

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya terpenting dalam manajemen organisasi adalah pegawai, mereka yang mendayagunakan sumber daya lainnya secara efektif dan produktif. Kemudian sumber daya manusia ini harus didukung oleh faktor lainnya untuk meningkatkan kinerjanya melalui pengelolaan yaitu manajemen.

Manajemen dikenal sebagai bentuk proses dari sebuah perencanaan, pengawasan, pengarahan serta pengorganisasian atas suatu pekerjaan agar tercapai tujuan yang efektif dan efisien. Berdasarkan kalimat di atas pengelolaan sumber daya di dalam manajemen adalah berupa *Man, Money, Materials, Methods, Machines, dan Markets* (Sugiyono, 2014:15). Salah satu dari sumber daya di dalam suatu organisasi yang maju merupakan organisasi yang memiliki pegawai yang berkompetensi, berkualitas dan mampu memberikan kontribusi dalam bertindak serta mengelola tugas sesuai dengan tujuan organisasi. Sedangkan jika organisasi tidak mampu mengelola sumber daya maka akan terjadi kemunduran di dalam organisasi tersebut. Maka dari itu diperlukannya peningkatan sumber daya manusia melalui pengelolaan individu maupun kelompok di dalam sebuah organisasi agar tujuan organisasi bisa terlaksana dan mencapai visi melalui misinya yang dijalankan oleh pegawai sesuai tugasnya.

Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak merupakan perubahan dan penggabungan dari Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja dengan Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Keluarga Berencana. Atas pembubaran Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Keluarga Berencana maka terjadi penggabungan tugas pokok dan fungsi pada beberapa kantor dinas yaitu Dinas Kesehatan, Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu dan Tenaga Kerja serta pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.

Menurut peraturan daerah Kota Pangkalpinang pembentukan Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja pada nomor 24 tahun 2009 tentang organisasi dan tata kerja Dinas Sosial dan Tenaga Kerja di Kota Pangkalpinang melaksanakan sebagian tugas pokok Walikota di bidang kesejahteraan sosial dan tenaga kerja berdasarkan kebijakan Walikota dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kemudian terjadi perubahan menjadi Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di Kota Pangkalpinang yang diatur melalui peraturan daerah Kota Pangkalpinang Nomor 18 tahun 2016 pada tanggal 29 November 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah Kota Pangkalpinang. Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di Kota Pangkalpinang disahkan pembentukannya berdasarkan peraturan Walikota nomor 56 tahun 2016 yang mengatur tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas pokok dan fungsi serta tata kerja unsur pelaksana teknis perangkat daerah Kota Pangkalpinang. Berdasarkan terjadinya perubahan

tersebut maka Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di Kota Pangkalpinang perlu melakukan adaptasi dalam perencanaan manajemen kinerja mereka agar tujuan utama dari instansi tersebut bisa tercapai, sehingga terjadinya penggabungan dan perubahan tersebut memberikan efek berarti bagi pemerintahan daerah/kota.

Tabel I.1. Capaian Indikator Kinerja Utama Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Pangkalpinang Tahun 2016

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian Kinerja
1.	Meningkatnya sarana dan prasarana dan kinerja aparatur dengan sistem administrasi perkantoran dan kualitas pelayanan yang efektif dan efisien.	1. Persentase layanan administrasi perkantoran yang dapat terpenuhi	100%	90,73%	90,73%
		2. Jumlah sarana dan prasarana aparatur yang dapat disediakan/dibangun/dipelihara/direhab	6 Paket	3 Paket	50%
		3. Persentase hari kehadiran Pegawai Negeri Sipil dalam 1 Tahun	100%	95%	95%
		4. Jumlah Pegawai Negeri Sipil/ Aparatur yang mengikuti Pendidikan dan pelatihan dalam 1 tahun	6 Orang	2 Orang	33,33%
		5. Jumlah pelaporan capaian kinerja dan keuangan selama 1 tahun	6 Laporan	6 Laporan	100%
2.	Terwujudnya aksesibilitas dan pelayanan sosial dalam bentuk rehabilitasi, perlindungan dan jaminan sosial bagi PMKS dalam menghadapi	1. Jumlah PMKS yang mendapat binaan, penanganan dan pelayanan rehabilitasi	26 Jenis	25 Jenis	96,15%
		2. Jumlah PSKS yang mendapatkan pembinaan, pelayanan dan peningkatan kapasitas	12 Jenis	12 Jenis	100%

resiko sosial, ketelantaran, disabilitas, kebencanaan, perlakuan salah, tindak kekerasan, dan eksploitasi sosial.	3. Jumlah penyandang cacat/disabilitas yang mendapatkan penanganan serta pembinaan	40 ODK	21 ODK	52,50%
	4. Jumlah panti/yayasan yang mendapatkan penanganan serta pembinaan	0	0	0%
3. Meningkatnya kemauan dan kemampuan individu, keluarga, kelompok dan masyarakat miskin dalam memenuhi kebutuhan dasar.	1. Jumlah KUBE yang mendapat pembinaan dan bantuan EUP	15 KUBE	75 KUBE	500%
	2. Jumlah keluarga miskin yang mendapatkan pembinaan dan bantuan EUP	50 Orang	75 Orang	150%
	3. Jumlah bantuan sosial dan jaminan sosial bagi PMKS	20	0	0%
4. Meningkatnya kemampuan dan kemauan masyarakat, Lembaga kesejahteraan sosial, dan dunia usaha dalam kegiatan Usaha Kesejahteraan Sosial	1. Jumlah yang mendapatkan penanganan penyakit sosial masyarakat	120 Orang	75 Orang	62,50%
	2. Jumlah pengurus dan masyarakat yang berperan dalam LK3 yang tersebar di Kota Pangkalpinang	7 Kecamatan	7 Kecamatan	100%
	3. Meningkatnya peran WKSMB	2 WKSMB	0	0%
	4. Jumlah sarana dan prasarana pelayanan bidang sosial bagi PMKS	3 Paket	0	0%
5. Terlaksananya pelatihan keterampilan kerja dan penempatan tenaga kerja	1. Jumlah pencari kerja dan remaja lulus sekolah yang mendapatkan Pendidikan dan pelatihan keterampilan	80 Pencaker	48 Pencaker	60%
	2. Jumlah perusahaan yang memberikan data akurat serta sosialisasi lowongan kerja dan penempatan tenaga kerja	170 Perusahaan dan 1400 Siswa	90 Perusahaan dan 100 Siswa	52,94% dan 7,14%

6.	Terciptanya pengawasan, perlindungan tenaga kerja dan hubungan industrial yang harmonis	1. Jumlah perusahaan yang taat terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan dan dapat menekan angka kecelakaan kerja	220 Perusahaan	185 Perusahaan	84,09%
		2. Jumlah penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial dan peningkatan peran Jamsostek	50 Kasus	50 Kasus	100%
Rata-rata					86,67%

Tabel I.2. Capaian Indikator Kinerja Utama Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di Kota Pangkalpinang Tahun 2017

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	target	Realisasi	Capaian Kinerja
1.	Pelayanan Administrasi perkantoran yang berkualitas ditunjang sarana dan prasarana memadai dan kapasitas kinerja aparatur	1. Persentase pelayanan administrasi perkantoran yang tertib	80%	98%	123%
		2. Jumlah sarana dan prasarana yang dapat disediakan /dibangun/ dipelihara/ direhab	4 Paket	4 Paket	100%
		3. Persentase kehadiran PNS dalam 1 Tahun	100%	94%	94%
		4. Jumlah PNS/Aparatur yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan dalam 1 Tahun	6 Orang	0 Orang	0%
		5. Jumlah pelaporan capaian kinerja dan keuangan selama 1 Tahun	6 Laporan	6 Laporan	100%
2.	Terlaksananya aksesibilitas dan pelayanan sosial bagi PMKS dalam rangka perlindungan dan jaminan sosial, rehabilitasi sosial,	1. Pembinaan, Pelatihan kesiapsiagaan dan pengetahuan TAGANA Kota Pangkalpinang dalam penanganan tanggap darurat /	63 Personil	63 Personil	100%

pemberdayaan sosial serta penanganan fakir miskin guna menanggulangi dampak resiko sosial, korban bencana alam dan sosial, ketelantaran, disabilitas, perlakuan salah, tindak kekerasan, eksploitasi sosial dan penyakit sosial lainnya	kejadian luar biasa (Bencana Alam/Sosial)			
	2. PMKS yang masuk PBDT dan mendapatkan program jaminan sosial	0 kk/RTM	0 kk/RTM	0%
	3. Jumlah saran prasarana pelayanan bidang sosial bagi PMKS	0 Paket	0 Paket	0%
	4. Jumlah PMKS yang mendapatkan pembinaan, penanganan, pelayanan, rehabilitasi, pemberdayaan kesejahteraan sosial	26 Jenis	26 Jenis	100%
	5. Jumlah KUBE yang mendapat pembinaan dan bantuan EUP	7 KUBE	0 KUBE	0%
	6. Jumlah BPSU yang mendapatkan bantuan sarana prasarana usaha Program e-Warong	0 BPSU	0 BPSU	0%
	7. Jumlah keluarga miskin yang mendapatkan Program Bantuan Tunai Bersyarat	0 kk	0 kk	0%
3. Peningkatan kapasitas PSKS dalam upaya pembangunan Kesejahteraan Sosial.	1. Jumlah PSKS yang mendapatkan pembinaan, pelayanan dan peningkatan kapasitas serta kelembagaan	12 Jenis	4 Jenis	33%
	2. Jumlah laporan pelayanan distribusi Program Raskin	5 Laporan	5 Laporan	100%
4. Peningkatkan kualitas pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak guna mendukung	1. Jumlah yang memahami masalah kesetaraan gender dan anak	100 Orang	45 Orang	45%
	2. Jumlah anak dan keluarga pra	100 Anak	0 Anak	0%

pencapaian pengarusutamaan gender dalam pembangunan	sejahtera yang meningkat kualitas hidupnya			
	3. Jumlah fasilitas penanganan kasus kekerasan terhadap perempuan dan anak	50 Kasus	41 Kasus	82%
	4. Penyusunan kebijakan kota layak anak	7 Kecamatan	7 Kecamatan	100%
	5. Peranan dan upaya peningkatan kualitas hidup perempuan	7 Kecamatan	7 Kecamatan	100%
	6. Jumlah organisasi wanita yang mendapatkan pembinaan	28 Organisasi	28 Organisasi	100%
	Rata-rata			63,09%

Sumber: Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di Kota Pangkalpinang, 2018

Berdasarkan tabel capaian indikator kinerja utama Dinas sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di Kota Pangkalpinang, menunjukkan terjadinya penurunan kinerja dari tahun 2016 ke tahun 2017. maka disimpulkan terjadi permasalahan kinerja pada Dinas sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di Kota Pangkalpinang.

Selain data tabel kinerja diatas peneliti melakukan wawancara terhadap kinerja pegawai pada Dinas sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di Kota Pangkalpinang yaitu, Bapak Nur Ikhsan, S. IP selaku Pegawai Negeri Sipil di di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak bagian Seketariat kepala sub bagian perencanaan, evaluasi dan pelaporan menyatakan bahwa kinerja Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak masih berada pada tahap perencanaan. Sebagaian besar program strategis masih dalam perencanaan

dan persetujuan oleh Walikota Pangkalpinang, maka sebagian besar pelaporan program kerja masih terhambat dikarena program belum bisa berjalan secara optimal. Namun program-program kerja yang diajukan telah diterima oleh pemerintah Kota Pangkalpinang dan kemungkinan akan terealisasi tahun 2018 nanti. Jadi kinerja pegawai terlihat kurang maksimal pada tahun 2017 dan perlu banyak pembenahan pada sistem pelaporan sesuai dengan Standar Operasional Pegawai.

Menurut Indra Sebastian didalam Irham Fahmi (2012:226) kinerja adalah suatu gambaran yang memuat tingkatan pencapaian terhadap pelaksanaan suatu program /kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang telah disusun dalam perumusan skema strategis suatu organisasi dalam mencapainya.

Maka dapat ditarik kesimpulan kinerja adalah pusat keberhasilan pertanggungjawaban individu dalam mewujudkan sasaran strategis yang telah ditetapkan dengan perilaku yang diharapkan. Pencapaian kinerja dalam suatu lembaga instansi Pemerintah (termasuk Pemerintah Daerah) sering diukur dari sudut pandang masing-masing lembaga publik teratas yang mengambil keputusan dalam pengimplementasiannya. Idealnya pengukuran kinerja yang dipakai oleh instansi pemerintah disusun setelah memperoleh masukan dari lembaga penyelenggara hukum dan aturan, sehingga diperoleh suatu kesepakatan atas apa yang diharapkan oleh *stakeholder* atas organisasi tersebut. Dalam rangka pencapaian sasaran dan tujuan organisasi, kemudian organisasi disusun dalam bentuk unit-unit kerja

yang lebih kecil dengan pembagian kerja, sistem kerja dan mekanisme yang jelas.

Kinerja pegawai Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di Kota Pangkalpinang didukung oleh setiap kegiatan sosialnya dimasyarakat kota Pangkalpinang. Banyak sekali kegiatan sosial yang dilakukan dalam mewujudkan visi dan misi Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Pangkalpinang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap kegiatan tersebut memberikan dampak yang jelas akan perilaku pegawai. Salah satu yang menjadi faktor peningkatan dan penurunan kinerja disebabkan oleh manajemen perubahan.

Menurut Coffan dan Lutes didalam Suparno Eko Widodo (2014:287) Manajemen perubahan adalah sebuah pendekatan terstruktur untuk membantu organisasi orang-orang untuk transisi secara perlahan tapi pasti dan keadaan sekarang menuju keadaan yang diinginkan. Manajemen perubahan merupakan fenomena yang terjadi di kehidupan organisasi yang mengubah besar dan kecepatan sebuah organisasi agar lebih baik. Perubahan terjadi bertujuan untuk meningkatkan kualitas namun didalam suatu organisasi yang mengalami perubahan terkadang sulit beradaptasi terhadap perubahan manajemen didalam internal organisasi.

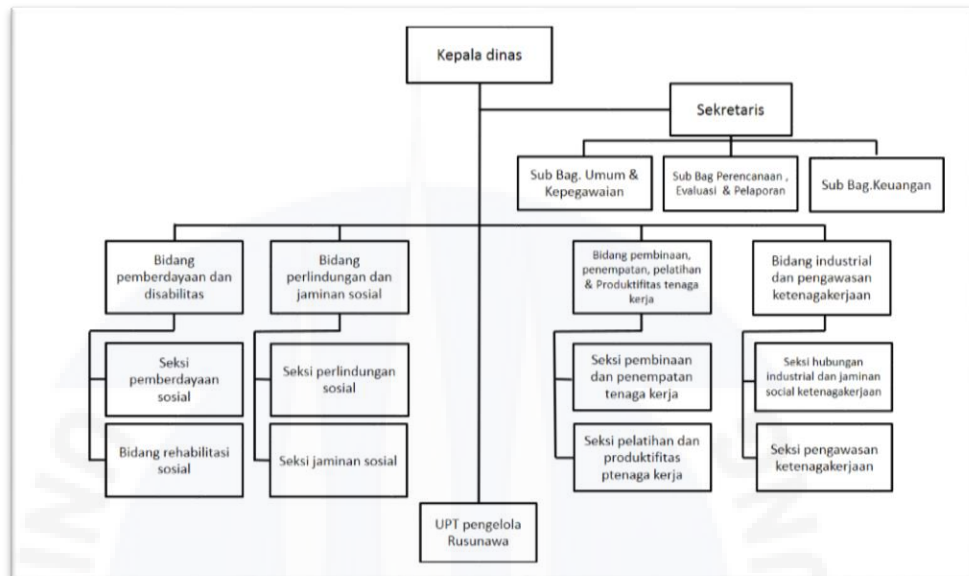
Berdasarkan terbitnya peraturan daerah Kota Pangkalpinang nomor 18 tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah Kota Pangkalpinang yang ditindaklanjuti dengan peraturan Walikota Pangkalpinang nomor 56 tahun 2016 tentang kedudukan, Susunan

Organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja unsur pelaksana teknis perangkat daerah Kota Pangkalpinang dan seiring dengan perubahan struktur organisasi daerah yang semula Dinas Sosial dan Tenaga Kerja menjadi Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta dinamika perkembangan peraturan perundang-undangan dan kebijakan otonomi daerah. Kemudian pergantian Kepala Dinas yang memimpin yaitu sebelumnya dipimpin oleh bapak Mikron Antariksa, A.Ks., M.Si. menjadi bapak Fitriansyah.A.Ks., M.Si.

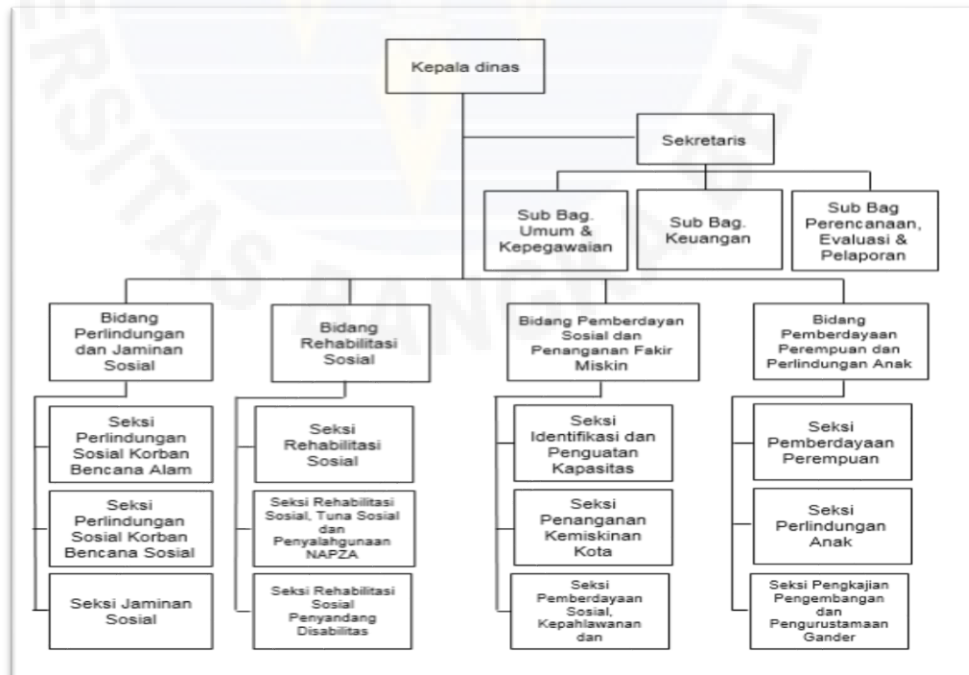
Manajemen perubahan ditunjukkan pada hal yang paling utama adalah adanya perubahan visi dan misi pada Dinas sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di Kota Pangkalpinang. Visi sebelum terjadi perubahan: “Terwujudnya penyandang masalah kesejahteraan sosial dan tenaga kerja yang produktif dan sejahtera”. Visi yang digunakan sekarang adalah “Terwujudnya Pangkalpinang menjadi kota layak bagi Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial, Perempuan dan Anak”. Hal ini menunjukkan adanya perubahan nilai dari Dinas sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di Kota Pangkalpinang yang menyebabkan terjadinya manajemen perubahan. Kemudian manajemen perubahan didukung adanya program baru pada Dinas sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di Kota Pangkalpinang yaitu sistem e-warong sebagai sarana mempermudah pegawai dalam mengerjakan tugas mereka. Namun belum terealisasi baik di tahun 2017.

Selain terjadi perubahan berdasarkan Peraturan Daerah Kota Pangkalpinang dan sistem kerja baru, Perubahan ditunjukkan melalui perubahan struktur organisasi. adapun sebagai berikut:

Gambar I.1. Struktur Organisasi Sebelum Terjadi Perubahan



Gambar I.2. Struktur Organisasi Sesudah Terjadi Perubahan



Sumber: Kantor Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di Kota Pangkalpinang, 2018

Selain perubahan struktur organisasi terjadi perubahan jumlah pegawai yaitu, Sebelum mengalami perubahan pegawai Dinas Sosial dan tenaga kerja sebanyak 35 Pegawai Negeri Sipil dan setelah adanya penggabungan, pegawai Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak memiliki pegawai sebanyak 37 orang Pegawai Negeri Sipil. Adapun keterangan sebagai berikut:

Tabel I.3. Data Pegawai dengan Status Kepegawaian

No.	Status Kepegawaian	Jumlah Pegawai 2016	Jumlah Pegawai 2017
1.	Pegawai Negeri Sipil	35 Orang	37 Orang
2.	Pegawai Honor Daerah	78 Orang	56 Orang
	Total Pegawai	113 Orang	93 Orang

Sumber: Kantor Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Di Kota Pangkalpinang, 2018

Berdasarkan tabel tersebut di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di Kota Pangkalpinang terdapat 35 orang PNS, sedangkan 78 Pegawai Honor Daerah sehingga totalnya 113 orang pada tahun 2016. Kemudian 37 orang PNS dan 56 orang Pegawai Honor Daerah dengan total sebanyak 93 orang pada tahun 2017. Maka berdasarkan uraian tentang manajemen perubahan Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di Kota Pangkalpinang, menunjukkan terjadinya manajemen perubahan secara internal oleh perubahan nilai (visi dan misi), kepemimpinan, dan struktur organisasi serta kepegawaian. Selain dari faktor manajemen perubahan secara internal, manajemen perubahan terjadi dikarenakan adanya faktor eksternal yaitu kebijakan Peraturan Undang-Undang Pemerintah Kota Pangkalpinang.

Selanjutnya selain manajemen perubahan yang menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak adalah pelatihan. Menurut Ike Kusdyah Rachmawati (2008:110) Pelatihan adalah suatu tempat yang lingkungannya bagi karyawan dimana mereka memperoleh dan mempelajari sikap, kemampuan, keahlian (*Skill*), pengetahuan dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan yang dikerjakan. Pelatihan sangat diperlukan bagi karyawan secara individunya untuk memperbaharui pengetahuan mereka terhadap keterampilan dan pendidikan mereka agar meningkatkan kualitas pekerjaan mereka.

Tabel I.4. Pelatihan yang Pernah diikuti Oleh Pegawai di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di Kota Pangkalpinang

No.	Nama Pelatihan	Tahun Mengikuti	Jumlah Peserta
1.	Pelatihan pengelolaan keuangan Daerah Berbasis Akrua	2016	2
2.	Pelatihan Internal Audit ISO	2016	1
3.	Pelatihan Pemahaman ISO	2016	1
4.	Pelatihan Pengadaan Barang dan Jasa	2016	2
5.	Bimbingan Teknis Analisa Jabatan Dan Analisa Beban Kerja	2017	1
6.	Bimbingan Teknis Sistem Surat Masuk Dan Keluar	2017	1
7.	Bimbingan Teknis Kearsipan	2017	1
8.	Pelatihan Sertifikasi Jabatan Fungsional Pekerja Sosial Tenaga Ahli	2017	3
Total			12

Sumber: Diolah peneliti, 2018

Dilihat dari tabel diatas bahwa pelatihan diikuti sejumlah 12 orang. Berdasarkan hasil wawancara awal banyak dari pegawai mengeluhkan diperlukan pelatihan yang diberikan di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, karena bagi mereka pentingnya

keterampilan dan pengetahuan bagi individu di dalam organisasi maka akan meningkatkan kinerja individunya.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap variabel pelatihan, dengan Yessi Ladisnita O., S .ST yang merupakan salah satu Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak sebagai staf di Bidang Perlindungan dan Jaminan Sosial Calon Pekerja Sosial Pertama. Bagi beliau pelatihan sangat penting dalam menunjang kerja pegawai, pelatihan merupakan jenjang pendidikan secara tidak langsung yang mengajarkan pengetahuan dan menambah keterampilan serta menunjang keahlian. Selain itu beliau mengatakan bahwa di dinas ini merupakan Dinas Pemerintah Kota yang melakukan pelayanan terhadap masyarakat, maka bagi beliau perlunya peningkatan keterampilan di bidang administrasi dalam penggunaan software karena selama ini pelayanan administrasi dilakukan secara manual melalui kertas-kertas administrasi yang kemungkinan besar bisa rusak atau hilang.

Selain data yang diperoleh tersebut peneliti melakukan survei pendahuluan dengan melakukan observasi untuk mengetahui fenomena apa saja yang mempengaruhi kinerja tersebut. Berdasarkan hasil survei di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan anak ditemukan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai lainnya yaitu fasilitas kerja terdapat fasilitas yang kurang baik didalam lingkungan pegawai sehingga dalam meningkatkan kinerja perlunya kekuatan dari fasilitas kerja.

Fasilitas adalah sarana dalam melancarkan dan mempermudah pelaksanaan fungsi dalam pekerjaan. Fasilitas merupakan suatu komponen individual dari penawaran yang mudah ditumbuhkan atau dikurangi tanpa mengubah kualitas dan model jasa. Fasilitas juga merupakan alat untuk membedakan program lembaga pendidikan yang satu dari pesaing yang lainnya (Lupiyaodi, 2006:150).

Dalam meningkatkan kualitas pelayannya, selain faktor terjadinya perubahan manajemen dalam struktur maupun sumber daya didalamnya juga perlu meningkatkan semangat kerja dalam pelatihan melalui pemberian atau pemenuhan fasilitas-fasilitas kerja yang dibutuhkan pegawai. Akibat terjadinya perubahan manajemen di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di Kota Pangkalpinang maka perlu perencanaan pengadaan fasilitas kerja pendukung secara bertahap yang sedang diupayakan pengadaannya. Berikut fasilitas dan kondisi peralatan yang ada di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di Kota Pangkalpinang.

Tabel I.5. Data Fasilitas Kerja yang Tersedia di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di Kota Pangkalpinang

No.	Nama Barang	Jumlah	Keterangan
1.	Bangunan Parkir	2	1 unit rusak
2.	Sepeda Motor	13	2 unit kurang baik
3.	Genset	1	1 unit kurang baik
4.	AC Unit	14	2 unit rusak
5.	Kipas Angin	5	2 unit rusak
6.	Megaphone	2	2 unit kurang baik
7.	P.C Komputer	21	6 unit kurang baik
8.	Laptop	3	1 unit kurang baik

9.	Printer	25	4 unit rusak
10.	Camera Film	2	1 unit rusak
11.	Rak Penyimpanan	4	2 unit rusak
12.	Tenda	16	16 unit kurang baik
13.	Lemari Arsip Untuk Arsip Dinamis	6	2 unit rusak
14.	<i>White Board</i>	8	6 unit rusak
15.	Meja Kerja	33	7 unit rusak
16.	Meja Tulis	19	7 unit rusak
17.	Kursi Kerja	57	22 unit rusak
18.	Kursi Rapat	125	13 unit rusak
19.	Meubilair Lainnya	3	2 unit kurang baik 1 unit rusak
20.	Alat Rumah Tangga Lainnya	6	6 unit kurang baik

Sumber: Diolah peneliti, 2018

Berdasarkan data tabel diatas ditemukan banyak fasilitas dari Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di Kota Pangkalpinang dalam keadaan rusak dan kurang baik. Peneliti menyimpulkan dari wawancara terhadap data di atas pada salah satu pegawai menyatakan bahwa pekerjaan mereka dilakukan sebagian besar menggunakan komputer dan printer serta kelengkapan lainnya seperti *white board* dalam rapat agar lebih mudah menyampaikan maksud rapat, kemudian sepeda motor atau kendaraan yang digunakan untuk mengecek lokasi yang menjadi tujuan program pemerintah kota dan keperluan *camera film* yang digunakan pegawai dalam mendokumentasikan kegiatan dalam membantu membuat laporan. Selain itu tenaga listrik sedikit dan di bantu genset namun dalam keadaan kurang baik, terdapat lemari dan rak penyimpanan rusak sehingga banyak dokumen yang menumpuk diatas meja kerja. Kemudian terdapat meja dan kursi yang kurang baik sehingga dalam menjalankan tugas memberikan ketidaknyamanan dalam bekerja serta kipas

angin dan AC yang rusak menjadikan pekerjaan tidak kondusif. Selanjutnya tenda, tenda merupakan fasilitas dalam membantu pegawai menjalankan program kerja mereka diluar kantor, jika keadaan tenda kurang baik maka mereka akan mengeluarkan biaya lain dalam menyewa tenda, paling tidak jika tenda dalam keadaan baik bisa mengurangi biaya mereka dalam menjalankan program kerja mereka.

Dengan itu dapat disimpulkan masih banyaknya keperluan atau kebutuhan fasilitas kerja yang belum terpenuhi untuk menjalankan kegiatan operasional di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di Kota Pangkalpinang. Dengan kurangnya peralatan yang lengkap maka akan mempengaruhi peningkatan pelayanan dan kinerja pegawai dalam mengerjakan suatu tugas dan mencapai tujuan kegiatan agar kinerja meningkat.

Rendahnya pencapaian kinerja disebabkan oleh manajemen perubahan, kemudian pelatihan yang kurang dan fasilitas kerja kurang baik yang dapat menghambat pelaksanaan pekerjaan pegawai Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di Kota Pangkalpinang.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti mengajukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Manajemen Perubahan, Pelatihan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Di Kota Pangkalpinang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, peneliti merumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran manajemen perubahan, pelatihan dan fasilitas kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di Kota Pangkalpinang?
2. Apakah secara parsial manajemen perubahan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di Kota Pangkalpinang?
3. Apakah secara parsial pelatihan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di Kota Pangkalpinang?
4. Apakah secara parsial fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di Kota Pangkalpinang?
5. Apakah secara simultan manajemen perubahan, pelatihan dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di Kota Pangkalpinang?

1.3 Batasan Masalah

Untuk membatasi penelitian ini agar lebih terarah peneliti menentukan batasan masalah sebagai berikut:

1. Penelitian dilakukan di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di Kota Pangkalpinang

2. Penelitian dilakukan pada Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di Kota Pangkalpinang
3. Penelitian berfokus pada manajemen perubahan, pelatihan dan fasilitas kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di Kota Pangkalpinang
4. Variabel terikat (dependen) dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai sedangkan variabel bebas (independen) adalah manajemen perubahan, pelatihan dan fasilitas kerja dengan data-data yang diperoleh dari Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di Kota Pangkalpinang.

1.4 Tujuan Penelitian

Sebagaimana judul yang diambil oleh peneliti dalam penelitian di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di Kota Pangkalpinang yaitu, “Pengaruh manajemen perubahan, pelatihan dan fasilitas kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di Kota Pangkalpinang”. Maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan gambaran dari pengaruh manajemen perubahan, pelatihan dan fasilitas kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di Kota Pangkalpinang.

2. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh manajemen perubahan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di Kota Pangkalpinang.
3. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di Kota Pangkalpinang.
4. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di Kota Pangkalpinang
5. Penelitian ini bertujuan mengetahui hubungan pengaruh antara manajemen perubahan, pelatihan dan fasilitas kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di Kota Pangkalpinang.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Menambah wawasan, pembelajaran dan pengetahuan terhadap lingkungan yang berpengaruh pada kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Di Kota Pangkalpinang sebagai ilmu dan harapan dari penelitian ini sehingga dapat menambah dan mengembangkan pengetahuan di dunia kerja. Selain itu mengajarkan pengaruh lainnya yang menyebabkan naik dan turunnya suatu kinerja agar menjadi evaluasi diri dikemudian hari didunia kerja.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini mampu memberikan hasil evaluasi kinerja pegawai pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dalam menentukan keberhasilannya serta kesesuaian dalam memenuhi kebutuhan eksternal dan internal, selain itu penelitian ini dapat dijadikan pedoman ataupun panduan sebagai informasi bagi Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di Kota Pangkalpinang dalam mengetahui evaluasi kinerja pegawainya.

3. Manfaat Kebijakan

Penelitian ini diharapkan menjadi gambaran dan bahan kebijakan serta keputusan apa yang harus dilakukan Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di Kota Pangkalpinang dalam menanggapi hasil penelitian ini.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah yang menjadi topik penelitian, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini mendeskripsikan mengenai konsep-konsep teoritis terkait permasalahan yang diambil, peneliti terdahulu, kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini memaparkan tentang pendekatan, tempat dan waktu penelitian, definisi operasional dan pengukuran variabel penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, jenis dan sumber data, variabel penelitian dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan dan menguraikan gambaran umum penelitian, mendeskripsikan objek penelitian dan menganalisis data serta pembahasan hasil data penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dan saran penelitian yang dapat diberikan berkaitan dengan penelitian kepada pihak yang berkaitan.