

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pemerintah adalah suatu organisasi yang diberi kekuasaan untuk mengatur kepentingan Bangsa dan Negara. Lembaga pemerintah dibentuk umumnya untuk menjalankan aktivitas layanan terhadap masyarakat luas dan sebagai organisasi nirlaba yang mempunyai tujuan bukan untuk mencari keuntungan tetapi untuk menyediakan layanan dan kemampuan meningkatkan layanan tersebut di masa yang akan datang. Tujuan yang akan dicapai biasanya ditentukan dalam bentuk kualitatif, misalnya meningkatkan kualitas kinerja, kenyamanan dan keamanan, mutu pelayanan, kesehatan maupun keimanan.¹

Era globalisasi saat ini merupakan sesuatu yang tidak dapat dihindari oleh seluruh masyarakat dunia. Bangsa Indonesia merupakan bagian dari masyarakat dunia yang memiliki kewajiban untuk secara terus menerus berpartisipasi dalam mewujudkan pemerintahan yang baik dan untuk menunjang dalam persaingan di era globalisasi. Menanggapi paradigma baru tersebut maka pemerintah memberikan otonomi kepada daerah seluas-luasnya yang bertujuan untuk memungkinkan daerah mengurus dan mengatur rumah tangganya sendiri agar berdaya guna dan berhasil guna dalam

¹ Marchelino Daling. 2013. *Analisis Kinerja Realisasi Anggaran Pendapatan Dan Belanja Pemerintah Kabupaten Minahasa Tenggara*. Jurnal EMBA, Vol. 1, No.3, Hal. 83

penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan serta dalam rangka pelayanan kepada masyarakat.²

Era globalisasi yang ditandai dengan tidak adanya batas-batas negara (*boundary-less world*) memberikan peluang sekaligus tantangan bagi seluruh negara. Salah satu peluang yang dapat dimanfaatkan adalah banyaknya informasi yang dapat diserap oleh masyarakat sejalan dengan berkembangnya teknologi yang mendukung. Sementara itu terdapat berbagai tantangan organisasi untuk mewujudkan kinerja yang lebih baik, yang tidak hanya dituntut bagi sektor privat, namun sektor publik pun dituntut hal yang sama.³

Banyaknya keluhan dari para pengguna jasa yang menyatakan bahwa kinerja organisasi publik adalah sumber kelambanan, pungli dan inefisiensi. Citra organisasi publik di negara berkembang, termasuk Indonesia dalam melayani kepentingan masyarakat pada umumnya amat buruk jika dibandingkan dengan organisasi privat. Karenanya tidaklah mengherankan kalau organisasi privat seringkali dijadikan sebagai alternatif pilihan kebijakan untuk menyelesaikan berbagai persoalan dalam penyelenggaraan pelayanan publik.⁴

Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta sebagai salah satu organisasi publik atau organisasi pemerintah, yang merupakan urusan pelaksana otonom daerah di bidang sosial tenaga kerja dan transmigrasi. Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada di bawah dan

² Ibid.

³ Kurnia Saniadi. *Analisis Kinerja Kantor Pelayanan Terpadu Dan Perijinan Kabupaten Grobogan*, Tesis Magister Ilmu Administrasi, Universitas Diponegoro Malang, 2008, Hal. 17

⁴ Ibid.

bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. mempunyai misi mewujudkan tenaga kerja yang berkualitas dan berdaya saing, menurunkan jumlah pengangguran, meningkatkan perlindungan dan pengawasan ketenagakerjaan dan meningkatkan kualitas penyelenggaraan transmigrasi.⁵

Namun sementara faktanya yang terjadi di Kota Yogyakarta masih banyak masalah sosial, seperti masih banyaknya anak jalanan yang tidak diimbangi dengan *skill* atau keterampilan yang khusus, sehingga mereka hanya mengandalkan belas kasihan orang lain dalam mencari nafkah, masalah sosial seperti anak-anak jalanan yang hidup dan mencari nafkah di setiap sudut kota mulai dari perempatan *traffic light*, pasar, tempat wisata seperti Malioboro, stasiun, dan sebagainya.⁶

Kemudian di Kota Yogyakarta juga terdapat masalah ketenagakerjaan, rata-rata tingkat penyerapan tenaga kerja dari Kota Yogyakarta pada tahun 2012 mencapai 12 hingga 13 persen dari total pengangguran yang ada di Kota Yogyakarta. Masalah ketenagakerjaan di Yogyakarta adalah terbatasnya kesempatan kerja atau lowongan pekerjaan yang ditawarkan perusahaan. Berdasarkan data Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta, jumlah pengangguran pada tahun 2011 tercatat sebanyak 18.241 orang dan dari jumlah tersebut terdapat sebanyak 2.259 yang memperoleh pekerjaan, sedangkan pada 2012 dari 17.217 pengangguran terdapat 2.306 orang yang terserap dunia kerja. Dari data 2012, lulusan SMA/SMK masih

⁵ Jogjaprovo.go.id. 2014. *Visi Misi* (online). <http://jogjaprovo.go.id/pemerintahan/kalender-kegiatan/view/jumlah-penduduk>, (diakses pada tanggal 15 Nopember 2015 pukul 23.05 WIB)

⁶ Eprints.uny.ac.id. 2013. *Studi Kasus Anak Jalanan Oleh Pemerintah Kota Yogyakarta Melalui Rumah Singgah Anak Mandiri Di Kota Yogyakarta* (online). <http://eprints.uny.ac.id/8564/2/BAB%201%20-%2006405244001.pdf>, (diakses pada tanggal 23 Oktober 2015 pukul 13.28 WIB)

mendominasi pengangguran di Kota Yogyakarta yaitu mencapai 14.961 dan sarjana sebanyak 2.973 orang.⁷

Dilihat dari misi Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta, jika dibandingkan dengan masih banyaknya permasalahan sosial dan ketenagakerjaan di Kota Yogyakarta seperti yang telah dijelaskan di atas, berarti dapat diartikan bahwa Kinerja Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta selama ini belum maksimal.

Oleh karena itu, peneliti ingin menganalisis Kinerja Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta, Tujuan dari penelitian dengan judul Analisis Kinerja Dinas Sosial, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Yogyakarta Tahun 2014 adalah untuk menganalisis kinerja Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta selama tahun 2014, dengan analisis yang menggunakan indikator *input*, *process*, *output*, dan *outcome*. Penelitian ini difokuskan mengenai Kinerja Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta Tahun 2014.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang penulis paparkan di atas, maka dalam penelitian ini rumusan masalah yang diangkat oleh penulis adalah:
Bagaimana Kinerja Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta Tahun 2014 ?

⁷ Antaranews.com. 2013. *Rerata Penyerapan Tenaga Kerja Yogyakarta 12 Persen* (online). <http://www.antarayogya.com/berita/308593/rerata-penyerapan-tenaga-kerja-yogyakarta-12-persen>, (diakses pada tanggal 23 Oktober 2015 pukul 14.08 WIB)

1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta Tahun 2014. Penelitian ini juga diharapkan mampu memperkaya pengetahuan studi Ilmu Pemerintahan di bidang analisis kinerja yang dapat digunakan secara langsung di masyarakat.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis, yang dapat berguna sebagai sumbangan pemikiran bagi Ilmu Pengetahuan yang berkaitan dengan analisis kinerja.
2. Sebagai bahan pertimbangan atau masukan bagi Dinas Sosial, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Yogyakarta dalam menangani masalah sosial, ketenagakerjaan dan transmigrasi di Kota Yogyakarta.

1.4 Kerangka Dasar Teori

Untuk mengetahui lebih jauh pembahasan dan persoalan yang akan dibahas dalam penelitian ini, penulis akan memaparkan kerangka teori yang akan mendukung penelitian ini. Kerangka dasar teori dan konsep tersebut antara lain:

1.4.1 Kinerja

Kinerja merupakan perwujudan dari hasil kerja seseorang yang pada gilirannya akan menentukan keseluruhan keberhasilan dari faktor-

faktor yang berpengaruh dalam menentukan apakah seseorang bekerja lebih baik. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.⁸

Mahsum mendefinisikan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan misi suatu organisasi yang tertuang dalam rencana strategis suatu organisasi (*strategic planning*). Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu. Kinerja bisa diketahui jika individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan berupa tujuan atau target tertentu yang hendak dicapai.⁹

Kinerja (*performance*) dapat didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil atau *the degree of accomplishment* atau dengan kata lain, kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi. Semakin tinggi kinerja organisasi maka akan semakin tinggi pencapaian tujuan organisasi.¹⁰

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya

⁸ Rivai dan Basri, *Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa, 2005), Hal. 328

⁹ Mohammad Mahsum, *Pengukuran Kinerja Sektor Publik* (Yogyakarta: BPFE, 2006), Hal. 25

¹⁰ Tangkilisan H.N.S, *Manajemen modern untuk sektor publik* (Yogyakarta: Balairung, 2003). Hal. 31

untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai etika.¹¹

1.4.2 Perbedaan Organisasi Pemerintah Dengan Organisasi Swasta

1. Tujuan Organisasi

Tujuan sektor komersial adalah memaksimalkan laba, untuk meningkatkan kesejahteraan pemegang saham. Sedangkan tujuan sektor publik terutama bukan mencari laba, tetapi memberi pelayanan kepada masyarakat (*public service*) dan mensejahterakan masyarakat. Pelayanan dalam bidang pendidikan, keamanan, kesehatan masyarakat, penegakan hukum, transportasi publik, penyediaan barang kebutuhan masyarakat dan sebagainya.¹²

2. Sumber Pembiayaan

Pada sektor publik sumber pendanaan berasal dari pajak, retribusi, laba BUMN atau BUMD, pinjaman luar negeri, obligasi, dan sumber lain yang sah (pemerintahan), sumbangan, dana abadi, pinjaman, hibah dan lain sebagainya (non pemerintahan). Sedangkan sektor komersial sumber pendanaannya lebih fleksibel, dari segi internal berasal dari modal pemilik dan laba yang ditahan, sedang dari eksternal adalah utang bank, obligasi, dan penerbitan saham baru.¹³

3. Pertanggungjawaban

Sektor publik, menguasai dana publik, bertanggung jawab kepada publik melalui perwakilan di DPR atau DPRD (organisasi pemerintahan), dan langsung kepada masyarakat yang terkait (non

¹¹ Cardoso. F, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Andi Ofset, 1997), Hal. 135

¹² Muindro Renyowijoyo, *Akuntansi Sektor Publik* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2010), Hal. 7

¹³ Ibid.

pemerintahan). Pertanggungjawaban vertikal ialah pertanggungjawaban kepada atasannya dalam struktur organisasi, sedangkan pertanggungjawaban horisontal adalah pertanggungjawaban kepada masyarakat umum, melalui mekanisme yang ada yaitu parlemen. Sedangkan sektor komersial menguasai dana pemilik, bertanggung jawab kepada para pemilik yaitu pemegang saham dan kreditor.¹⁴

4. Struktur Organisasi

Struktur organisasi sektor komersial lebih fleksibel, datar, piramid, fungsional dan sebagainya. Sektor komersial berusaha menyediakan barang dan jasa yang jadi kebutuhan dan permintaan konsumen. Sedangkan pada sektor publik bersifat birokratis, kaku dan hirarkis. Sektor publik sangat dipengaruhi oleh kebijakan politik yang sangat kompleks.¹⁵

5. Karakteristik Anggaran

Bagi pemerintahan anggaran adalah sangat penting, sebagai otorisasi pelaksanaan, sebagai alat pengawasan, alat kontrol dan pengendalian pemerintahan dan pertanggungjawaban. APBN dan APBD memerlukan persetujuan DPR atau DPRD sebagai wakil rakyat, yang setelah disetujui kemudian diserahkan kepada pemerintah untuk dilaksanakan. Sementara untuk organisasi bisnis adalah sangat

¹⁴ Ibid.

¹⁵ Ibid.

fleksibel, disesuaikan dengan kondisi dan perkembangan lingkungan dan ekonomi yang terjadi.¹⁶

6. Akuntansi Keuangan

Sesuai dengan peraturan perundangan yang baru, (Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 Tentang Perbendaharaan Negara) sistem akuntansinya masih boleh menggunakan basis kas, khusus untuk pembuatan laporan realisasi anggaran, sedangkan untuk pos-pos neraca (aset, utang dan ekuitas) sampai saatnya keseluruhannya menggunakan basis akrual.¹⁷

Hubungan pertanggungjawaban antara konsumen dan produsen pada dua sektor sangat berbeda. Pada sektor publik pertanggungjawaban pemberi (*provider*) atau produsen pelayanan lebih bersifat politik dalam rangka pelaksanaan tujuan negara pada umumnya, yaitu mensejahterakan warganya. Sementara itu di sektor swasta, pertanggungjawaban produsen kepada konsumen pelayanan bersifat ekonomis sesuai dengan biaya yang dikeluarkan oleh konsumen. Semakin besar biaya yang dikeluarkan oleh konsumen semakin besar tanggung jawab ekonomis yang harus ditanggung oleh produsen atau *provider* pelayanan. Semakin besar biaya yang dikeluarkan oleh konsumen dalam memperoleh pelayanan, semakin besar pula kekuasaannya untuk mempengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan oleh *provider* atau produsen pelayanan sektor swasta.¹⁸

¹⁶ Ibid.

¹⁷ Ibid.

¹⁸ Achmad Nurmandi, *Manajemen Pelayanan Publik* (Yogyakarta: PT. Sinergi Visi Utama, 2010), Hal. 6

1.4.3 Indikator Kinerja

Indikator kinerja adalah sesuatu yang dijadikan alat ukur kinerja atau hasil yang dicapai. Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu kegiatan dan sasaran yang telah ditetapkan. Indikator kinerja memberikan penjelasan, baik secara kuantitatif maupun secara kualitatif, mengenai apa yang diukur untuk menentukan apakah tujuan sudah tercapai. Indikator kinerja adalah sesuatu yang mengindikasikan terwujudnya kinerja yang diinginkan. Indikator kinerja adalah ukuran kinerja yang digunakan untuk mengetahui perkembangan upaya dalam mencapai hasil dan hasil kerja yang dicapai. Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang ditetapkan organisasi.¹⁹

Perlu dibedakan apa yang akan dihasilkan (kinerja) dengan apa yang akan dikerjakan (aktivitas) atau apa yang akan dibuat (*output*). Hal yang perlu dibedakan juga adalah antara kinerja yang akan diukur dengan indikator kinerja yang akan digunakan untuk mengukur. Apabila kinerja menyatakan mengenai suatu kondisi, maka indikator kinerja merupakan alat yang dapat memberikan gambaran atau penilaian mengenai kondisi tersebut.²⁰

Untuk tujuan analisis dan perencanaan indikator kinerja juga dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa jenis, seperti:

¹⁹ Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 20 Tahun 2008 *Tentang Pedoman Penyusunan Indikator Kinerja Utama*

²⁰ Ibid.

1. Gambaran mengenai sumber daya yang digunakan untuk menghasilkan *output* dan *outcome* (kuantitas, kualitas dan kehematan)
2. Gambaran mengenai langkah-langkah yang dilaksanakan dalam menghasilkan barang atau jasa (frekuensi proses, ketaatan terhadap jadwal dan ketaatan terhadap ketentuan)
3. Gambaran mengenai *output* dalam bentuk barang atau jasa yang dihasilkan dari suatu kegiatan (kuantitas, kualitas dan efisiensi)
4. Gambaran mengenai hasil aktual atau yang diharapkan dari barang atau jasa yang dihasilkan (peningkatan kuantitas, perbaikan proses, peningkatan efisiensi, peningkatan kualitas, perubahan perilaku, peningkatan efektivitas, dan peningkatan pendapatan)
5. Gambaran mengenai akibat langsung atau tidak langsung dari tercapainya tujuan. Indikator dampak adalah indikator *outcome* pada tingkat yang lebih tinggi hingga *ultimate*.²¹

1.4.4 Aspek Penilaian Kinerja

Kumorotomo (1996) menggunakan kriteria sebagai berikut:

1. Efisiensi

Efisiensi menyangkut pertimbangan tentang keberhasilan organisasi pelayanan publik mendapatkan laba, memanfaatkan faktor-faktor produksi serta pertimbangan yang berasal dari rasionalitas ekonomis. Apabila diterapkan secara objektif, kriteria

²¹ Ibid.

seperti likuiditas, solvabilitas dan rentabilitas merupakan kriteria efisiensi yang sangat relevan.

2. Efektivitas

Apakah tujuan didirikan organisasi pelayanan publik itu tercapai? Hal tersebut erat kaitannya dengan rasionalitas teknis, nilai, misi, tujuan organisasi serta fungsi sebagai agen pembangunan.

3. Keadilan

Keadilan mempertanyakan distribusi dan alokasi layanan yang diselenggarakan oleh organisasi publik. Kriteria ini erat kaitannya dengan konsep ketercukupan atau keadilan dan pelayanan kepada semua kelompok masyarakat merupakan isu pokok dari kriteria ini.

4. Daya tanggap

Daya tanggap yang dimaksud adalah daya tanggap terhadap masyarakat.²²

Menurut Gibson, Ivancecich dan Donnelly, untuk melihat keberhasilan kinerja suatu organisasi dapat dilihat dari beberapa aspek berikut:

1. Kepuasan adalah seberapa jauh organisasi dapat memenuhi kebutuhan anggotanya.
2. Efisiensi adalah perbandingan terbaik antara keluaran dan masukan.

²² Achmad Nurmandi, Op.Cit., Hal. 54

3. Produksi adalah ukuran menunjukkan kemampuan organisasi untuk menghasilkan yang dibutuhkan oleh lingkungan.
4. Keadaptasian adalah ukuran yang menunjukkan daya tangkap organisasi terhadap tuntutan perubahan yang terjadi di lingkungannya.
5. Pengembangan adalah ukuran yang mencerminkan kemampuan dan tanggung jawab organisasi dalam membesarkan kapasitas dan potensinya untuk berkembang.²³

Menurut Hatry dan Lavine, kinerja organisasi dapat dilihat dari beberapa aspek sebagai berikut:

1. Aspek produktifitas, perbandingan antara *input* dan *output*. Apabila keluaran atau hasil lebih besar dari pada masukan atau biaya, maka kondisi ini disebut efisien atau produktifitasnya tinggi. Namun bila keluaran lebih rendah dari pada masukan, maka berarti organisasi tidak efisien. Aspek produktifitas lebih berorientasi pada hasil yang telah dicapai.
2. Aspek kualitas pelayanan, merupakan efektifitas pelayanan yang diberikan oleh organisasi menyangkut aspek kualitas pelayanan.
3. Aspek responsivitas, merupakan daya tanggap dari pengelola organisasi terhadap kebutuhan dan keinginan dari masyarakat terhadap penerapan peraturan-peraturan yang benar.
4. Aspek tanggung jawab, yaitu suatu kondisi administrasi dan kebijakan serta program-program yang baik yang dimiliki

²³ Ratminto dan Winarsih A. Septi, *Manajemen Pelayanan* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005), Hal. 177

organisasi sebagai kemantapan dan keahlian anggota pengelola organisasi.

5. Aspek profesionalisme, adalah sikap suatu pekerjaan yang membutuhkan kompetensi atau keahlian teknis.
6. Aspek akuntabilitas, adalah suatu pertanggung jawaban dari para pengelola organisasi tentang apa yang telah dilakukan terhadap pemangku kepentingan (*stake holders*) yang akan dinilai dan dievaluasi oleh kalangan terkait atau kelompok kepentingan dengan organisasi lain.²⁴

Kemudian Salim dan Woodward menggunakan kriteria, yaitu:

1. Ekonomi, aspek ekonomi diartikan dengan penggunaan sumberdaya ekonomi seminimal mungkin dalam penyelenggaraan pelayanan publik.
2. Efisiensi, yaitu perbandingan antara *input* dan *output* pelayanan.
3. Efektivitas, adalah tercapainya tujuan pelayanan yang telah ditentukan.
4. Persamaan, adalah keadilan dalam memberikan pelayanan kepada semua kelompok masyarakat.²⁵

²⁴ Ajeng Ma'rifah, *Analisis Terhadap Kinerja Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Yogyakarta Tahun 2011-2013*, Skripsi Ilmu Pemerintahan, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2014, Hal. 17-19

²⁵ Achmad Nurmandi, *Op.Cit.*, Hal. 55

Clay Wescott (1999) mengusulkan kriteria dari perspektif lain, yaitu *input*, *output*, *outcomes (including impact)* dan *process*.

1. *Input*, adalah sumberdaya yang digunakan untuk menyelenggarakan pelayanan publik, seperti peralatan, uang dan sumberdaya manusia.
2. *Output*, adalah perbandingan antara sumberdaya atau *input* dengan *output* yang dinilai dengan unit *cost*.
3. *Outcome*, adalah tujuan atau akibat langsung dari dicapainya *output*, seperti penurunan angka kemiskinan.
4. Proses, adalah menunjukkan cara input diproses, *output* dihasilkan dan *outcome* dicapai. Proses yang baik terdiri dari ketaatan pada peraturan-peraturan dan integritas.²⁶

Parameter *outcome* sebenarnya tidak berbeda dengan parameter persamaan dan keadilan yang dikemukakan oleh penulis lain. Hanya saja Wescott mengusulkan kriteria lain yaitu proses, yang menunjukkan sejauh mana penyelenggaraan pelayanan publik sesuai dengan prosedur-prosedur standar. Selain itu dipahami bahwa parameter-parameter yang diajukan oleh Wescott ini lebih mengacu kepada indikator-indikator keberhasilan sebuah program.²⁷

²⁶ Ibid.

²⁷ Ibid., Hal. 56

1.5 Definisi Konseptual

Perumusan secara konseptual dari permasalahan yang akan diteliti:

1. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai etika.
2. Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang ditetapkan organisasi.

1.6 Definisi Operasional

Penelitian terhadap Analisis Kinerja Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta Tahun 2014, diperlukan indikator-indikator sebagai berikut:

Tabel 1.1 Aspek dan Indikator Penilaian Kinerja

No	Aspek Penilaian	Indikator Penilaian
1	<i>Input</i>	a. Anggaran yang dimiliki Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta Tahun 2014 b. Jumlah Pegawai Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta Tahun 2014 c. Infrastruktur yang dimiliki Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta Tahun 2014
2	<i>Process</i>	a. Tahapan input diproses, output dihasilkan dan outcome dicapai b. Kesesuaian indikator kinerja dengan peraturan yang ada
3	<i>Output</i>	a. Rasio Jumlah Anggaran Dengan Penduduk Atau Orang Yang Dilayani b. Kesesuaian jumlah dan penempatan pegawai
4	<i>Outcome</i>	a. Dampak capaian Sasaran Kinerja di tahun 2014 b. Ketepatan, kecepatan dan akurasi program dan kegiatan

1.7 Metode Penelitian

Dalam melakukan suatu penelitian diperlukan metode yang digunakan untuk mendapatkan data dalam rangka analisis data yang diperoleh, selain itu juga untuk mempermudah dalam mencapai tujuan penulis. Metode yang digunakan akan diuraikan sebagai berikut:

1.7.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kualitatif. Dimana menurut Bogdan dan Taylor dalam Lexy J. Moleong, mendefinikan penelitian kualitaitaif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.²⁸

1.7.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Pemerintahan Kota Yogyakarta, khususnya di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta.

1.7.3 Unit Analisis Penelitian

Adapun unit analisis yang dijadikan sumber data dalam penelitian ini antara lain:

²⁸ Lexy J. Moleong, Metodologi Penelitian Kualitatif (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2001), Hal. 3

Tabel 1.2 Unit Analisis Penelitian

No	Nama	Jabatan
1	Bapak Sunarto	Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta
2	Bapak Priyo	Kepala Sub Bagian Administrasi Data dan Pelaporan Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta
3	Ibu Retnowati HSH	Seksi Pelayanan Sosial Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta
4	Ibu Ch. Tri Maryatun	Kepala Bidang Bantuan dan Pengembangan Kesejahteraan Sosial Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta
5	Ibu Berlyana Dewi Anggraeni	Seksi Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta
6	Ibu Mardiyati	Seksi Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta
7	Bapak Bob Rinaldi	Seksi Hubungan Industrial dan Jamsos Ketenagakerjaan Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta
8	Bapak Muji Sumaryoto	Seksi Bimbingan dan Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta

1.7.4 Jenis Data

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh melalui perundangan, jurnal, website dan dokumen-dokumen resmi lainnya seperti Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta dan Rencana Strategis Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta Tahun 2012-2016.

Tabel 1.3 Data Primer Penelitian

No	Nama Data	Sumber Data
1	Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Yogyakarta Tahun 2012-2016	Peraturan Daerah Kota Yogyakarta
2	Rencana Kerja Pembangunan Daerah Kota Yogyakarta Tahun 2014	Peraturan Walikota Kota Yogyakarta
3	Rencana Strategis Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta Tahun 2012-2016	Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta
4	Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta Tahun 2014	Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta
5	Hasil Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta Tahun 2014	Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta
6	Profil Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta	Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari narasumber yang langsung berhubungan dengan penelitian ini dan mampu memberikan informasi, untuk mendapatkan data sekunder ini dilaksanakan dengan wawancara terhadap unit analisa yang dijadikan sebagai sumber. Wawancara tersebut akan dilaksanakan dengan narasumber dari Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta dengan pokok wawancara tentang kinerja Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta tahun 2014.

Tabel 1.4 Data Sekunder Penelitian

No	Nama Data	Sumber Data	Teknik Pengumpulan Data
1	Anggaran program dan kegiatan Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta Tahun 2014	Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta	Wawancara (<i>indepth interview</i>)
2	Sarana dan prasarana yang dimiliki oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta Tahun 2014	Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta	Wawancara (<i>indepth interview</i>)
3	Jumlah pegawai Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta Tahun 2014	Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta	Wawancara (<i>indepth interview</i>)
4	Kesesuaian penempatan pegawai	Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta	Wawancara (<i>indepth interview</i>)
5	Kegiatan yang dilakukan untuk mendukung program	Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta	Wawancara (<i>indepth interview</i>)
6	Dampak dari program dan kegiatan yang dilaksanakan	Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta	Wawancara (<i>indepth interview</i>)
7	Proses pendapatan, penentuan dan penggunaan anggaran	Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta	Wawancara (<i>indepth interview</i>)
8	Poses penentuan program dan kegiatan	Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta	Wawancara (<i>indepth interview</i>)
8	Ketepatan, kecepatan dan akurasi program dan kegiatan	Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta	Wawancara (<i>indepth interview</i>)

1.7.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data untuk mendukung penelitian ini, penulis menggunakan teknik-teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan berbagai kajian pustaka melalui perundangan, jurnal, website dan dokumen-dokumen resmi lainnya seperti Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta dan Rencana Strategis Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta Tahun 2012-2016.

2. Wawancara

Wawancara adalah proses interaksi dan komunikasi dengan tanya jawab secara langsung atau bertatap muka dengan narasumber yang mampu memberikan informasi yang mendukung penelitian ini. Teknik wawancara yang digunakan adalah wawancara mendalam (*indepth interview*) yaitu dialog secara individu dengan informan dengan menggunakan pedoman wawancara.²⁹

Wawancara tersebut akan dilaksanakan dengan narasumber dari Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta yaitu dengan:

²⁹ Watief A. Rachman, Ety Hariyanti dan Shanti Riskiyani. 2013. Penerapan Strategi Promosi Kesehatan Pada Pemberian Inisiasi Menyusu Dini Di Rumah Bersalin Sophiara Makassar 2009. *Jurnal AKK, Vol.2, No.1, Hal. 2*

Tabel 1.5 Narasumber Penelitian

No	Nama	Jabatan
1	Bapak Sunarto	Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta
2	Bapak Priyo	Kepala Sub Bagian Administrasi Data dan Pelaporan Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta
3	Ibu Retnowati HSH	Seksi Pelayanan Sosial Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta
4	Ibu Ch. Tri Maryatun	Kepala Bidang Bantuan dan Pengembangan Kesejahteraan Sosial Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta
5	Ibu Berlyana Dewi Anggraeni	Seksi Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta
6	Ibu Mardiyati	Seksi Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta
7	Bapak Bob Rinaldi	Seksi Hubungan Industrial dan Jamsos Ketenagakerjaan Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta
8	Bapak Muji Sumaryoto	Seksi Bimbingan dan Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta

1.7.6 Teknik Analisis Data

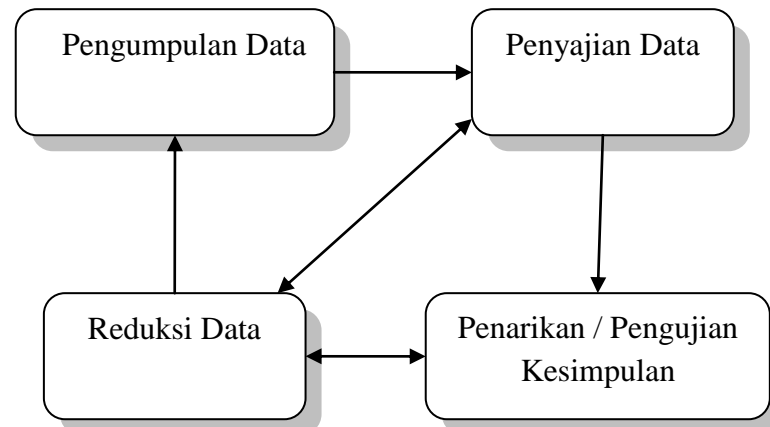
Teknik analisis data adalah teknik dalam proses mengorganisasikan dan mengurutkan data kedalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema.³⁰

Teknik analisis data yang digunakan sesuai dengan Miles dan Huberman dalam Pawito, yang disebut juga sebagai *interactive* model yang terdiri dari empat komponen,³¹ yaitu:

³⁰ Lexy J. Moleong, Op.Cit., Hal. 103

³¹ Pawito, *Penelitian Komunikasi Kualitatif* (Yogyakarta: PT. LKIS Pelangi Aksara, 2008), Hal. 106

Gambar 1.1 Analisis Data Model Interaktif Dari Miles dan Huberman



Sumber: Pawito, *Penelitian Komunikasi Kualitatif* (Yogyakarta: PT. LKIS Pelangi Aksara, 2008), Hal. 106

1. Pengumpulan Data

Peneliti mencatat semua data secara obyektif dan apa adanya sesuai dengan hasil wawancara dan dokumentasi. Wawancara tersebut mengenai kinerja Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta tahun 2014, dan hasil dokumentasi diperoleh dari koran, perundangan, jurnal, *website* dan dokumen-dokumen resmi lainnya seperti Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta.

2. Reduksi

Reduksi ini melibatkan tiga tahapan, yaitu:

1. *Editing*, pengelompokan dan meringkas data,
2. Menyusun kode-kode dan catatan-catatan (memo) mengenai beberapa hal, cacatan mengenai atau mengarah pada teori berkenaan dengan data yang ditemui.

3. Menyusun rancangan konsep-konsep atau mengupayakan konseptualisasi serta penjelasan-penjelasan berkenaan dengan tema pola, atau kelompok-kelompok data bersangkutan.³²

3. Penyajian Data

Dalam penyajian data melibatkan langkah-langkah mengorganisasikan data, yakni menjalin (kelompok) data yang satu dengan yang lain sehingga seluruh data yang dianalisis benar-benar dilibatkan dalam satu kesatuan. Data yang tersaji saling dikaitkan sesuai kerangka teori yang digunakan.³³

4. Penarikan dan Pengujian Kesimpulan

Peneliti harus mengkonfirmasi, mempertajam atau merevisi kesimpulan yang telah dibuat untuk mendapatkan kesimpulan final berupa proposisi-proposisi ilmiah mengenai realitas yang diteliti.³⁴

³² Ibid.

³³ Ibid., Hal. 105

³⁴ Ibid., Hal. 106