti minimal berpendidikan sma/sederajat, berasal dari unsur masyarakat dan tidak pns.

Serta didukung berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Ibu Isas dan Ibu Sri Juliati Astuti selaku pemilik e-Warong Sukaria dan e-Warong Wonosobo. Pada tanggal 3 Agustus 2020, beliau mengatakan bahwa mendirikan e-warong memiliki beberapa persyaratan seperti harus anggota PKH, memiliki tempat tinggal tetap (tidak mengontrak). Setelah itu akan disurvei oleh Dinas Sosial. Dengan adanya rekrutmen TKSK sangat membantu pelaksanaan e-warong di kecamatan medan barat menjadi lebih baik. TKSK di Kecamatan medan barat sudah memenuhi kriteria yang tepat sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan oleh Kementerian Sosial. Serta didukung berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Bapak Budiono selaku Tenaga Kesejateraan Sosial (TKSK) di Kecamatan Medan Barat, beliau mengatakan bahwa rekrutmen TKSK tidak terbuka dia hanya mengutamakan orang berpengalaman dalam hal beroganisasi seperti anggota karang taruna. Kemudian camat merekomendasikan satu orang menjadi TKSK, akan tetapi tetap harus sesuai dengan persyaratan yang berlaku seperti minimal berpendidikan sma/sederajat, berasal dari unsur masyarakat dan tidak pns

**BAB V**

**PENUTUP**

* 1. **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dilakukan maka simpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Dalam proses rekrutmen tenaga kesejahteraan sosial kecamatan belum dilaksanakan secara transparan hal ini disebabkan pelaksanaannya belum merujuk pada kemudahan akses untuk mendapat informasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan rekrutmen TKSK, sehingga banyak masyarakat tidak mengetahui mengenai adanya rekrutmen TKSK dan menyebabkan rendahnya partisipasi masyarakat untuk menjadi anggota TKSK.
2. Pertanggungjawaban praktik rekrutmen TKSK dipertanggungjawabkan oleh beberapa instansi yaitu dari Kementerian Sosial, Dinas Sosial Provinsi, Dinas Sosial Kabupaten/Kota dan pemerintahan Kecamatan yang saling berkoordinasi dan bertanggungjawab atas perumusan kebijakan, penyusunan, penetapan instrumen seleksi TKSK, menyusun dan menetapkan panduan naskah pelatihan, menetapkan TKSK, meningkatkan kapasitas serta pengendalian dan pengawasan dalam proses pembuatan e-Warong dan rekrutmen TKSK.
3. Tahap identifikasi dan perencanaan yang dilakukan dalam proses rekrutmen TKSK dilakukan agar mendapatkan standar kompetensi yang baik seperti ukuran kemampuan yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan nilai pekerjaan sosial dalam praktik pekerjaan sosial dan atau penyelenggaraan kesejahteraan sosial.
4. Seleksi yang dilakukan dalam proses rekrutmen TKSK sudah dijalankan dengan baik yaitu melakukan beberapa tahapan seperti seleksi administrasi, seleksi ujian tertulis, seleksi wawancara, dan penetapan calon TKSK serta penguatan kapasitas dasar TKSK.
5. Akuntabilitas Rekrutmen Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan (TKSK) belum sepenuhnya berjalan dengan baik karena dalam proses rekrutmennya tidak dilakukan dengan transparan. Hal ini karena tidak adanya website atau media publikasi sehingga masyarakat umum tidak mendapatkan informasi secara terbuka mengenai rekrutmen TKSK. Dalam akuntabilitas rekrutmen TKSK dipertanggungjawabkan oleh beberapa instansi yang saling berkoordinasi agar efektifitas pelaksanaan program e-warong dapat berjalan dengan baik.
   1. **Saran**
6. Dalam proses pelaksanaan rekrutmen TKSK sebaiknya pemerintah diharapkan menggunakan media publikasi dan lebih terbuka sehingga masyarakat umum dapat mengetahui informasi mengenai proses pelaksanaan rekrutmen TKSK, dengan begitu masyarakat dapat ikut berpartisipasi dalam rekrutmen TKSK.
7. Diharapkan pemerintah lebih memperhatikan penghasilan atau penghargaan yang diberikan kepada TKSK dengan begitu kinerja TKSK sebanding dengan hasil yang diterima. Karena tugas dan fungsi TKSK tidak sesuai dengan hasil yang mereka dapatkan dari pemerintah sebagaimana uang tali asih yang diberikan kurang lebih Rp. 500.000 per bulannya.
8. Diharapkan pemerintah dapat melakukan seleksi dan rekrutmen TKSK dengan lebih teliti agar TKSK yang terpilih nantinya dapat bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya untuk membatu dalam kepekaan sosial ditengah masyarakat.
9. Diharapkan pemerintah memberikan bimbingan dan pelatihan kepada TKSK yang terpilih agar TKSK melaksanakan tugasnya dalam membantu tercapainya keefektifan pelaksanaan program e-Warong.

**DAFTAR PUSTAKA**

Amalia, A. D. (2018). *Jejaring Sosial E-warong Kube pkh Dalam Upaya Penanganan Kemiskinan Kasus Pada E-warong Cahaya Dini Kota Pekanbaru*. *Sosio Informa*, *4*(1).

Dari, D. U. (2018). *Implementasi Program Elektronik Warung Gotong Royong Kelompok Usaha Bersama Program Keluarga Harapan (e-Warong KUBE PKH) pada Dinas Sosial Kota Medan.*

Hamili, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku Seru. Jakarta.

Narizka, M., & Widowati, N. (2019). *Accountability for implementing electronic programs for mutual cooperation stalls (e-warong) di kecamatan banyumanik kota semarang*. *Journal of Public Policy and Management Review*, *8*(2), 512-526.

Sari, K. M. (2018). *pemberdayaan ekonomi melalui income generating pelaku e-warong kube di kota cimahi* (doctoral dissertation, PERPUSTAKAAN).

Suanto. 2018*. Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Alfabeta. Bandung

Wicaksono, K. W. (2015). *Akuntabilitas Organisasi Sektor Publik*. *JKAP (Jurnal Kebijakan dan Administrasi Publik)*, *19*(1), 17-26.

Maipta. (2014). *Mengukur Kemiskinan dan Distibusi Pendapatan*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

Yanto, Andri. (2017). *Laporan E-Warong KUBE PKH Cahaya Dini*. Pekanbaru: (Tidak dipublikasikan).

Bungin, Burhan. 2011. *“Penelitian Kualitatif Edisi Kedua (Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik dan Ilmu Sosial Lainnya)”*. Jakarta: Kencana PrenandaMedia Group.

Qomariah. (2012). *“Program Keluarga Harapan Studi Implementasi Program Keluarga Harapan (PKH) Di Keluaran Padang Bulan Selayang II Kecamatan Medan Selayan”*. Medan. FISIP USU: Ilmu AdministrasiNegara.

Mawardi M. Sulton, Ruhmaniyati, dkk. (2017). *“Kajian Awal Pelaksanaan Program e-Warong Kube-PKH”*. Jakarta. Indonesia: The SMERUResearch Institute bekerja sama dengan Badan Perencanaan PembangunanNasional (BAPPENAS) dan Kolaborasi Masyarakat dan Pelayanan untukKesejahteraan (KOMPAK).

Hasibuan, Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keenam Belas. Jakarta: Bumi Aksara.

Nyem, Y. (2010, Agustus 17). *Metode rekrutmen*. Dipetik Maret 17, 2018, dari imadeyudierawan: http://imadeyudierawan.blogspot.co.id/2010/08/metode-rekruitmen.html

